

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Луганский государственный университет имени Владимира Даля»
(ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля»)

Юридический институт
Кафедра государственно-правовых дисциплин

УТВЕРЖДАЮ:
Директор Юридического института
проф. Л.И.Лазор
(подпись)
« 20 » 07 2023 года



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«ТРУДОВОЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ»
по научной специальности: 5.1.2 Публично-правовые (государственно-
правовые) науки

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Трудовое право; право социального обеспечения» по научной специальности 5.1.2. Публично-правовые (государственно-правовые) науки. – 71 с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Трудовое право; право социального обеспечения» составлена с учетом Федеральных государственных требований к структуре программ подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), условиям их реализации, срокам освоения этих программ с учетом различных форм обучения, образовательных технологий и особенностей отдельных категорий аспирантов (адъюнктов), утвержденных приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20.10.2021 № 951; Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 24.02.2021г. № 118 «Об утверждении номенклатуры научных специальностей, по которым присуждаются ученые степени» (с изменениями и дополнениями); Положением о подготовке научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 30.11.2021 г. № 2122.

СОСТАВИТЕЛЬ:

доктор юридических наук, профессор, профессор кафедры государственно-правовых дисциплин Шамшина И.И.

Рабочая программа учебной дисциплины утверждена на заседании кафедры государственно-правовых дисциплин «19» 04 2023 года, протокол № 10

Заведующий кафедрой государственно-правовых дисциплин  Лазор Л.И.

Переутверждена: « » _____ 20 года, протокол № _____

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии Юридического института «20» 04 2023 года, протокол № 9.

Председатель учебно-методической комиссии Юридического института  Зверьяка В.А.

1. Цели и задачи дисциплины

Цель изучения дисциплины «Трудовое право; право социального обеспечения» – приобретение достаточного уровня знаний и навыков в сфере правового регулирования применения наёмного труда и социальной защиты граждан для эффективного осуществления профессиональной деятельности в экспертно-консультационной работе, обеспечении законности и правопорядка, научном секторе, осуществлении преподавательской деятельности по образовательным программам высшего образования.

Задачи:

углублённое освоение категориального аппарата современного трудового права и права социального обеспечения; изучение научных концепций относительно правового регулирования применения наёмного труда и социальной защиты граждан;

уяснение с доктринальных позиций правового статуса субъектов трудового права и механизма регулирования отношений по применению наёмного труда; расширение теоретического базиса относительно правового регулирования общественных отношений в сфере применения наёмного труда и социального обеспечения;

углублённое постижение роли и значения трудового права и права социального обеспечения в современных условиях; уяснение теоретико-методологических основ научной деятельности в сфере трудового права и права социального обеспечения, овладение соответствующим научным инструментарием; углублённое освоение актуальных вопросов теории и практики в сфере регулирования правоотношений по применению наёмного труда и социальной защите граждан;

формирование глубоких знаний о правовой природе, сущности трудового договора, различных аспектах содержания института трудового договора, уяснение его места как центрального института трудового права; изучение теоретических основ, принципов и содержания институтов трудового права и права социального обеспечения, перспективных направлений их развития;

формирование навыков научного анализа действующих правовых норм; развитие умения выделять актуальные проблемы, правовые пробелы, коллизии и находить пути их преодоления; приобретение способности определять перспективы развития трудово-правовых институтов и норм права в сфере социального обеспечения, а также направлений совершенствования законодательства с учётом реалий общественной жизни;

усвоение способов защиты социально-трудовых прав, видов юридической ответственности за нарушение трудового законодательства и законодательства по социальному обеспечению, и порядка применения трудоправовой ответственности;

развитие аналитического мышления, умения анализировать научную и нормативную литературу, проводить сравнения с зарубежным законодательством, формулировать и обосновывать собственные выводы теоретического и практического плана.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Трудовое право; право социального обеспечения» относится к блоку дисциплин (модулей) образовательного компонента учебного плана.

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплин, изученных в магистратуре (специалитете), и служит основой для успешного освоения программы аспирантуры и будущей преподавательской деятельности по основным профессиональным образовательным программам высшего образования.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Аспиранты, завершившие изучение дисциплины «Трудовое право; право социального обеспечения», должны

знать:

предмет, метод, систему отечественного трудового права и права социального обеспечения, их функции, цели, задачи, принципы, социальное назначение;

источники трудового права и права социального обеспечения; законодательство РФ, в том числе Конституцию РФ, законы, а также иные нормативные правовые акты;

общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры РФ;

понятийно-категориальный аппарат трудового права и права социального обеспечения;

особенности возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений, систему правоотношений в трудовом праве; виды социально-обеспечительных отношений и порядок их возникновения;

содержание правового статуса субъектов трудового права и права социального обеспечения;

доктринальные подходы к единству и дифференциации трудового права;

сущность коллективно-договорного регулирования труда, уровни и формы социального партнёрства;

понятие трудового договора, его характерные признаки, виды, содержание, порядок заключения, порядок изменения, основания прекращения;

содержание институтов трудового права и права социального обеспечения;

практику судов и основные доктрины правовой науки;

уметь:

свободно ориентироваться в действующем трудовом законодательстве и нормативно-правовой базе по социальному обеспечению;

выделять признаки наёмного труда и социально-обеспечительных правоотношений; классифицировать правоотношения, входящие в предмет трудового права и права социального обеспечения;

выделять отграничительные признаки трудового права от смежных правовых отраслей; разграничивать трудовой договор и гражданско-правовые договоры о труде;

правильно трактовать содержание функций трудового права и права социального обеспечения;

правильно применять Конституцию РФ, нормы трудового права и права социального обеспечения к конкретным жизненным ситуациям;

на основе анализа нормативной и научной литературы делать собственные выводы и обобщения; анализировать научные концепции; с доктринальных позиций освещать теоретические и практические проблемы в сфере регулирования общественных отношений по применению наёмного труда, пенсионному обеспечению и социальной защите граждан, очерчивать перспективные направления их решения;

применяя законодательство РФ, работать на благо общества и государства;

формулировать и систематизировать правовые нормы; применять нормативные правовые акты;

правильно толковать правовые нормы, квалифицировать факты и обстоятельства;

владеть навыками:

коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия;

использования теоретических знаний по трудовому праву и праву социального обеспечения для решения конкретных жизненных ситуаций, возникающих в правоприменительной практике по регулированию наёмного труда и социальной защите граждан;

соблюдения Конституции РФ, законов, а также иных нормативных правовых актов, общепризнанных принципов, норм международного права и международных договоров РФ;

документального оформления принимаемых решений; составления правоприменительных актов;

юридической техники, разработки нормативных правовых актов в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности;

реализации норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности;

юридической квалификации фактов и обстоятельств, влекущих возникновение, изменение или прекращение правоотношений;

критического анализа отечественного и зарубежного законодательства в сфере применения наёмного труда и социального обеспечения, и обоснования предложений по творческому заимствованию зарубежного правового опыта;

аналитического, логически-последовательного, аргументированного мышления, основанного на отечественном и мировом юридическом опыте, и достижениях правовой науки;

формирования доказательственной базы для обоснования собственных взглядов и позиций.

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (з.е.)
Объем учебной дисциплины	144 (4)
Обязательная аудиторная учебная нагрузка дисциплины (всего) в том числе:	36
Лекции	12
Семинарские занятия	
Практические занятия	24
Лабораторные работы	-
Другие формы и методы организации образовательного процесса (расчетно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.)	-
Самостоятельная работа (всего)	108
Форма промежуточной аттестации	канд. экз.

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Доктринальные подходы к правовому регулированию применения наёмного труда на современном этапе

Правовые подходы к определению предмета трудового права и его сферы действия. Социальное назначение трудового права, его цели и задачи. Место трудового права в системе отечественного права. Особенности метода трудового права. Единство и дифференциация трудового права.

Тема 2. Системный анализ трудового права

Система трудового права и система трудового законодательства, их соотношение. Система правоотношений в трудовом праве. Система источников трудового права. Наука трудового права, её предмет, метод, перспективные направления развития; система науки трудового права.

Тема 3. Принципы и функции трудового права

Сущность и назначение принципов трудового права, их виды. Характеристика основных принципов трудового права. Проблемы реализации принципа «запрещение дискриминации в сфере труда» и пути их преодоления. Понятие функций трудового права, их классификация; характеристика общих функций трудового права. Специальные функции трудового права. Сущность концепции «функция достижение баланса интересов работников и работодателей».

Тема 4. Субъектно-правовой аспект механизма регулирования отношений по применению наёмного труда

Элементы механизма регулирования отношений по применению наёмного труда. Классификация субъектов трудового права по структуре волеизъявления: индивидуальные субъекты, простые коллективные субъекты, сложные коллективные субъекты. Понятие трудового статуса, объективный трудовой статус и его структура; содержание субъективного трудового статуса. Характеристика объективного трудового статуса основных субъектов трудового права. Государственные органы как субъекты трудового права.

Тема 5. Коллективно-договорное регулирование отношений в сфере применения наёмного труда

Место социального партнёрства в сфере регламентации применения наёмного труда, его уровни, принципы, формы. Субъектный состав социально-партнёрских отношений. Понятие трудового коллектива, особенности возникновения и содержание его трудового статуса. Место профсоюзов в механизме реализации коллективно-договорных отношений. Понятие международно-правового регулирования труда; международные стандарты труда.

Тема 6. Современная доктрина трудового договора, его место в системе трудового права

Характерные признаки трудового договора, его место в структуре занятости населения. Правовые аспекты и проблемы регламентации содержания трудового договора. Гарантии при заключении трудового договора; порядок его заключения. Правовое регулирование испытательного срока по трудовому праву; правовые последствия испытательного срока.

Тема 7. Классификационные признаки трудового договора

Срок действия трудового договора как основание его классификации: проблемы правового регулирования. Виды трудового договора в зависимости от характера трудовой деятельности. Особенности трудового договора о дистанционной работе. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников (профессиональный фактор классификации).

Тема 8. Динамический аспект трудового договора в современных условиях

Изменений условий трудового договора как отражение реалий рыночной экономики: понятие, виды. Правовая сущность перевода, его разновидности, правовое регулирование. Характерные признаки перемещения. Регламентация изменения условий трудового договора по объективно значимым причинам. Отстранения от работы: понятие, основания, правовые последствия.

Тема 9. Правовое регулирование прекращения трудового договора

Фактический состав, необходимый для обеспечения правомерности прекращения трудового договора. Классификация оснований прекращения трудового договора по видовой принадлежности юридических фактов. Характеристика общих оснований прекращения трудового договора. Особенности расторжения трудового договора по инициативе работника. Расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли

сторон. Правовые аспекты оформления прекращения трудового договора и проведения расчёта.

Тема 10. Особенности реализации права работодателя на расторжение трудового договора в одностороннем порядке

Условия правомерности расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Классификация оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Правовые гарантии при высвобождении работников. Фактический состав и порядок применения общих оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Специальные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Тема 11. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха

Правовые основы регламентации рабочего времени. Сокращённое и неполное рабочее: сравнительно-правовой аспект. Проблемы регулирования рабочего времени за пределами его нормальной продолжительности. Время отдыха как трудовая категория: понятие, виды. Регламентация ежегодных отпусков. Отпуска целевого назначения: проблемные вопросы.

Тема 12. Реализация принципа возмездности труда на современном этапе

Теоретические аспекты категориального аппарата института оплаты труда. Характеристика систем заработной платы и их востребованности на современном этапе. Место нормирования труда в структуре института оплаты труда. Правовая природа гарантийных и компенсационных выплат.

Тема 13. Правовое обеспечение безопасности труда

Охрана труда как принцип трудового права; охрана труда в широком и узком аспектах. Регламентация обязанностей и прав сторон трудового договора в сфере охраны труда. Расследование несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Правоотношения по контролю (надзору) за охраной труда и соблюдением трудового законодательства. Юридическая ответственность за нарушение требований охраны труда и порядок её применения.

Тема 14. Трудовая дисциплина

Теоретико-прикладные аспекты дисциплины труда. Характеристика способов обеспечения дисциплины труда. Дисциплинарная ответственность: понятие, особенности, основания применения, виды. Правовой анализ дисциплинарных взысканий и порядка их наложения. Материальная ответственность сторон трудового договора: отличительные особенности, условия применения. Виды материальной ответственности работника и правовая регламентация её применения. Основания и содержание материальной ответственности работодателя перед работником.

Тема 15. Трудовые споры и конфликты

Терминологические аспекты разногласий в сфере применения наёмного труда, разграничение трудовых споров и конфликтов. Правовая характеристика индивидуальных трудовых споров и конфликтов, их

подведомственность. Место комиссии по трудовым спорам (КТС) в разрешении индивидуальных трудовых разногласий. Особенности судебного рассмотрения индивидуальных трудовых споров и конфликтов. Коллективные трудовые разногласия: субъектный состав, предмет, порядок возникновения. Мирные способы разрешения коллективных трудовых споров и конфликтов. Правовая регламентация забастовки.

Тема 16. Право социального обеспечения в условиях развития социального государства: его предмет, метод, система

Доктринальные подходы к предмету права социального обеспечения в современных условиях. Метод права социального обеспечения, пути его совершенствования. Место и значение права социального обеспечения в социальном государстве. Источники правового регулирования социальной защиты граждан. Функции права социального обеспечения.

Тема 17. Принципы права социального обеспечения

Правовой анализ принципов права социального обеспечения и их классификация. Место принципа солидарности в современном праве социального обеспечения. Соотношение отраслевых принципов права социального обеспечения с общеправовыми принципами. Содержание институциональных принципов права социального обеспечения.

Тема 18. Правоотношения по социальному обеспечению

Характеристика системы правоотношений по социальному обеспечению. Субъекты, объект и содержание правоотношений по социальному обеспечению. Место страхового (трудового) стажа в фактическом составе возникновения и развития правоотношений по социальному обеспечению. Общеобязательное государственное социальное страхования как базовая основа социально-обеспечительных правоотношений.

Тема 19. Правовое регулирование пенсионного обеспечения

Солидарная и накопительная системы пенсионного обеспечения: правовая характеристика. Основания возникновения права на пенсии по возрасту, порядок их исчисления и назначения. Правовое регулирование пенсий по инвалидности и пенсий в случае утраты кормильца. Проблемные аспекты регламентации пенсий за выслугу лет. Перспективы развития негосударственного пенсионного обеспечения.

Тема 20. Социальные пособия и социальное обслуживание

Основания предоставления и исчисления пособий по временной нетрудоспособности. Регламентация выплаты пособий по безработице. Правовое регулирование социальной помощи семьям с детьми и малообеспеченным семьям. Место социального обслуживания в современной системе социального обеспечения, его виды и формы предоставления.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов
1	Доктринальные подходы к правовому регулированию	1

	применения наёмного труда на современном этапе	
2	Системный анализ трудового права. Принципы и функции трудового права	1
3	Субъектно-правовой аспект механизма регулирования отношений по применению наёмного труда трудового права	1
4	Коллективно-договорное регулирование отношений в сфере применения наёмного труда	1
5	Современная доктрина трудового договора, его место в системе трудового права Классификационные признаки трудового договора	1
6	Динамический аспект трудового договора в современных условиях. Правовое регулирование прекращения трудового договора. Особенности реализации права работодателя на расторжение трудового договора в одностороннем порядке	1
7	Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха Реализация принципа возмездности труда на современном этапе	1
8	Правовое обеспечение безопасности труда. Трудоправовая ответственность	1
9	Трудовые споры и конфликты	1
10	Право социального обеспечения в условиях развития социального государства: его предмет, метод, система Принципы права социального обеспечения Правоотношения по социальному обеспечению	1
11	Правовое регулирования пенсионного обеспечения	1
12	Социальные пособия и социальное обслуживание	1
Итого:		12

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов
1	Понятие и предмет трудового права как отрасли права, науки, учебной дисциплины. Объективные и субъективные основание дифференциации трудового права	1
2	Трудовое правоотношение и правоотношения, тесно связанные с трудовым правоотношением. Система источников трудового права	2
3	Принципы трудового права: понятие, виды, назначение. Функции трудового права	1
4	Субъекты трудового права, содержание их трудовправового статуса, классификация	1
5	Коллективно-договорные отношения в трудовом праве: понятие, виды, назначение. Международные стандарты труда.	1
6	Трудовой договор: общая характеристика. Виды условий трудового договора; этапы приёма на работу	1
7	Виды трудового договора, совместительство и совмещение. Трудовой договор о надомной работе. Трудовой договор о дистанционной работе	2
8	Переводы и перемещения; отстранение от работы, гарантии при	1

	изменении трудового договора	
9	Характеристика общих оснований прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника и по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.	1
10	Правовое регулирование расторжения трудового договора по инициативе работодателя	1
11	Правовые основы регулирования рабочего времени. Виды времени отдыха; виды отпусков, основания и порядок их предоставления	1
12	Соотношение понятий «оплата труда», «зарботная плата». Системы заработной платы, порядок её выплаты	1
13	Правовое регулирование охраны труда	1
14	Порядок установления дисциплины труда, способы обеспечения; дисциплинарная ответственности. Ограниченная и полная материальная ответственность работника	2
15	Рассмотрение коллективных трудовых споров примирительной комиссией, с участием посредника и трудовым арбитражем. Основания и порядок признания забастовки незаконной	1
16	Организационно-правовые формы и виды социального обеспечения	1
17	Солидарность, алиментарность и адресность в социальном обеспечении	1
18	Основания возникновения, изменения и прекращения правоотношений по социальному обеспечению	2
19	Правовая регламентация пенсий по возрасту	1
20	Правовое регулирование социальной защиты семей с детьми	1
Итого:		24

4.5. Лабораторные работы

Лабораторные работы не предусмотрены учебным планом.

4.5. Самостоятельная работа

№ п/п	Название темы	Вид СР	Объем часов
1	Историко-правовой аспект регулирования применения наёмного труда; особенности предмета трудового права; понятие и содержание социально-партнёрской функции трудового права в условиях рыночной экономики	Изучение теоретических положений. Выполнение контрольной работы (для заочной формы обучения)	4
2	Соотношение централизованного и локального регулирования общественных отношений по применению наёмного труда на современном этапе; проблемы обеспечения реализации трудовых прав и выполнения трудовых обязанностей в условиях рыночных отношений	Изучение теоретических положений, исследование зарубежного правового опыта. Выполнение контрольной работы (для заочной формы обучения)	6
3	Правовые подходы к классификации	Исследование	4

	<p>правоотношений в трудовом праве; материальные правоотношения и охранительные правоотношения; перспективы развития трудовых процессуальных отношений</p>	<p>доктринальных подходов к классификации правоотношений в трудовом праве, научных концепций относительно становления трудового процессуального права; анализ материалов судебной практики. Выполнение контрольной работы (для заочной формы обучения)</p>	
4	<p>Правовые подходы к классификации субъектов трудового права; особенности трудового статуса работника и работодателя; объективный и субъективный трудовой статус, виды и содержание трудовой правосубъектности работника; правосубъектность трудового коллектива: проблемные вопросы и пути их решения</p>	<p>Изучение теоретических положений и научных концепций, анализ научных подходов и опыта правоприменительной практики; анализ зарубежного правового опыта. Выполнение контрольной работы (для заочной формы обучения)</p>	6
5	<p>Бипартизм и трипартизм как основание социального партнерства: понятие, сравнительная характеристика, перспективы развития в отечественном трудовом законодательстве. Реализация конституционных гарантий трудовых прав граждан в трудовом законодательстве; проблемы реализации на современном этапе принципа договорного установления условий труда. Место международных актов в системе источников трудового права.</p>	<p>Изучение теоретических положений, анализ научных подходов и опыта правоприменительной практики, зарубежного опыта, структуры МОТ, международных стандартов труда. Выполнение контрольной работы (для заочной формы обучения)</p>	6
6	<p>Сравнительно-правовая характеристика трудового договора и гражданско-правовых соглашений о труде; развитие дополнительных условий трудового договора. Проблемы обеспечения реализации принципа «запрет дискриминации» при заключении трудового договора; проблемы правового регулирования собеседования и профессионального отбора при заключении трудового договора</p>	<p>Изучение теоретических положений и научных позиций, решение задач; анализ зарубежного правового опыта. Выполнение контрольной работы (для заочной формы обучения)</p>	6
7	<p>Основания заключения срочного трудового договора; правовые последствия истечения срока трудового договора; виды совместительства. Особенности и перспективы</p>	<p>Рассмотрение практических ситуаций, решение задач; изучение теоретических положений и научных позиций;</p>	6

	регулирующая дистанционная работа; проблемы регулирования трудового договора со спортсменами	анализ зарубежного правового опыта. Составление письменного трудового договора по заданным исходным параметрам. Выполнение контрольной работы (для заочной формы обучения)	
8	Современные проблемы регулирования изменения условий трудового договора и пути их преодоления; особенности перевода по производственной необходимости; правовые последствия незаконного перевода	Анализ судебной практики; решение задач, изучение теоретических положений. Документальное оформление перевода. Выполнение контрольной работы (для заочной формы обучения)	6
9.	Правовое значение предупредительного срока при расторжении трудового договора по инициативе работника; проблемы прекращения трудового договора по инициативе третьих лиц и при наступлении определенных событий	Решение задач, анализ судебной практики; изучение теоретических положений и научных позиций. Документальное оформление увольнения. Выполнение контрольной работы (для заочной формы обучения)	4
10	Аттестация работников: понятие, основания и порядок проведения, правовые последствия Расторжение трудового договора по основаниям, содержащим виновные действия работника: пути совершенствования правового регулирования	Анализ судебной практики; решение задач, изучение теоретических положений и научных позиций. Выполнение контрольной работы (для заочной формы обучения)	6
11	Особенности установления неполного рабочего времени по инициативе работодателя; правовые проблемы обеспечения права человека на отдых при работе в условиях ненормированного рабочего времени. Место целевых отпусков в системе трудового права.	Анализ судебной практики; решение задач, изучение теоретических положений и научных позиций, исследование зарубежного правового опыта. Выполнение контрольной работы (для заочной формы обучения)	4
12	Методы организации оплаты труда; тарифная система и ее элементы; правовое значение и проблемы применения минимальной заработной платы. Проблемы отражения гарантийных и компенсационных выплат в действующем трудовом законодательстве	Изучение теоретических положений, решение задач, анализ зарубежного правового опыта и международных стандартов труда. Выполнение контрольной работы (для заочной формы обучения)	6

13	Принципы государственной политики в регулировании охраны труда и проблемы их реализации; пути совершенствования юридической ответственности за нарушение охраны труда; международно-правовое регулирование актами МОТ условий и охраны труда	Изучение теоретических положений и научных позиций, решение задач; анализ зарубежного правового опыта. Выполнение контрольной работы (для заочной формы обучения)	6
14	Историко-правовой аспект правового регулирования дисциплинарной ответственности в отечественном трудовом праве; понятие и особенности содержания метода убеждения, его значение в обеспечении дисциплины труда на современном этапе; перспективы расширения перечня дисциплинарных взысканий. Коллективная (бригадная) материальная ответственность работников, основания и порядок её применения.	Изучение теоретических положений и научных позиций, решение задач; анализ судебной практики и зарубежного правового опыта. Документальное оформление наложения дисциплинарного взыскания. Составление договора о бригадной материальной ответственности. Выполнение контрольной работы (для заочной формы обучения)	6
15	Разграничения трудовых споров и трудовых конфликтов, принципы рассмотрения трудовых разногласий; особенности судебного рассмотрения трудовых споров; выполнение решений по индивидуальным трудовым спорам	Изучение теоретических положений и научных позиций, решение задач; анализ судебной практики и зарубежного правового опыта. Составление заявления в КТС. Выполнение контрольной работы (для заочной формы обучения)	6
16	История становления и развития права социального обеспечения. Соотношение признаков социального государства с функциями права социального обеспечения. Организационно-правовые подходы к регулированию обеспечительных отношений в зарубежных странах.	Изучение теоретических положений и научных позиций, решение задач; анализ судебной практики и зарубежного правового опыта. Выполнение контрольной работы (для заочной формы обучения)	4
17	Акты международно-правового регулирования социального обеспечения и их значение в отечественной правовой системе. Формирование нового облика права социального обеспечения в условиях развития социального государства	Изучение теоретических положений и научных позиций, доктринальных подходов; анализ международных стандартов и зарубежного правового опыта. Выполнение контрольной работы (для заочной формы обучения)	4
18	Общеобязательное государственное	Рассмотрение	6

	социальное страхование: понятие, виды, правовой статус застрахованных лиц и страхователей. Перспективы развития отечественного общеобязательного медицинского страхования	современных доктрин и концепций, изучение теоретических положений, анализ зарубежного правового опыта. Выполнение контрольной работы (для заочной формы обучения)	
19	Сравнительно-правовой анализ солидарной и накопительной систем пенсионного обеспечения. Определение перспектив становления и развития дополнительного пенсионного обеспечения за счёт добровольного пенсионного страхования.	Изучение теоретических положений, исследование современных доктрин и концепций, анализ зарубежного правового опыта. Выполнение контрольной работы (для заочной формы обучения)	6
20	Современное состояние системы социального обслуживания. Правовые проблемы предоставления и получения социального обслуживания. Социальное обслуживание бездомных лиц. Реабилитационное обслуживание инвалидов. Социальная защита лиц, пострадавших вследствие военных действий и техногенных аварий.	Анализ правоприменительной практики, изучение теоретических положений, исследование современных доктрин и концепций, анализ зарубежного правового опыта. Выполнение контрольной работы (для заочной формы обучения)	6
Итого:			108

4.7. Курсовые работа (проекты)

Лабораторные работы не предусмотрены рабочим учебным планом.

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

традиционные объяснительно-иллюстративные технологии, которые обеспечивают доступность учебного материала для большинства обучающихся, системность, отработанность организационных форм и привычных методов, относительно малые затраты времени;

технологии проблемного обучения, направленные на развитие познавательной активности, творческой самостоятельности обучающихся и предполагающие последовательное и целенаправленное выдвижение перед обучающимся познавательных задач, разрешение которых позволяет активно усваивать знания (используются поисковые методы; постановка познавательных задач);

технологии развивающего обучения, позволяющие ориентировать учебный процесс на потенциальные возможности обучающихся, их реализацию и развитие;

технологии активного (контекстного) обучения, с помощью которых осуществляется моделирование предметного, проблемного и социального содержания будущей профессиональной деятельности обучающихся (используются активные и интерактивные методы обучения).

Максимальная эффективность педагогического процесса достигается путем конструирования оптимального комплекса педагогических технологий и (или) их элементов на личностно-ориентированной, деятельностной, диалогической основе и использования необходимых современных средств обучения.

6. Формы контроля освоения дисциплины

Текущая аттестация студентов не предусмотрена учебным планом.

Фонды оценочных средств, позволяющие оценить результаты промежуточной аттестации обучающихся по данной дисциплине, помещаются в приложении к рабочей программе в соответствии с «Положением о фонде оценочных средств».

Промежуточная аттестация по результатам освоения дисциплины проходит в форме кандидатского экзамена (включает в себя ответ на теоретические вопросы и защиту реферата).

Подготовка и проведение кандидатского экзамена регламентируется Порядком подготовки и проведения кандидатских экзаменов по истории и философии науки, иностранному языку, специальной дисциплине.

В экзаменационную ведомость и зачетную книжку выставляются оценки по шкале, приведенной в таблице.

Шкала оценивания	Характеристика знания предмета и ответов
отлично (5)	Аспирант глубоко и в полном объеме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.
хорошо (4)	Аспирант знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.
удовлетворительно (3)	Аспирант знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно четкие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30 % ошибок в излагаемых ответах.
неудовлетворительно (2)	Аспирант не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру

знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Обучающийся отказывается от ответов на дополнительные вопросы

7. Учебно-методическое и программно-информационное обеспечение дисциплины:

7.1. Основная литература

1. Конституция Российской Федерации с поправками 2022 года. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://duma.gov.ru/news/48953/>
2. Конституция Луганской Народной Республики от 30 декабря 2022 года. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nslnr.su/zakonodatelstvo/konstitutsiya/>
3. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/901807664>
4. Лазор Л.И., Лазор И.В., Плахотина Н.А., Шамшина И.И. Трудовое право: Учебник в 2-х томах. Том 1. «Общая часть» / Под общ. ред. проф. Л.И. Лазор. – Луганск: Изд-во Луганского национального университета имени Владимира Даля, 2017. – 464 с.
5. Лазор Л.И., Лазор В.В., Шамшина И.И. Принципы трудового права и субъектно-правовой аспект в регулировании трудовых отношений: Учебное пособие / Под общ. ред. проф. Л.И. Лазор. – Луганск: Изд-во «НОУЛИДЖ», 2018. – 240 с.
6. Лушников А.М., Лушникова М.В. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития: Монография / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – Москва: Проспект, 2015. – 272 с.
7. Закон «О нормативных правовых актах в Луганской Народной Республике» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nslnr.su/zakonodatelstvo/normativno-pravovaya-baza/937/> – Народный Совет Луганской Народной Республики. Официальный сайт.
8. Передерин С.В. Трудовое право Российской Федерации: учебное пособие / С.В. Передерин. – Воронеж: Издательство Воронежского государственного университета, 2010. – 448 с.
9. Трудовое право России /под ред. А.М. Куренного. – М., 2015. – 624 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://alleng.org/d/jur/jur057.htm> – Сайт: Образовательные ресурсы Интернета. – Юриспруденция.
10. Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» в редакции от 20 апреля 1996 г. (с изменениями на 29 июля 2017 г.) [Электронный ресурс] // Федеральное законодательство. – режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/9005389> – Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации
11. Курс российского трудового права в 3-х томах. Том 1: Общая часть / Под ред. докт. юрид. наук, профессора Е.Б. Хохлова. – СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского ун-та, 1996. – 573 с.

12. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. – М.: Издательский Дом «Городец», 2007. – 736 с.

13. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. В.Л. Гейхман, Е.Н. Сидоренко. – М.: Юрайт-Издат, 2007. – 1143 с.

14. Трудовое право России: Учебник / Отв. ред. К.Н. Гусов. – М.: Изд-во «Проспект», 2012. – 548 с.

15. Лазор Л.И. Трудовое процессуальное право. – Луганск: Изд-во «Виртуальная реальность», 2013. – 504 с.

16. Киселёв И.Я. Зарубежное трудовое право: Учебник для вузов / И.Я. Киселев. – М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998. – 263 с.

17. Лазор Л.И., Лазор В.В. Шамшина И.И., Плахотина Н.А. Трудовое право: Учебник в 2-х томах. Том 2. «Особенная часть» / Л.И. Лазор, В.В. Лазор, И.И. Шамшина, Н.А. Плахотина; Под общей редакцией профессора Л.И. Лазор. – Луганск: Изд-во «Ноулидж», 2019. – 496 с.

18. Лазор Л.И., Лазор В.В., Шамшина И.И. Принципы трудового права и субъектно-правовой аспект в регулировании трудовых отношений: Учебное пособие / Под общ. ред. проф. Л.И. Лазор. – Луганск: Изд-во «НОУЛИДЖ», 2018. – 240 с.

19. Пашкова Г.Г. Право социального обеспечения: Учебник / Г.Г. Пашкова – Томск: Издательский Дом Томского государственного университета, 2018. – 160 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ui.tsu.ru/wp-content/uploads/2013/06/> Сайт: Образовательные ресурсы Интернета. – Юриспруденция.

7.2. Дополнительная литература

1. Лазор Л.И. Задачи и функции трудового процессуального права /Л.И. Лазор // Актуальные проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский университет имени Владимира Даля. – 2014. – №29. – С.8-15.

2. Лазор Л.И. Трудовые разногласия: их сущность, причины возникновения и классификация / Л.И. Лазор // Актуальные проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский государственный университет имени Владимира Даля. – 2015. – №30. – С.13-23.

3. Лазор И.В. Правовое регулирование заключения коллективного договора / И.В. Лазор // Актуальные проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский университет имени Владимира Даля. – 2014. – №29. – С.224-233.

4. Плахотина Н.А. Реализация функций трудового права в трудовых правоохранительных отношениях / Н.А. Плахотина // Актуальные проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский университет имени Владимира Даля. – 2014. – №29. – С.255-262.

5. Лазор И.В. Соотношение хозяйской власти работодателя и коллективного договора в регулировании применения наёмного труда / И.В. Лазор // Актуальные проблемы права: теория и практика. Сборник научных

трудов. – Луганск: Луганский государственный университет имени Владимира Даля. – 2015. – №30. – С.222-231.

6. Лазор Л.И. Метод трудового процессуального права: понятие, сущность, характерные особенности / Л.И. Лазор // Актуальные проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский государственный университет имени Владимира Даля. – 2015. – №31. – С.8-16.

7. Шамшина И.И. Особенности возникновения и прекращения трудовых правоотношений с педагогическими работниками / И.И. Шамшина // Актуальные проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский государственный университет имени Владимира Даля. – 2015. – №31. – С.24-35.

8. Лазор И.В. Правовые аспекты оплаты труда в содержании коллективного договора / И.В. Лазор // Актуальные проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский государственный университет имени Владимира Даля. – 2015. – №31. – С.164-175.

9. Плахотина Н.А. Место регулятивной функции в системе функций права и в системе Европейского права / Н.А. Плахотина // Актуальные проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский государственный университет имени Владимира Даля. – 2015. – №31. – С.187-194.

10. Плахотина Н.А. Социальная функция трудового права в условиях трансграничной трудовой деятельности / Н.А. Плахотина // Актуальные проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский государственный университет имени Владимира Даля. – 2015. – №32. – С.193-200.

11. Лазор И.В. Международный аспект коллективно-договорного регулирования труда на современном этапе / И.В. Лазор // Актуальные проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский государственный университет имени Владимира Даля. – 2015. – №32. – С.161-171.

12. Лазор Л.И. Система трудового процессуального права и перспективы её законодательного отражения / Л.И. Лазор // Актуальные проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский государственный университет имени Владимира Даля. – 2015. – №33. – С.7-17.

13. Шамшина И.И. Юридические гарантии в трудовом праве: их роль, значение и отражение в трудовом законодательстве / И.И. Шамшина // Актуальные проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский государственный университет имени Владимира Даля. – 2015. – №33. – С.30-39.

14. Плахотина Н.А. Функции трудового права и их соотношение с задачами трудового законодательства / Н.А. Плахотина // Актуальные проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский государственный университет имени Владимира Даля. – 2015. –

№33. – С.180-189.

15.Лазор И.В. Терминологические аспекты коллективно-договорного регулирования наёмного труда / И.В. Лазор // Актуальные проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский государственный университет имени Владимира Даля. – 2015. – №33. – С.161-171.

16.Лазор Л.И. Принципы права как основа правового регулирования разрешения трудовых разногласий и их значение / Л.И. Лазор // Актуальные проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский государственный университет имени Владимира Даля. – 2016. – №34. – С.8-15.

17.Лазор И.В. Место коллективного договора в системе социального регулирования / И.В. Лазор // Актуальные проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский государственный университет имени Владимира Даля. – 2016. – №34. – С.157-167.

18.Плахотина Н.А. Институт трудового договора как форма воплощения основных функций трудового права / Н.А. Плахотина // Актуальные проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский государственный университет имени Владимира Даля. – 2016. – №35. – С.207-215.

19.Лазор В.В. Правовой анализ целей и задач современного трудового законодательства / В.В. Лазор // Актуальные проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский государственный университет имени Владимира Даля. – 2016. – №35. – С.31-39.

20.Лазор И.В. Коллективный договор как реализация диспозитивности метода трудового права / И.В. Лазор // Актуальные проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский государственный университет имени Владимира Даля. – 2016. – №35. – С.166-175.

21.Лазор Л.И. Система трудового права и система трудового законодательства / Л.И. Лазор // Актуальные проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский национальный университет имени Владимира Даля. – 2016. – №36. – С.8-15.

22.Лазор В.В. Социальное назначение современного трудового права / В.В. Лазор // Актуальные проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский национальный университет имени Владимира Даля. – 2016. – №36. – С.30-38.

23.Шамшина И.И. Единство и дифференциация современного трудового права: анализ и перспективы развития / И.И. Шамшина // Актуальные проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский национальный университет имени Владимира Даля. – 2016. – №36. – С.15-25.

24.Лазор И.В. Трудовой коллектив как субъект коллективно-договорного регулирования труда / И.В. Лазор // Актуальные проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский национальный университет имени Владимира Даля. – 2016. – №36. – С.170-

180.

25.Юрченко А.А., Плахотина Н.А. Сущность принципов современного трудового права и их отражение в действующем трудовом законодательстве / А.А. Юрченко, Н.А. Плахотина // Актуальные проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский национальный университет имени Владимира Даля. – 2016. – №36. – С.308-316.

26.Лазор Л.И. Перспективы развития трудового законодательства в Луганской Народной Республике и Донецкой Народной Республике /Л.И. Лазор // Актуальные проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский национальный университет имени Владимира Даля. – 2016. – №37. – С.8-17.

27.Плахотина Н.А. Отражение функций трудового права в содержании статутных прав работника / Н.А. Плахотина // Актуальные проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский национальный университет имени Владимира Даля. – 2016. – №37. – С.222-233.

28.Лазор И.В. Субъектный состав коллективно-договорных отношений в сфере наёмного труда: правовой анализ / И.В. Лазор // Актуальные проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский национальный университет имени Владимира Даля. – 2016. – №37. – С.172-181.

29.Лазор И.В. Роль коллективного договора в децентрализации правового регулирования наёмного труда / И.В. Лазор // Актуальные проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский национальный университет имени Владимира Даля. – 2017. – №38. – С.119-127.

30.Лазор Л.И. Трудовое процессуальное право, как направление дальнейшего развития отечественной правовой системы / Л.И. Лазор // Актуальные проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский национальный университет имени Владимира Даля. – 2017. – №38. – С.8-18.

31.Лазор И.В. Социально-правовая природа коллективных договоров и соглашений / И.В. Лазор // Актуальные проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский национальный университет имени Владимира Даля. – 2017. – №39. – С.91-101.

32.Юрченко А.А., Плахотина Н.А. Значение принципа единства и дифференциации в регулировании рабочего времени / А.А. Юрченко, Н.А. Плахотина // Актуальные проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский национальный университет имени Владимира Даля. – 2017. – №39. – С.170-181.

33.Лазор Л.И. Проблемы правового регулирования труда молодёжи на современном этапе / Л.И. Лазор // Актуальные проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский национальный университет имени Владимира Даля. – 2017. – №39. – С.6-17.

34.Шамшина И.И., Юрченко А.А. Генезис развития принципов

трудового права в аспекте их воздействия на институт рабочего времени / И.И. Шамшина, А.А. Юрченко // Актуальные проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский национальный университет имени Владимира Даля. – 2017. – №40. – С.19-32.

35.Лазор И.В. Правовая сущность и значение территориального коллективного соглашения / И.В. Лазор // Актуальные проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский национальный университет имени Владимира Даля. – 2017. – №40. – С.191-203.

36.Лазор И.В. Значение коллективного договора как формы реализации социального партнёрства на современном этапе / И.В. Лазор // Проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский национальный университет имени Владимира Даля. – 2018. – №44. – С.220-230.

37.Плахотина Н.А. Система нормативных правовых актов как средство реализации регулятивной функции трудового права / Н.А. Плахотина // Проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский национальный университет имени Владимира Даля. – 2018. – №43. – С.221-130.

38.Лазор Л.И. Юридические факты в структуре метода трудового процессуального права / Л.И. Лазор // Проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский национальный университет имени Владимира Даля. – 2019. – №46.

39.Шамшина И.И. Гарантии трудовых прав работника: проблемы правового регулирования / И.И. Шамшина // Проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский национальный университет имени Владимира Даля. – 2019. – №45. – С.8-18.

40.Шамшина И.И. Правовое регулирование статутных трудовых прав работодателя /И.И. Шамшина // Проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский национальный университет имени Владимира Даля. – 2019. – №46. – С.17-25.

41.Лазор И.В. Коллективный договор в аспекте развития производственной демократии / И.В. Лазор // Проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский национальный университет имени Владимира Даля. – 2019. – №47. – С.180-192.

42.Плахотина Н.А. Отраслевая специфика регулятивной статической функции в принципах отечественного трудового права / Н.А. Плахотина // Проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский национальный университет имени Владимира Даля. – 2019. – №47. – С.221-231.

43.Лазор Л.И. Развитие мирных способов разрешения коллективных трудовых разногласий в отечественном трудовом праве / Л.И. Лазор // Проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский национальный университет имени Владимира Даля. – 2019. – №47. – С.8-16.

44. Шамшина И.И. Юридическая ответственность работника в содержании его правового статуса / И.И. Шамшина // Проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский национальный университет имени Владимира Даля. – 2019. – №47. – С.17-28.

45. Плахотина Н.А. Перспективы развития потенциала поощрения как средства реализации воспитательной функции трудового права / Н.А. Плахотина // Проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский национальный университет имени Владимира Даля. – 2019. – №48. – С.175-185.

46. Плахотина Н.А. Интегративный характер функций современного трудового права: Монография / Н.А. Плахотина. – Луганск: Изд-во «Ноулидж», 2019. – 432 с.

47. Чутчева О.Г. Экспансия права социального обеспечения в условиях трансформации социального государства: Монография / О.Г. Чутчева. – Луганск: Изд-во «Ноулидж», 2019. – 560 с.

48. Шамшина И.И. К вопросу о юридической ответственности работника как субъекта трудового права / И.И. Шамшина // Проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский национальный университет имени Владимира Даля. – 2020. – №49. – С.15-25.

49. Карабут Л.В. Судебное процессуально-трудовое производство: исторический аспект / Л.В. Карабут // Проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский национальный университет имени Владимира Даля. – 2020. – №49. – С.48-57.

50. Лазор И.В. Развитие правовых гарантий в содействии коллективным переговорам / И.В. Лазор // Проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский национальный университет имени Владимира Даля. – 2020. – №49. – С.57-66.

51. Шамшина И.И., Юрченко А.А. Динамика зарождения трудового права как самостоятельной правовой отрасли во второй половине XIX века / И.И. Шамшина, А.А. Юрченко // Проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Изд-во ЛГУ им. В. Даля. – 2020. – №52. – С.265-278.

52. Горенко С.С. К вопросу о трудовой правосубъектности прокурорских работников / С.С. Горенко // Проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Изд-во ЛГУ им. В. Даля. – 2020. – №52. – С.15-24.

53. Карабут Л.В. Процессуально-трудовое производство: общие положения и перспективы модернизации: Монография / Л.В. Карабут – Луганск: Изд-во «Ноулидж», 2020. – 400 с.

54. Лазор И.В. Коллективные договоры и соглашения в современном трудовом праве: Монография / И.В. Лазор – Луганск: Изд-во «Ноулидж», 2020. – 448 с.

55. Лазор И.В. Государственная обеспеченность в системе гарантий реализации коллективного договора / И.В. Лазор // Проблемы права: теория и

практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Изд-во ЛГУ им. В. Даля. – 2021. – №53. – С.144-152.

56.Плахотина Н.А. Закрепление принципа равенства и запрета дискриминации в отечественном трудовом законодательстве / Н.А. Плахотина // Проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Изд-во ЛГУ им. В. Даля. – 2021. – №53. – С.201-208.

57.Лазор Л.И. Правовая характеристика соотношения трудового процессуального права с материальными правовыми отраслями / Л.И. Лазор // Проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Изд-во ЛГУ им. В. Даля. – 2021. – №54. – С.7-15.

58.Горенко С.С. Трудовые права прокурорских работников / С.С. Горенко // Проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Изд-во ЛГУ им. В. Даля. – 2021. – №54. – С.16-23.

59.Карабут А.Н. Служебные обязанности как ключевой элемент в содержании дисциплины труда сотрудников полиции / А.Н. Карабут // Проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Изд-во ЛГУ им. В. Даля. – 2021. – №54. – С.23-33.

60.Лазор И.В. Коллективные переговоры как необходимое условие заключения коллективного договора / И.В. Лазор // Проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Изд-во ЛГУ им. В. Даля. – 2021. – №54. – С.42-51.

61.Плахотина Н.А. Воспитательная функция трудового права и пути повышения эффективности её реализации / Н.А. Плахотина // Проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Изд-во ЛГУ им. В. Даля. – 2021. – №56. – С.44-53.

62.Лазор И.В. Пути совершенствования законодательства по регламентации коллективных переговоров / И.В. Лазор // Проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Изд-во ЛГУ им. В. Даля. – 2021. – №55. – С.31-39.

63.Шамшина И.И. Гарантии при заключении трудового договора / И.И. Шамшина // Проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Изд-во ЛГУ им. В. Даля. – 2021. – №56. – С.35-43.

64.Лазор Л.И. Правоотношения по повышению квалификации работников: сущность и значение на современном этапе / Л.И. Лазор // Проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Изд-во ЛГУ им. В. Даля. – 2022. – №59. – С.7-14.

65.Шамшина И.И., Юрченко А.А. Функции профсоюзов на современном этапе и проблемы их нормативного отображения / И.И. Шамшина, А.А. Юрченко // Проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Изд-во ЛГУ им. В. Даля. – 2022. – №59. – С.30-39.

66.Лазор Л.И. Предмет трудового процессуального права: понятие и структура / Л.И. Лазор // Проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Изд-во ЛГУ им. В. Даля. – 2022. – №60. – С.7-15.

67.Плахотина Н.А. Перспективы развития института контроля над охраной труда и соблюдением трудового законодательства / Н.А. Плахотина

// Проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Изд-во ЛГУ им. В. Даля. – 2022. – №60. – С.69-78.

68. Шамшина И.И. Применение наёмного труда в античном обществе: историко-правовое исследование / И.И. Шамшина // Проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Изд-во ЛГУ им. В. Даля. – 2022. – №60. – С.16-26.

69. Лазор И.В. Правовое регулирование социального партнёрства: Учебное пособие / И.В. Лазор. – Луганск: Изд-во «НОУЛИДЖ», 2022. – 341 с.

70. Лазор И.В. Гармонизация правовых гарантий исполнения коллективного договора / И.В. Лазор // Проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский государственный университет имени Владимира Даля. – 2023. – №63. – С.144-152.

71. Плахотина Н.А. Законодательное закрепление способов защиты трудовых прав: актуальная проблематика / Н.А. Плахотина // Проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский государственный университет имени Владимира Даля. – 2023. – №63. – С.208-217.

72. Шамшина И.И. Нормативно-правовая база регулирования трудовых отношений: история и современность / И.И. Шамшина // Проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский государственный университет имени Владимира Даля. – 2023. – №63. – С.269-279.

73. Лазор Л.И. Трудовое процессуальное право: сущность, значение, перспективы становления в правовой системе Российской Федерации / Л.И. Лазор // Проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский государственный университет имени Владимира Даля. – 2023. – №64.

74. Шамшина И.И. Правовое регулирование надомной трудово-правовой занятости / И.И. Шамшина // Проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский государственный университет имени Владимира Даля. – 2023. – №64.

75. Лазор И.В. Структурная характеристика метода современного трудового права / И.В. Лазор // Проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский государственный университет имени Владимира Даля. – 2023. – №64.

7.3. Методические указания/ рекомендации

1. Методические рекомендации к изучению дисциплины «Трудовое право; право социального обеспечения» для аспирантов очной формы обучения по направлению подготовки 40.06.01 Юриспруденция / Сост.: Лазор Л.И., Шамшина И.И., Плахотина Н.А. – Луганск: Изд-во Луганского национального университета имени Владимира Даля, 2019. – 24 с.

2. Методические рекомендации к изучению дисциплины «Трудовое право; право социального обеспечения» для аспирантов заочной формы

обучения по направлению подготовки 40.06.01 Юриспруденция / Сост.: Лазор Л.И., Шамшина И.И., Плахотина Н.А.– Луганск: Изд-во Луганского национального университета имени Владимира Даля, 2019. – 15 с.

7.4. Интернет-ресурсы

Министерство образования и науки Российской Федерации – <http://минобрнауки.рф/>

Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки – <http://obrnadzor.gov.ru/>

Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования – <http://fgosvo.ru>

Федеральный портал «Российское образование» – <http://www.edu.ru/>

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» – <http://window.edu.ru/>

Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов – <http://fcior.edu.ru/>

Далевский педагогический портал – <http://ped.dahluniver.ru/>

Электронные библиотечные системы и ресурсы

Электронно-библиотечная система «Консультант студента» – <http://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>

Электронно-библиотечная система «StudMed.ru» – <https://www.studmed.ru>

Информационный ресурс библиотеки образовательной организации

Научная библиотека имени А. Н. Коняева – <http://biblio.dahluniver.ru/>

Научные журналы

Alma mater (Вестник высшей школы): научный журнал – <https://almavest.ru/>

Педагогика: научно-теоретический журнал Российской академии образования – <http://www.pedagogika-rao.ru/>

8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины «Трудовое право; право социального обеспечения» предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

Программное обеспечение:

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice

Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu
Браузер	Firefox Mozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx
Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	Far Manager	http://www.farmanager.com/download.php
Архиватор	7Zip	http://www.7-zip.org/
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP
Редактор PDF	PDFCreator	http://www.pdfforge.org/pdfcreator
Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/

9. Оценочные средства по дисциплине «Трудовое право; право социального обеспечения»

Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений):

1. Реализация Конституционных основ РФ в содержании принципов трудового права
2. Генезис регулирования применения общественного труда
3. Объективные причины возникновения трудового права как самостоятельной отрасли
4. Сущность функции «достижение баланса интересов работников и работодателя» и перспективы её развития
5. Правовой аспект воздействия религиозных норм на регулирование наёмного труда в отечественной правовой системе
6. Систематизация трудового законодательства: понятие, виды, исторический опыт
7. Правовой анализ элементов трудового правоотношения как предмета правового регулирования
8. Соотношение императивного и диспозитивного регулирования в современном трудовом праве
9. Механизм правового регулирования отношений по применению наёмного труда
10. Теоретическое и прикладное значение принципов трудового права в регулировании применения наёмного труда
11. Отражение принципа запрета принудительного труда в нормах отечественного трудового законодательства
12. Проблемы правового обеспечения принципа «недопустимость дискриминации в трудовом праве»
13. Влияние правовой культуры современного общества и правового нигилизма на регулирование отношений по применению наёмного труда в РФ
14. Место локального нормотворчества в современном трудовом праве
15. Влияние социального партнёрства на развитие отечественной экономики
16. Перспективы развития профсоюзной защиты трудовых прав работников
17. Соотношение международных актов о труде и национального трудового законодательства
18. Пути имплементации международных стандартов труда и зарубежного правового опыта в отечественное трудовое законодательства
19. Сущность и значение социальной функции трудового права
20. Основные права человека в области труда по международным стандартам
21. Формы нетипичной занятости в современном мире и возможности их отражения в отечественном трудовом праве

22. Коллективный договор в условиях рыночных отношений: роль, значение, пути развития
23. Проблемы трудоустройства молодёжи и пути их решения
24. Трудовой договор о надомной работе и трудовой договор о дистанционной работе: сравнительно-правовой аспект
25. Особенности трудового договора со спортсменами
26. Реализация воспитательной функции трудового права на современном этапе
27. Отражение принципов трудового права в регулировании рабочего времени
28. Проблемы регулирования трудовых процессуальных отношений в отечественной правовой системе
29. Возмещение морального вреда по трудовому праву: проблемные аспекты и пути их решения
30. Средства обеспечения трудовых прав работников
31. Особенности правового регулирования труда несовершеннолетних
32. Правоотношения по трудоустройству: проблемы правового регулирования на современном этапе
33. Правовые способы защиты права работника на оплату труда в современных условиях
34. Источники трудового права РФ: тенденции формирования и развития
35. Обеспечение дисциплины труда в условиях рыночных отношений: проблемы и перспективы правового регулирования
36. Принцип равенства в трудовом праве и проблемы его реализации
37. Правовая защита имущественных интересов сторон трудового правоотношения
38. Правовые проблемы регулирования отношений в сфере охраны труда в современных условиях
39. Коллективно-договорное регулирование труда на современном этапе: проблемы и перспективы
40. Реализация принципа стабильности трудовых отношений в современном трудовом праве
41. Особенности правового регулирования труда лиц, нуждающихся в повышенной социальной защите
42. Дисциплинарная власть работодателя: понятие, содержание, проблемы правового регулирования
43. Дисциплинарная ответственность в отечественном законодательстве и в зарубежных странах: сравнительно-правовой анализ
44. Перспективы развития самозащиты в трудовом праве
45. Правовые аспекты регулирования отпусков целевого назначения
46. Реализация правоотношений по повышению профессиональной квалификации на современном этапе
47. Срочный трудовой договор на современном этапе

48. Особенности договорного регулирования материальной ответственности работника

49. Содержание принципа безопасности труда и проблемы реализации на современном этапе

50. Перспективы становления трудовой юстиции в отечественной правовой системе

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «доклад, сообщение»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Доклад (сообщение) представлен(о) на высоком уровне (аспирант в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Доклад (сообщение) представлен(о) на среднем уровне (аспирант в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Доклад (сообщение) представлен(о) на низком уровне (аспирант допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Доклад (сообщение) представлен(о) на неудовлетворительном уровне или не представлен (аспирант не готов, не выполнил задание и т.п.)

Вопросы к контрольным работам:

1. Трудовое право в отечественной правовой системе: правовой анализ, социальное назначение

2. Характерные особенности предмета трудового права, сущность концепции широкой сферы действия трудового права

3. Конституционные гарантии трудовых прав граждан и их реализация в нормах трудового права

4. Правовой анализ функций трудового права и определение перспектив их развития

5. Отграничение трудового права от смежных правовых отраслей

6. Особенности метода трудового права

7. Единство и дифференциация трудового права

8. Содержание принципов трудового права и их реализация в регулировании трудовых отношений

9. Субъекты трудового права, их виды, основания классификации

10. Объективный и субъективный трудовой статус работника

11. Содержание объективного и субъективного трудового статуса работодателя

12. Материальные и охранительные правоотношения в трудовом праве

13. Коллективно-договорное регулирование труда: назначение, субъектный состав, уровни, формы

14. Доктринальные подходы к предмету права социального обеспечения в современных условиях
15. Место и значение права социального обеспечения в социальном государстве, его функции
16. Анализ источников трудового права и права социального обеспечения
17. Характеристика системы правоотношений по социальному обеспечению.
18. Соотношение отраслевых принципов права социального обеспечения с общеправовыми принципами.
19. Виды общеобязательного государственного социального страхования как базовой основы социально-обеспечительных правоотношений.
20. Порядок назначения пенсий по возрасту
21. Пенсии по инвалидности: понятие, виды, правовая регламентация
22. Пенсии по случаю утраты кормильца и порядок их назначения
23. Пенсии по выслуге лет: понятие, особенности назначения
24. Трудовой договор: характерные признаки, форма, порядок заключения
25. Трудовой договор о надомной работе
26. Правая регламентация динамического аспекта трудового договора
27. Основания классификации и виды трудового договора
28. Проблемы регламентации содержания трудового договора
29. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае совершения работником виновных действий
30. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии виновных действий со стороны работника
31. Институт рабочего времени в современных условиях: правовая сущность и перспективы развития
32. Ежегодные отпуска и отпуска целевого назначения
33. Правовое регулирование оплаты труда
34. Системы заработной платы; нормирование труда
35. Права и обязанности сторон трудового договора в сфере охраны труда, организация охраны труда
36. Контроль за охраной труда и соблюдением трудового законодательства: понятие, виды, правовые последствия
37. Дисциплина труда и способы её обеспечения
38. Правовое регулирование дисциплинарной ответственности
39. Материальная ответственность в трудовом праве
40. Институт трудовых споров и конфликтов: правовая характеристика
41. Социальные пособия: понятия, виды, основания выплаты
42. Место социального обслуживания в современной системе социального обеспечения, его виды и формы предоставления

Задачи к контрольным работам

1. Волков был принят водителем грузового автомобиля на хлебозавод №2. В связи с тем, что на хлебозаводе была сокращена должность экспедитора, приказом по хлебозаводу ему было вменено в обязанность, дополнительно к обязанностям водителя, исполнять обязанности экспедитора – получать на хлебозаводе по накладной хлебобулочные изделия и развозить их на торговые точки, документально оформляя передачу товара и прием возвратной тары. Волков отказался выполнять возложенные на него по приказу обязанности, за что ему был объявлен выговор. Поскольку Волков и после этого не починился приказу, он был уволен по п.5 ст.81 ТК РФ. Считая увольнение незаконным, Волков обратился в суд. Будет ли он восстановлен на работе?

2. Приказом по торгово-закупочной базе 25 января текущего года Петрова была принята на работу кладовщиком с двухнедельным испытательным сроком, а 30 января была уволена как не выдержавшая испытание. Мотивы: она допускала ошибки при оформлении документов, не разбиралась в ассортименте поступающих на склад товаров и т.п. Петрова обратилась в суд 28 февраля текущего года с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. При этом выяснилось, что Петрова беременна. Подлежит ли иск удовлетворению?

3. Жилин был принят на завод на должность экономиста планового отдела. Приказом директора от 10 января Жилин был назначен на должность главного экономиста завода без его согласия. Директор ссылаясь на то, что после перемещения Жилина на должность главного экономиста условия его труда не изменились, а зарплата увеличилась на 3000 руб., поэтому согласия работника на такое перемещение не требовалось. Жилин, будучи не согласен с таким назначением, поскольку изменился характер и объем его работы, обжаловал перевод в суд. Каким должно быть решение суда?

4. Инженер Семёнов был уволен с предприятия в связи с сокращением штатов. Он обратился в службу занятости для регистрации в качестве безработного. Ему предложили работу техника по его специальности. Он отказался по причине того, что место этой работы слишком удалено от его местожительства (2 часа езды в один конец) и оплата значительно ниже прежней. Можно ли считать предложенную работу подходящей для Семёнова? Подлежит ли он регистрации в качестве безработного? Если нет, почему? Если да, каким будет размер его пособия по безработице и в течение какого срока он будет это пособие получать?

5. Сидоров был принят в автокомбинат № 5 водителем легковой автомашины. Приказом по автокомбинату он был перемещен для работы на

автобусе. Сидоров отказался от работы на автобусе. Правомерен ли этот отказ? Какие правовые последствия могут последовать в сложившейся ситуации?

6. Денисов был принят на работу в конструкторское бюро с месячным испытательным сроком. За два дня до истечения месячного срока Денисов был уволен как не выдержавший испытание, получив за три дня до этого письменное предупреждение об отрицательном результате испытательного срока. Обжалуя свое увольнение в суде, Денисов показал, что он вполне справлялся со своими обязанностями, не имел никаких замечаний от руководства. В письменном предупреждении об увольнении Денисова не было указано, по каким причинам он признан не выдержавшим испытательный срок. По мнению самого Денисова, подлинная причина его увольнения состоит в том, что произошло сокращение штатов в отделе главного технолога и на должность, на которую с испытательным сроком был принят Денисов, был переведен инженер из этого отдела. Какое решение должен вынести суд?

7. Техник сборочного автозавода Савченко подал 25 марта заявление об увольнении по собственному желанию. 27 марта он подал второе заявление, в котором просил считать недействительным прежнее заявление, так как он передумал уходить с работы. В этот же день приказом по заводу его уволили по собственному желанию на основании заявления от 25 марта. Правомерно ли это увольнение? Каков порядок увольнения работника по собственному желанию? Какие правовые последствия в данной ситуации могут наступить?

8. При заключении трудового договора с шахтером Левченко администрация шахты потребовала от него письменное обязательство в том, что он не будет участвовать в забастовках. Правомерно ли такое требование? Какие правовые последствия оно может повлечь?

9. Слесарь Смирнов был уволен на основании поданного им заявления по ст.80 ТК РФ – по собственному желанию. Через 5 дней после увольнения он обратился в юридическую консультацию за советом. На приеме в консультации он объяснил, что у него не самом деле не было желания увольняться. Подача заявления об увольнении была вынужденной, поскольку администрация угрожала ему увольнением за систематическое нарушение дисциплины труда. Из-за неприязненных отношений с мастером за последние три месяца на Смирнова было наложено два дисциплинарных взыскания, однако объяснения от него о причинах неисполнения распоряжений мастера затребованы не были. Смирнов на заводе проработал 15 лет, ранее взысканий не имел. Может ли Смирнов быть восстановлен на работе? Если нет, почему? Если да, то какие действия ему следует совершить?

10. Бригадир каменщиков Васильев в течение 2 лет проработал на строительстве по срочному трудовому договору. За три дня до истечения срока договора в июле месяце Васильев подал заявление с просьбой его уволить в связи с истечением срока трудового договора. Но директор попросил его остаться работать, ссылаясь на отсутствие квалифицированных каменщиков и необходимость закончить строительство крупного объекта. Васильев согласился. Однако через три месяца после подачи Васильевым заявления был издан приказ о прекращении с ним трудового договора согласно поданному им ранее (в июле) заявлению. Васильев обратился в суд с требованием о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что он просил об увольнении летом, а в настоящее время обстоятельства у него изменились, и он не намерен увольняться.

Какое решение должен вынести суд?

11. Скворцов заключил от имени бригады договор с администрацией стадиона «Динамо», в соответствии с которым бригада обязуется в двухмесячный срок привести в полный порядок футбольное поле, а администрация – оплатить работу после ее выполнения. По истечении двух месяцев при производстве расчета работники бригады потребовали, чтобы им была также выплачена компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Подлежит ли это требование выполнению? Какой вид договора о труде был заключен?

12. По графику дежурств врач-педиатр Сергеева должна была вести прием в поликлинике в субботу с 12 до 14 часов. Сергеева на работу не вышла. В объяснительной записке она указала, что у нее была напряженная трудовая неделя, она чувствовала себя очень уставшей, а дежурство в поликлинике в субботний день не представляет особой важности, так как в случае очень плохого самочувствия пациент может вызвать «Скорую», а в случае терпимого состояния – подождать до понедельника. Сергеева была уволена по п. «а» ч. 6 ст. 81 ТК РФ. Правомерно ли это увольнение?

13. Заведующая филиалом универмага «Детский мир» Борисенко была уволена с работы дирекцией универмага по п.7 ст.81 ТК РФ – за утрату доверия, в связи с недостачей 14000 руб., которая была обнаружена при ревизии. Борисенко погасила установленную недостачу и обратилась к администрации с просьбой о восстановлении ее на прежней работе. Так как в восстановлении ей было отказано, Борисенко обратилась с иском о восстановлении на работе в суд. Правомерно ли увольнение Борисенко? Какое решение должен вынести суд?

14. Ветров был принят на работу в конструкторское бюро с месячным испытательным сроком. За два дня до истечения месячного срока Ветрову сообщили, что администрация решила продлить испытание еще на один месяц. А ещё через неделю Ветров был предупрежден о том, что он не

соответствует занимаемой должности и через три дня уволен как не выдержавший испытание. Ветров обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Какое решение должен вынести суд?

15. Частный предприниматель нанял на работу строителя Боброва. Одним из условий трудового договора было то, что Бобров будет сам заботиться о безопасности своего труда, не предъявляя по этому поводу никаких требований к предпринимателю, а предприниматель обязуется в связи с этим выплачивать Боброву ежемесячную надбавку к зарплате. Правомерно ли такое соглашение?

16. Руководитель фирмы обнаружил, что кассир Белова оставила в свое отсутствие открытым сейф с крупной денежной суммой, и после ознакомления с ее объяснительной запиской издал приказ об увольнении Беловой по п.7 ст.81 ТК РФ – за совершение виновных действий, повлекших утрату доверия. Белова обжаловала увольнение в суд, мотивируя это тем, что из сейфа ничего похищено не было и никакого материального вреда фирме она не нанесла. Какое решение должен вынести суд?

17. Учительница младших классов средней школы Соколова уволена с согласия профкома по п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ. Причиной увольнения послужили поступки, свидетельствующие о том, что она вела себя неправильно в коллективе, грубо относилась к учителям и ученикам, систематически использовала на уроках ненормативную лексику, устраивала скандалы. Правильна ли формулировка увольнения Соколовой? Может ли суд изменить формулировку причины увольнения? Подлежит ли Соколова восстановлению на работе?

18. Экономист Кирин находился на курсах повышения квалификации. По возвращению на свое предприятие он с его согласия был назначен начальником расчетного отдела с месячным испытательным сроком. На его прежнее место работы был принят новый сотрудник. Через три недели Кирин был уволен как не выдержавший испытание. Считая увольнение незаконным, Кирин обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Какое решение должен вынести суд?

19. Воронин 12 марта был принят на работу инженером в технологический отдел завода с месячным испытательным сроком. 15 марта Воронин заболел гриппом и вышел вновь на работу 30 марта. 17 апреля Воронин был письменно предупрежден о том, что он не справляется должным образом с порученной работой (с указанием конкретных недостатков его трудовой деятельности). И 20 апреля Воронин был уволен как не выдержавший испытание. Воронин обратился в суд с иском о восстановлении на работе, мотивируя свое требование тем, что его увольнение было произведено уже после того, как испытательный срок

закончился и, следовательно, оно является незаконным. Какое решение должен вынести суд?

20. Приказом директора городского комбината бытовых услуг мастер салона-парикмахерской № 5 Козина была переведена в салон-парикмахерскую №12 того же комбината, расположенную в другом конце города. Козина с переводом не согласилась, на работу в парикмахерскую № 12 не вышла и была уволена по п.6а ст.81 ТК РФ – за прогул. Козина обратилась в суд с иском о восстановлении ее на прежней работе в парикмахерской № 5. Какое решение должен вынести суд?

21. Преподаватель вуза Ларина работала по срочному трудовому договору. 30 июня текущего года срок действия её договора истек. Так как Ларина не прошла избрание на должность по конкурсу, трудовой договор на новый срок с ней не был перезаключен. Администрация вуза 18 июня издала приказ о прекращении трудовых правоотношений с Лариной по п.2 ст.77 ТК РФ – истечение срока трудового договора – с 30 июня, о чем ей под расписку было сообщено. Ларина обжаловала увольнение в суд, мотивируя тем, что трудовой договор в данном вузе как педагогический работник она уже перезаключала дважды и поэтому является постоянным работником, вследствие чего не может быть уволена по причине истечения срока действия трудового договора. Кроме того, выяснилось, что с 28 июня по 5 июля Ларина была нетрудоспособна, что подтверждается медицинской справкой. Какое решение должен вынести суд?

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «контрольная работа»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
4	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
3	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов/задач)
2	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%)

Творческие задания

1. Предоставьте обоснования целесообразности возникновения новых институтов права социального обеспечения в соответствии с социальной направленностью развития государственности в РФ и определите перспективы их развития

2. Определите место коллективных субъектов в системе субъектов трудового права, выделите особенности их формирования и определите виды правоотношений с их участием

3. Проведите анализ специального законодательства, отражающего дифференциацию трудового права, определите его соотношение с общими нормами трудового права и перспективы развития
4. Проведите сравнительно-правовой анализ отечественного и зарубежного трудового законодательства
5. Сформулируйте собственную позицию относительно целесообразности заимствования зарубежного правового опыта для развития отечественного трудового права
6. Исследуйте доктринальные подходы к системе трудового законодательства и обоснуйте собственную позицию
7. Проведите сравнительно-правовой анализ домашнего труда и дистанционного труда, определите целесообразность развития трудового договора о дистанционной работе в нашем трудовом праве
8. Исследуйте нетипичные формы трудово-правовой занятости и обоснуйте возможность их отражения в отечественном законодательстве
9. Определите пути имплементации международных стандартов труда и социальной защиты в отечественную правовую систему
10. Исследуйте системы медицинского страхования и сформулируйте свои предложения по развитию общеобязательного медицинского страхования в нашем государстве
11. Представьте правовой анализ пенсий по выслуге лет и определите целесообразность наличия данного вида пенсий
12. Определите проблемы правового регулирования рабочего времени за пределами его нормальной продолжительности
13. Проведите исследование социальных отпусков, укажите их значение и определите перспективные направления их регулирования
14. Разработайте правила внутреннего трудового распорядка, отразив в них правовое регулирование поощрения работников
15. Разработайте пакет документов по приёму на работу
16. Составьте документальное обеспечение изменения условий трудового договора
17. Оформите прекращение трудового договора по инициативе работодателя при наличии виновных действий со стороны работника
18. Составьте пакет документов для внесудебному рассмотрению индивидуального трудового спора
19. Определите перечень необходимых документов для оформления пенсии по возрасту, укажите способы доказательства наличия страхового (трудового) стажа
20. Разработайте концепцию правового обеспечения трудоустройства молодёжи на первое рабочее место

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «творческое задание»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Творческое задание представлено на высоком уровне (аспирант в

	полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений и т.п.). Задание оформлено в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ.
4	Творческое задание представлено на среднем уровне (аспирант в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений и т.п.). В оформлении допущены некоторые неточности в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ.
3	Творческое задание представлено на низком уровне (аспирант допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками и т.п.). В оформлении допущены ошибки в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ.
2	Творческое задание представлено на неудовлетворительном уровне или не представлено (аспирант не готов, не выполнил задание и т.п.)

Темы рефератов

1. Социальное назначение трудового права
2. Реализация конституционных гарантий трудовых прав граждан в трудовом законодательстве РФ
3. Метод трудового права и перспективы его развития в условиях рыночной экономики
4. Функции трудового права и права социального обеспечения: понятие, виды, направления реализации
5. Объективные основания дифференциация правового регулирования наёмного труда
6. Принцип «алиментарность» и принцип солидарности в праве социального обеспечения
7. Институт социального партнёрства: сущность, значение, перспективы развития
8. Понятие рынка труда и его правовое регулирование
9. Виды нетипичной занятости в современном мире и перспективы их отражения в отечественном законодательстве
10. Особенности регулирования труда государственных служащих
11. Особенности регулирования труда лиц, нуждающихся в повышенной социальной защите
12. Совместительство и совмещение: особенности и перспективы правового регулирования
13. Трудовой договор со спортсменами и тренерами: особенности правового регулирования
14. Аттестация работников: понятие, сущность, правовое значение
15. Гарантии в трудовом праве: понятие, сущность, виды
16. Материальная ответственность работника: основания, виды, порядок применения
17. Материальная ответственность работодателя
18. Гарантийные и компенсационные выплаты

19. Возмещение морального вреда по трудовому праву: проблемы правового регулирования

20. Государственная политика и государственное управление в области охраны труда

21. Правовые проблемы регулирования труда молодёжи в условиях рыночных отношений

22. Дисциплинарная ответственность в отечественном законодательстве и в зарубежных странах: сравнительно-правовой анализ

23. Правовая защита имущественных интересов сторон трудового правоотношения

24. Правовое регулирование социальной защиты семей с детьми и малообеспеченных семей

25. Социальная безопасность и социальная ответственность

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «реферат»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Реферат представлен на высоком уровне (аспирант в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.). Реферат оформлен в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ.
4	Реферат представлен на среднем уровне (аспирант в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.). В оформлении допущены некоторые неточности в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ.
3	Реферат представлен на низком уровне (аспирант допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.). В оформлении допущены ошибки в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ.
2	Реферат представлен на неудовлетворительном уровне или не представлен (аспирант не готов, не выполнил задание и т.п.)

Задачи к семинарским занятиям

Задача 1

Грачёва приказом по торгово-закупочной базе 15 мая была принята на работу кладовщиком с двухнедельным испытательным сроком, а 20 мая была уволена как не выдержавшая испытание. Мотивы: она допускала ошибки при оформлении документов, не разбиралась в ассортименте поступающих на склад товаров и т.п. Грачёва обратилась в суд 28 июня с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. При этом выяснилось, что Грачёва беременна.

Подлежит ли иск удовлетворению?

Задача 2

Алимов был принят на завод на должность экономиста планового отдела. Приказом от 3 января Алимов перевели на должность главного экономиста завода без его согласия. Директор ссылаясь на то, что после при назначении Алимова на должность главного экономиста условия его труда не изменились, а зарплата увеличилась на 5000 рублей, поэтому согласия работника на такое назначение не требовалось. Алимов, будучи не согласен с таким назначением, поскольку изменился характер и объём его работы, обжаловал перевод в суд.

Каким должно быть решение суда?

Задача 3

Жарков заключил от имени бригады договор со спортивным клубом «Трудовые резервы», в соответствии с которым бригада обязуется в двухмесячный срок привести в полный порядок футбольное поле, а нанимающая сторона – оплатить работу после её выполнения. По истечении двух месяцев при производстве расчета работники бригады потребовали, чтобы им была также выплачена компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

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

Задача 4

Кассир Дякина оставила в своё отсутствие открытым сейф с крупной денежной суммой. Это было обнаружено директором фирмы. После ознакомления с её объяснительной запиской и получив согласие профсоюза, директор издал приказ об увольнении Дякиной по п.7. ч.1. ст.81 ТК РФ – за совершение виновных действий, повлекших утрату доверия. Дякина обжаловала увольнение в суд, мотивируя это тем, что из сейфа ничего похищено не было, и никакого материального вреда фирме она не нанесла.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 5

Волгина работает на книжной фабрике обрезчиком бумаги в условиях неполного рабочего дня. В связи с тем, что другую половину дня станок для обрезания бумаги простаивает, а фабрика не выполняет своего плана, возникла необходимость в переводе Волгиной на работу в режиме полного рабочего дня. Волгина от такого перевода отказалась.

Что должно предпринять руководство фабрики в данной ситуации? Какие правовые последствия работы в условиях неполного рабочего дня?

Задача 6

Чернов был принят на работу в конструкторское бюро с месячным испытательным сроком. За два дня до истечения месячного срока Чернову

сообщили, что руководство решило продлить испытание ещё на месяц. Однако, через неделю в связи с сокращением штатов в отделе главного механика на эту должность был переведён инженер Никитюк, а Чернов был уволен в связи с неудовлетворительным результатом испытательного срока. Чернов обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 7

Программист Зайцев находился на курсах повышения квалификации. По возвращению на свое предприятие он с его согласия был назначен начальником отдела с месячным испытательным сроком. На его прежнее место работы был принят новый сотрудник. Через три недели Зайцев был уволен как не выдержавший испытание. Считая увольнение незаконным, Зайцев обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 8

Администрация часового завода по согласованию с профкомом установила при пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы 8 часов 30 минут, а перед выходными – 7 часов. Правомерны ли действия администрации?

Задача 9

Колосов в возрасте 17 лет и 6 месяцев поступил на работу в строительное управление. За первый год работы ему был предоставлен отпуск продолжительностью 28 календарных дня. Колосов потребовал предоставить ему отпуск продолжительностью 31 день, так как он поступил на работу несовершеннолетним. Руководство отказалось удовлетворить его требование на том основании, что на момент возникновения права на отпуск он уже был совершеннолетним.

Как должна быть разрешена данная спорная ситуация?

Задача 10

При заключении трудового договора с Пановым директор завода потребовал от него письменное обязательство в том, что он не будет участвовать в забастовках и не будет инициировать индивидуальный трудовой спор.

Правомерно ли такое требование? Какие правовые последствия могут возникнуть, если Панов напишет данное обязательство?

Задача 11

Бригадир каменщиков Васильев в течение 2 лет проработал на строительстве по срочному трудовому договору. По истечении срока договора в июле месяце Васильев подал заявление с просьбой его уволить в

связи с окончанием срока действия трудового договора. Но директор попросил его продолжить работу, ссылаясь на отсутствие квалифицированных каменщиков и необходимость закончить строительство крупного объекта. Однако через три месяца после подачи Васильевым заявления был издан приказ об увольнении его с работы согласно поданному ранее (в июле) заявлению.

Васильев обратился в суд с требованием о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что он просил об увольнении летом, а в настоящее время обстоятельства у него изменились, и он не намерен увольняться.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 12

Слесарь авторемонтного завода Гарин работает по совместительству в городской библиотеке ежедневно два часа в течение пятидневной рабочей недели. Он обратился в юридическую консультацию с просьбой объяснить, может ли он заключить еще один трудовой договор о работе по совместительству в Доме народного творчества, куда его приглашают работать на тех же условиях, что и в библиотеке. Кроме того, через четыре месяца после предполагаемого заключения нового трудового договора по совместительству Гарину должен быть представлен ежегодный отпуск на заводе.

Сможет ли он использовать этот отпуск, если заключит трудовой договор о совместительстве в Доме народного творчества? Дайте аргументированный ответ.

Задача 13

Соломахин был принят в автокомбинат №1 водителем легковой автомашины. Впоследствии приказом по автокомбинату ему было поручено управлять автобусом. Соломахин не подчинился приказу и отказался работать на автобусе.

Правомерен ли этот отказ? Какие правовые последствия могут последовать в сложившейся ситуации?

Задача 14

Петрова отсутствовала на работе более четырёх часов подряд ввиду того, что в её квартире произошел прорыв трубы центрального отопления, и она была вынуждена дожидаться, пока ремонтная бригада устранит повреждение. Администрация завода не посчитала эту причину отсутствия уважительной, и 30 октября Петрова была уволена по п.б. ч.1 ст.81 ТК РФ – за прогул. В результате стресса, вызванного увольнением с работы, у Петровой обострилась гипертоническая болезнь, и она была госпитализирована в больницу. Выписавшись из больницы 10 декабря, Петрова в тот же день обратилась в юридическую консультацию с просьбой объяснить, есть ли у неё возможность восстановиться на работе, и если да, то что она должна сделать для этого.

Дайте аргументированный ответ.

Задача 15

При проведении государственным инспектором труда текущего контроля в строительном-монтажном комбинате, было обнаружено, что две работницы были заняты на работах, на которых применение женского труда запрещено. А ещё три разнорабочие занимались переноской грузов вручную, причём, вес каждой партии груза составлял 20-25 кг, и за смену каждой из них приходилось переносить груз общим суммарным весом более 10 тонн. Администрация дала пояснения, что указанные работницы были привлечены к данным работам по их просьбе, поскольку испытывают тяжелое материальное положение и нуждаются в повышенной зарплате, о чем имеется их письменное заявление.

Дайте правовой анализ сложившейся ситуации. Какие правовые последствия в данном случае могут наступить?

Задача 16

Водитель Селезнёв, работавший на автокомбинате, осуществлял перевозку грузов на заводе железобетонных конструкций из различных предприятий города. Эти перевозки осуществлялись на основании договора перевозки, заключенного между автокомбинатом и заводом. В одном из рейсов во время разгрузки на территории завода, Селезнёв получил травму, в результате которой был временно нетрудоспособен 3 месяца.

Можно ли считать, что Селезнёв получил производственную травму? Почему? Укажите, какие документы и кем должны быть составлены в данном случае? На какие социальные гарантии имеет право Селезнёв

Задача 17

Директор автозавода по согласованию с профкомом издал перечень производств, профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение бесплатного лечебно-профилактического питания. Юрисконсульт заверил этот перечень, полагая, что действия директора являются правомерными.

Дайте правовую оценку данной ситуации.

Задача 18

Строитель частной строительной фирмы Евсеев из-за отсутствия страховочного пояса упал с высоты второго этажа и получил тяжелую травму. Собственник фирмы отказался составить акт о несчастном случае на производстве на том основании, что по условиям трудового договора с Евсеевым, работник сам обязан был заботиться о безопасности своего труда, с этой целью Евсееву ежемесячно выплачивалась надбавка к заработной плате.

Правомерно ли решение собственника фирмы? Куда следует обратиться Евсееву в случае несогласия с этим решением? Будет ли иметь

право Евсеев на социальные гарантии, предусмотренные для работников, пострадавших на производстве?

Задача 19

Токарь Белоусов был уволен на основании поданного им заявления по ст.80 ТК РФ. Через 5 дней после увольнения он обратился в юридическую консультацию за советом. На приеме в консультации он объяснил, что подача заявления об увольнении была вынужденной, поскольку администрация угрожала ему увольнением за систематическое нарушение трудовой дисциплины. Из-за неприязненных отношений с мастером за последние три месяца на Белоусова было наложено два дисциплинарных взыскания, однако объяснения от него о причинах неисполнения распоряжений мастера затребованы не были. Белоусов на заводе проработал 10 лет, ранее взысканий не имел.

Может ли Белоусов быть восстановлен на работе? Если нет, почему? Если да, то какие действия ему следует совершить?

Задача 20

Директор комбината, находясь в рабочей поездке в августе месяце на филиале комбината, расположенного в другом городе, обнаружил, что инженер Светлов, бывший в командировке на этом филиале в начале года, 14 января совершил прогул. По возвращении на головное предприятие, директор затребовал со Светлова, только что вернувшегося из очередного отпуска, объяснительную записку. Светлов объяснил свое отсутствие на работе во время командировки тем, что командировочное задание им было почти выполнено, а накануне 14-го января он отмечал праздник Нового года по старому стилю и поэтому выйти на работу был не в состоянии, да и необходимости в этом не видел. Посчитав объяснения Светлова неубедительными, директор 10 августа издал приказ об увольнении Светлова за прогул, совершённый тем 14 января.

Правомерны ли действия директора? Дайте обоснованный ответ.

Задача 21

Слесаря Зорина за мелкое хулиганство, допущенное им после рабочего дня в общественном месте, местный суд приговорил к административному аресту сроком на 15 суток. После отбытия наказания Зорин узнал, что он уволен за прогул.

Правомерно ли увольнение Зорина? Возможно ли его восстановление на работе? Почему?

Задача 22

По вине закройщика ателье Касьянова был испорчен костюм. Заказчику выплатили стоимость материала в размере 3500 руб. Переделка костюма обошлась ателье в 500 руб., после чего его продали другому лицу за 3000 руб. Среднемесячный заработок Касьянова 6100 руб.

Будет ли Касьянов привлечен к материальной ответственности? Если да, то как определить размер этой ответственности и каков порядок ее взыскания?

Задача 23

Врач-педиатр Белова по графику дежурств должна была вести приём в поликлинике в субботу с 12 до 14 часов. Белова на работу не вышла. В объяснительной записке она указала, что у нее была напряженная трудовая неделя, она чувствовала себя очень уставшей, а дежурство в поликлинике в субботний день не представляет особой важности, так как в случае очень плохого самочувствия пациент может вызвать «Скорую помощь», а в случае терпимого состояния – подождать до понедельника. Белова была уволена по п.6а ст.81 ТК РФ.

Правомерно ли это увольнение?

Задача 24

Данина работала в должности заведующей филиалом универмага. Она была уволена с работы по п.7 ст.81 ТК РФ в связи с недостачей в 18000 руб., которая была обнаружена при ревизии. Данина погасила установленную недостачу и обратилась к работодателю с просьбой восстановить её в прежней должности. Так как в восстановлении ей было отказано, Данина обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 25

Шофер Чагин привез на завод металл с базы снабжения и сбыта металлургической продукции. Согласно накладной Чагин сдал, а Орлин, работавший заведующим склада завода, расписался в приеме 7 тонн металла на общую стоимость 210000 руб. и поставил штамп о приеме. На следующий день была выявлена недостача металла в количестве 1 тонны на сумму 30000 руб. Заведующий складом Орлин дал объяснения, в соответствии с которыми при приеме металла он не взвешивал его, доверившись заверениям шофера Чагина, что при отгрузке металла со склада он лично проконтролировал правильность веса груза. Чагин в свою очередь заявил, что при загрузке металла он не обратил внимания на его вес, поскольку уже много лет получает товар с этой базы, и никогда не было никаких недостач. В данном случае, по мнению Чагина, недостача возникла по вине базы, где ему недогрузили металл. Представитель базы — это обвинение отрицал, ссылаясь на подпись Чагина на накладной, в соответствии с которой была произведена полная отгрузка металла.

Завод обратился в суд с иском к Орлину, Чагину и базе снабжения и сбыта металлургической продукции о возмещении ему суммы недостачи в размере 30000 руб. Какое решение должен вынести суд? С кого должна быть взыскана недостача и в каком размере?

Задача 26

Директор завода тяжелого машиностроения издал приказ, в соответствии с которым молоко, полагающееся к бесплатной выдаче работникам отдельных цехов, следует выдавать только в том случае, если работники выполняют на 100% норму выработки.

Ваше мнение относительно правомерности данного приказа?

Задача 27

В связи с подготовкой автомашин к ежегодному техническому осмотру главный инженер автотранспортного предприятия предложил группе ремонтных рабочих во главе с инженером-механиком остаться на три часа для завершения неотложных работ. Однако, в этот день завершить работы не удалось и тем же работникам было предложено остаться на работе на следующий день ещё на три часа. При получении расчётных листов по зарплате за истекший месяц рабочие обнаружили, что им не начислена зарплата за выполнение сверхурочных работ. В бухгалтерии им объяснили, что в таблице учёта рабочего времени не значится, что этими работниками выполнена сверхурочная работа. Директор предприятия объяснил, что он не привлекал рабочих к сверхурочным работам и выполненная ими в это время работа должна быть произведена в течение нормального рабочего дня. Рабочие обратились в комиссию по трудовым спорам с требованием обязать администрацию оплатить сверхурочные работы.

Какое решение должна вынести КТС по существу спора? Дайте правовой анализ сложившейся ситуации.

Задача 28

Слесарь Вихренко при обработке детали допустил по небрежности поломку станка. Приказом директора ему был объявлен выговор, а бухгалтерия произвела удержание из его заработной платы в размере полной стоимости ремонта на основании изданного приказа. Вихренко, считая незаконным применение двух мер воздействия за один и тот же проступок, обратился в комиссию по трудовым спорам.

Возможно ли применение одновременно дисциплинарного взыскания и материальной ответственности? Какой вид материальной ответственности может быть применен к Вихренко? Какое решение должна вынести КТС?

Задача 29

Электромонтер Славин, проживающий в общежитии завода, самовольно занял освободившуюся комнату, за что директор завода объявил ему выговор. Через два месяца Славин пришел на работу в нетрезвом состоянии и в связи с этим был уволен за неоднократное нарушение трудовой дисциплины по п.5 ст.81 ТК РФ. Считая увольнение неправомерным, Славин обратился в суд. Он признавал факт появления на работе в нетрезвом виде, но требовал восстановления на работе на том

основании, что систематического нарушения дисциплины труда, по его мнению, не было.

Дайте правовую оценку сложившейся ситуации. Какое решение должен вынести суд?

Задача 30

Бригада ремонтников литейно-механического завода, будучи несогласной с установлением на заводе неполного рабочего времени, приняла решение не выходить на работу до тех пор, пока приказ о неполном рабочем времени не будет отменён. Письменно известив о своем решении администрацию завода 12 сентября, и не получив никакого ответа на свое заявление, с 15 сентября бригада в полном составе не вышла на работу.

Можно ли считать, что на заводе возник коллективный трудовой спор? Какие правовые последствия могут наступить в результате данной акции? Почему?

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «задачи к семинарским занятиям»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Решение задач на высоком уровне, логически обосновано, с правильным использованием нормативной базы (правильные ответы даны по 90-100% аспектам задач)
4	Решение задач на среднем уровне, логически не вполне обосновано, с правильным использованием нормативной базы (правильные ответы даны по 75-89% аспектам задач)
3	Решение задач на низком уровне, логически слабо обосновано, с неполным использованием нормативной базы (правильные ответы даны по 50-74% аспектам задач)
2	Решение задач на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем по 50% аспектам задач)

Контрольные вопросы для проведения устного опроса

1. Возникновение и развитие трудового права
2. Понятие трудового права
3. Социальное назначение трудового права
4. Предмет трудового права
5. Трудовое правоотношение: понятие, стороны, содержание
6. Функции трудового права
7. Система трудового права
8. Соотношение системы трудового права и системы трудового законодательства
9. Понятие науки трудового права и её система
10. Место трудового права в системе отечественного права
11. Понятие метода трудового права
12. Особенности метода трудового права

13. Единство и дифференциация трудового права
14. Объективные основания дифференциации трудового права
15. Субъективные основания дифференциации трудового права
16. Понятие принципов трудового права, их назначение
17. Принципы, выражающие политику государства в сфере правового регулирования наёмного труда
18. Принципы, определяющие установление условий наёмного труда
19. Принципы, определяющие правовое регулирование применения труда работников
20. Принципы, направленные на охрану трудовых прав работников
21. Понятие источников трудового права и их классификация
22. Конституция Российской Федерации как источник трудового права
23. Правовая характеристика законов как источников трудового права
24. Трудовой кодекс РФ: понятие, структура, значение
25. Понятие и виды подзаконных актов как источников трудового права
26. Судебная практика и её значение как источника трудового права
27. Акты социального партнёрства в системе источников трудового права
28. Коллективные соглашения как источники трудового права: понятие, виды
29. Локальные источники трудового права
30. Действие нормативных актов во времени
31. Действие нормативных актов в пространстве
32. Действие нормативных актов по кругу лиц
33. Понятие и виды субъектов трудового права
34. Характеристика трудового статуса
35. Работник как субъект трудового права
36. Работодатель как субъект трудового права
37. Понятие трудового коллектива, особенности возникновения и содержания его трудового статуса
38. Профсоюзы: понятие, назначение, содержание трудового статуса
39. Государственные органы как субъекты трудового права
40. Понятие и виды правоотношений по трудовому праву
41. Правовая характеристика трудового правоотношения
42. Правоотношения, предшествующие трудовому правоотношению
43. Правоотношения, сопутствующие трудовому правоотношению
44. Правоотношения, вытекающие из трудового правоотношения
45. Правоотношения по трудоустройству: правовая характеристика
46. Правоотношения по профессиональной подготовке кадров на производстве: понятие, виды
47. Организационно-управленческие правоотношения: правовая характеристика

48. Правоотношения по контролю (надзору) за охраной труда и соблюдением трудового законодательства
49. Правоотношения по материальной ответственности сторон
50. Процессуальные правоотношения по трудовому праву
51. Материальные правоотношения в трудовом праве
52. Охранительные правоотношения в трудовом праве
53. Понятие коллективного договора и его стороны
54. Содержание коллективного договора
55. Порядок заключения коллективного договора
56. Генеральное соглашение: понятие, стороны, содержание
57. Отраслевые соглашения и их роль в регулировании трудовых отношений
58. Территориальные коллективные соглашения: понятие, стороны, содержание
59. Социальное партнёрство: понятие, назначение, формы
60. Наука трудового права: предмет, метод
61. Конституционные гарантии права на труд и их реализация в трудовом договоре
62. Понятие занятости населения, правовое регулирование трудоустройства
63. Основные принципы государственной политики в сфере занятости
64. Понятие, порядок возникновения и содержание статуса безработного
65. Правовые гарантии для лиц, высвобожденных с предприятия (уволенных по п. 1 и п.2 ст. 81 ТК РФ)
66. Трудовой договор: понятие, значение, характерные признаки
67. Отграничение трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров о труде
68. Гарантии при заключении трудового договора
69. Порядок заключения трудового договора, формы трудового договора
70. Содержание трудового договора, обязательные и дополнительные условия трудового договора
71. Испытательный срок по трудовому праву: понятие, продолжительность, порядок установления; правовые последствия испытательного срока
72. Виды трудовых договоров
73. Совместительство и совмещение
74. Трудовой договор о временной работе; трудовой договор о сезонной работе
75. Трудовой договор с государственными служащими
76. Особенности трудового договора с работодателем-физическим лицом
77. Трудовой договор с надомниками
78. Особенности трудового договора со спортсменами и тренерами

79. Понятие перевода, разграничение перевода и перемещения
80. Виды переводов
81. Правовое регулирование изменения существенных условий труда по объективно значимым причинам
82. Гарантии при изменении условий трудового договора
83. Аттестация работников: понятие, порядок проведения, правовые последствия
84. Основания прекращения трудового договора: общая характеристика
85. Расторжение трудового договора по инициативе работника
86. Расторжение трудового договора по инициативе третьих лиц
87. Понятие и основания отстранения работника от работы
88. Понятие и порядок высвобождения работников
89. Право преимущественного оставления на работе
90. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии виновных действий со стороны работника
91. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при наличии виновных действий со стороны работника
92. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя с отдельными категориями работников
93. Расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон
94. Роль профсоюзного органа при прекращении трудового договора
95. Общий порядок оформления прекращения трудового договора
96. Трудовая книжка: понятие, назначение, требования к оформлению
97. Понятие рабочего времени; нормальное рабочее время, его правовое значение
98. Сокращённое рабочее время и неполное рабочее время: сравнительно-правовая характеристика
99. Ненормированное рабочее время: понятие, назначение, порядок установления
100. Правовое регулирование сверхурочного времени
101. Гарантии при производстве сверхурочных работ
102. Режим и учёт рабочего времени
103. Понятие, назначение и виды времени отдыха
104. Перерывы в течение дня: назначение, виды
105. Правовое регулирование ежедневного и еженедельного отдыха; особенности привлечения к работе в выходные и праздничные дни
106. Отпуска: понятие, виды
107. Ежегодные отпуска: понятие, виды, порядок предоставления
108. Социальные отпуска: понятие, виды, порядок предоставления
109. Учебные и творческие отпуска: назначение и порядок предоставления
110. Оплата труда: понятие, содержание, признаки, способы правового регулирования

111. Понятие заработной платы, ее характерные признаки, структура
112. Порядок выплаты заработной платы
113. Система заработной платы: понятие, виды
114. Тарифная система заработной платы, её элементы
115. Оплата при отклонении от нормальных условий труда
116. Нормирование труда: понятие норм труда, их виды, порядок установления
117. Гарантийные выплаты и доплаты: понятие, назначение, виды
118. Компенсационные выплаты: понятие, основания предоставления
119. Понятие охраны труда, принципы государственной политики в сфере охраны труда
120. Права и обязанности сторон трудового договора в сфере охраны труда
121. Организация охраны труда на предприятии
122. Порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний
123. Охрана труда работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда
124. Охрана труда женщин
125. Охрана труда несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью
126. Контроль (надзор) за охраной труда: понятие, виды
127. Ответственность за нарушения законодательства об охране труда
128. Понятие дисциплины труда и способы её обеспечения
129. Дисциплинарная ответственность: понятие, виды, основания применения
130. Виды дисциплинарных взысканий, порядок наложения дисциплинарного взыскания
131. Понятие и условия материальной ответственности по трудовому праву
132. Материальная ответственность работодателя перед работником: понятие, основания
133. Материальная ответственность работодателя за нарушение права работника на труд
134. Материальная ответственность работодателя в случае причинения вреда здоровью работника
135. Возмещение морального вреда по трудовому праву
136. Ограниченная материальная ответственность работника: понятие, порядок применения
137. Основания привлечения работника к полной материальной ответственности, порядок её возложения
138. Коллективная (бригадная) материальная ответственность
139. Понятие и виды трудовых споров и конфликтов
140. Подведомственность индивидуальных трудовых споров и конфликтов

141. Комиссия по трудовым спорам: понятие, порядок создания, правомочия
142. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров и конфликтов
143. Коллективные трудовые споры и конфликты: понятие, основания и порядок возникновения
144. Примирительные процедуры при коллективных трудовых спорах и конфликтах
145. Примирительная комиссия: понятие, порядок создания, правомочия
146. Разрешения коллективного трудового спора или конфликта в трудовом арбитраже
147. Право на забастовку и его реализация
148. Основания и правовые последствия признания забастовки незаконной
149. Льготы для лиц, совмещающих работу с обучением
150. Социальное партнёрство: понятие, виды, правовое регулирование
151. Предмет права социального обеспечения
152. Особенности метода права социального обеспечения
153. Содержание принципов права социального обеспечения
154. Виды правоотношений в праве социального обеспечения, особенности их возникновения
155. Субъектный состав правоотношений по социальному обеспечению
156. Понятие пенсии по возрасту, основания её назначения
157. Фактический состав, необходимый для назначения пенсий по инвалидности
158. Правомочная сторона в правоотношениях по получению социальных пособий
159. Особенности исчисления пособия по временной нетрудоспособности, основания его предоставления
160. Правовые основы исчисления пособия по безработице

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «устный опрос»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Аспирант дал полный и аргументированный ответ на поставленный вопрос, привел примеры для подтверждения своих суждений. Ответ изложен грамотно и логично, с соблюдением норм русского литературного языка.
4	Аспирант дал достаточно полный ответ на поставленный вопрос, допустив некоторые неточности, привел некоторые аргументы и примеры для подтверждения своих суждений. Ответ изложен достаточно грамотно и логично.
3	Аспирант дал неполный ответ на поставленный вопрос, допустив содержательные ошибки, с аргументацией своих суждений затрудняется. Ответ изложен достаточно грамотно и логично, но с некоторыми погрешностями.

Тесты

1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя без предварительного согласия профсоюзного органа допускается в случае:

- а) совершения работником прогула;
- б) несоответствия работника занимаемой должности;
- в) ликвидации предприятия;
- г) появления работника на работе в нетрезвом состоянии;
- д) если работник не является членом профсоюза.

2. Гарантиями при приёме на работу являются:

- а) запрет необоснованного отказа в приеме на работу;
- б) установление испытательного срока;
- в) заключение трудового договора;
- г) запрет требовать документы, не предусмотренные законом;
- д) ознакомление работника с правилами внутреннего трудового распорядка.

3. К занятому населению относятся лица:

- а) осуществляющие предпринимательскую деятельность;
- б) пребывающие на военной службе;
- в) зарегистрированные в службе занятости;
- г) занятые воспитанием детей;
- д) проходящие профессиональную подготовку по направлению службы занятости.

4. Преимущественное право оставления на работе при высвобождении работников имеют:

- а) женщины, у которых есть ребенок в возрасте до 14 лет;
- б) лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- в) лица предпенсионного возраста;
- г) работники, получившие трудовое увечье на данном предприятии;
- д) лица в возрасте до 21 года.

5. Выплата выходного пособия предусмотрена при увольнении работника:

- а) всегда;
- б) в связи с восстановлением на работе лица, ранее занимавшего эту должность;
- в) при сокращении численности или штатов на предприятии;
- г) за появление на работе в нетрезвом состоянии;
- д) в связи с призывом на военную службу.

6. Выходное пособие выплачивается работнику при увольнении в случае:

- а) отказа от переезда вместе с предприятием в другую местность;

- б) признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
- в) перевода на другое предприятие;
- г) несоответствия занимаемой должности по результатам аттестации;
- д) поданного им заявления об увольнении по собственному желанию.

7. Временный перевод работника на другую работу может быть произведен без его согласия:

- а) в случае простоя;
- б) для ликвидации последствий стихийного бедствия;
- в) при выполнении неотложных погрузочно-разгрузочных работ в целях предотвращения простоя;
- г) для замены заболевшего работника;
- д) для предотвращения аварии.

8. За совершение аморального проступка может быть уволен:

- а) продавец продовольственных товаров;
- б) преподаватель вуза;
- в) бригадир тракторной бригады;
- г) воспитатель детского сада;
- д) директор предприятия.

9. Трудовая книжка оформляется:

- а) для впервые поступающих на работу не позднее пяти дней после приема на работу;
- б) только на государственных предприятиях;
- в) по желанию работника неограниченное число раз;
- г) каждый раз при приеме на работу в течение пяти дней;
- д) в течение трёх дней, в случае если она утеряна.

10. Испытательный срок при приеме на работу не устанавливается:

- а) квалифицированным работникам;
- б) лицам, имеющим особые трудовые заслуги;
- в) лицам, приглашенным на работу по переводу;
- г) лицам, имеющим большой стаж работы по данной специальности;
- д) молодым специалистам.

11. При увольнении по какому основанию подлежит выплата работнику выходного пособия?

- а) сокращения штатов;
- б) отказа от перевода на работу вместе с предприятием в другую местность;
- в) перевода на другое предприятие;
- г) призыва на военную службу;
- д) соглашения сторон.

12. Назовите специфические черты трудовых правоотношений:

- а) объектом правоотношений является овеществленный результат труда;
- б) объектом правоотношений является процесс труда;

- в) работник сам регламентирует порядок выполнения работы;
- г) работодатель должен создать условия, необходимые для выполнения работником своих трудовых обязанностей;
- д) оплата производится за конечный результат труда.

13. Увольнение работника по п.5 ст. 81 ТК РФ происходит в случае:

- а) неоднократного нарушения работником лицом своих трудовых обязанностей, если к нему уже применялось дисциплинарное взыскание;
- б) появления на работе в нетрезвом состоянии;
- в) неудовлетворительной оценки аттестационной комиссии;
- г) прогула;
- д) сокращения штатов.

14. Работа по совмещению:

- а) оформляется заключением нового трудового договора;
- б) компенсируется дополнительным отпуском;
- в) компенсируется дополнительной оплатой;
- г) выполняется в свободное от основной работы время;
- д) выполняется в течение рабочего дня.

15. Особенностью трудового договора о временной работе является:

- а) работник не может расторгнуть трудовой договор досрочно;
- б) не может быть установлен испытательный срок;
- в) отпуск предоставляется пропорционально отработанному времени;
- г) работник не имеет права на отпуск;
- д) работодатель не может уволить работника до истечения указанного срока.

16. Трудовой договор обязательно заключается в письменной форме:

- а) всегда;
- б) при приёме на работу на частное предприятие;
- в) с лицами, приглашенными на работу по переводу;
- г) если работодатель – физическое лицо;
- д) если трудовая деятельность связана с государственной тайной.

17. По соглашению сторон испытательный срок может быть установлен:

- а) работнику, обучающемуся заочно по данной специальности;
- б) несовершеннолетним;
- в) молодым специалистам;
- г) лицам, приглашённым на работу по переводу;
- д) беременным женщинам.

18. Сезонный трудовой договор может быть прекращен до истечения установленного срока:

- а) в любой момент по желанию работника с предупреждением об этом работодателя за две недели;
- б) по желанию работника, с предупреждением об этом работодателя за неделю;

в) работодателем при наличии оснований, предусмотренных ст.81 ТК РФ;

г) в случае, если работник нашел более подходящую работу;

д) в любой момент по желанию работодателя с предупреждением об этом работника за две недели.

19. Преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов на предприятии имеют:

а) беременные женщины;

б) профсоюзные активисты;

в) лица предпенсионного возраста;

г) работники, обучающиеся без отрыва от производства по направлению работодателя;

д) лица, имеющие двух и более иждивенцев.

20. Основные государственные гарантии безработным:

а) предоставление ежегодного единовременного пособия на восстановление трудоспособности;

б) выплата пособия по безработице;

в) сохранение среднего заработка по прежней работе в течение всего периода трудоустройства;

г) включение периода получения пособия по безработице в общий трудовой стаж;

д) выдача направления для поступления в вузы.

21. Основанием прекращения трудового договора, не зависящим от воли сторон, является:

а) призыв работника на военную службу;

б) восстановление судом на работе лица, уволенного необоснованно;

в) нарушение требований охраны труда, установленное компетентным лицом;

г) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

д) появление работника на работе в нетрезвом состоянии.

22. Считается перемещением и не требует согласия работника:

а) предоставление водителю легкового автомобиля для дальнейшей работы автобуса;

б) предоставление работнику работы по той же трудовой функции на другом предприятии, расположенном в той же местности;

в) предоставление токарю для работы другого токарного станка;

г) направление работника на работу в другую местность без изменения трудовой функции и заработной платы;

д) изменение должностных обязанностей с увеличением заработной платы.

23. Трудовой договор со спортсменом предусматривает в качестве дополнительного основания расторжения трудового договора:

а) не соблюдение антидопингового законодательства;

б) получение спортивной травмы;
в) изменение семейного положения;
г) рождение ребенка, если это будет препятствовать выполнению функциональных обязанностей;

д) дисквалификацию на длительный (более 6 месяцев) срок.

24. Для расторжения срочного трудового договора достаточно:

- а) истечения срока;
- б) истечения срока и волеизъявления одной из сторон;
- в) истечения срока и совместного волеизъявления обеих сторон;
- г) наличия оснований, предусмотренных ст.81 ТК РФ;
- д) согласия профсоюза.

25. Работник может быть уволен в связи с неудовлетворительным результатом испытательного срока:

- а) в последний день испытательного срока;
- б) на следующий день после окончания испытательного срока;
- в) не позднее двух недель после окончания испытательного срока;
- г) в течение испытательного срока;
- д) не ранее истечения половины установленного срока.

26. К занятому населению относятся:

- а) частные нотариусы;
- б) лица, пребывающие на военной службе;
- в) те, кто обучается в дневных школах;
- г) те, кто работает на своем дачном участке;
- д) фермеры и члены их семей.

27. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с работником в случае:

- а) длительного отсутствия работника на работе вследствие временной нетрудоспособности;
- б) использования работником на производстве ненормативной лексики;
- в) отсутствия документа о прописке работника в данном населенном пункте;
- г) невыполнения работником установленной нормы труда;
- д) однократного совершения прогула.

28. За совершения виновных действий, повлекших утрату доверия, может быть уволен:

- а) научный работник;
- б) бухгалтер;
- в) начальник цеха;
- г) кассир;
- д) кладовщик.

29. При переводе беременных женщин на более легкую работу:

- а) оплата их труда производится в размере не ниже среднего заработка по прежней работе;
- б) оплата их труда производится по фактически выполняемой работе;

в) средний заработок по прежней работе сохраняется в течение 2 недель;

г) средний заработок по прежней работе сохраняется 2 месяца;

д) им выплачивается надбавка в размере минимальной заработной платы.

30. Безработными признаются лица:

а) работающие не по специальности;

б) достигшие пенсионного возраста;

в) не имеющие источника существования;

г) утратившие работу и зарегистрированные в службе занятости;

д) занятые уходом за своими детьми.

31. Работник может быть уволен по п.6а ст.81 ТК РФ в случае:

а) несоответствия занимаемой должности;

б) отказа принять участие в субботнике;

в) отказа от сверхурочных работ;

г) отсутствия на рабочем месте в течение 5 часов подряд;

д) восстановления на работе лица, ранее выполнявшего эту работу.

32. Выходное пособие – это:

а) компенсация за неиспользованный отпуск;

б) денежная сумма, включающая в себя суммарный заработок работника за определенное время и выплачиваемая при его увольнении;

в) пособие, которое выплачивается работнику в случае его болезни;

г) денежная сумма, которая выплачивается работнику сверх заработанных им сумм при увольнении, если увольнение происходит по обстоятельствам, не зависящим от работника и без его вины;

д) пособие, которое выплачивается гражданину службой занятости при направлении его на работу в другую местность.

33. Испытательный срок устанавливается:

а) если работник поступает на работу впервые;

б) по желанию работодателя;

в) при заключении трудового договора;

г) при переводе работника на вышестоящую должность;

д) по соглашению сторон.

34. Аттестация работников – это:

а) проверка соответствия работника занимаемой должности;

б) проверка соответствия навыков работника полученному образованию;

в) проверка навыков работника в случае выпуска им продукции, оказавшейся браком;

г) квалификационный экзамен, необходимый для присвоения работнику более высокого разряда;

д) процедура, которую должен совершить работодатель перед увольнением работника.

35. Высвобождение работников – это:

- а) предоставление работникам ежегодного отпуска для восстановления здоровья и трудоспособности;
- б) освобождение работников от привлечения к сверхурочным работам;
- в) освобождения работника от выполнения трудовых обязанностей по состоянию здоровья;
- г) сокращение численности работников на предприятии;
- д) направление работников для работы в другую местность.

36. Срочный трудовой договор может быть заключен:

- а) в случаях, прямо предусмотренных законодательством;
- б) по желанию сторон – всегда, без каких бы то ни было ограничений;
- в) если работа по своему характеру носит не продолжительный характер;
- г) если стороны договорились о повышенной оплате за срочный характер работы;
- д) на частных предприятиях – безо всяких ограничений.

37. Что следует понимать под термином «высвобождение»?

- а) освобождения работника от выполнения трудовых обязанностей по состоянию здоровья;
- б) сокращение численности работников на предприятии;
- в) направление работников для работы в другую местность;
- г) освобождение работников от привлечения к сверхурочным работам;
- д) предоставление работникам ежегодного отпуска для восстановления здоровья и трудоспособности.

38. Гарантией для работников при прекращении трудового договора является:

- а) установление законодателем исчерпывающего перечня оснований для расторжения трудового договора по инициативе работодателя;
- б) обязанность работодателя всегда предупреждать работника о предстоящем увольнении;
- в) возможность работника обжаловать правомерность увольнения в комиссию по трудовым спорам;
- г) право работника на получение выходного пособия независимо от оснований увольнения;
- д) обязанность работодателя получить согласие профсоюзной организации на увольнение работника.

39. Основанием увольнения работника по п.13¹ ст.81 ТК РФ является:

- а) невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту;
- б) отсутствие работника на рабочем месте более четырех часов подряд;
- в) наличие медицинского противопоказания выполнять данную работу;
- г) совершение аморального проступка;
- д) частые болезни работника – более четырех раз в течение года.

40. Работник может быть переведен на другую работу:

- а) по воле работодателя;
- б) по инициативе военкомата;
- в) по требованию суда;
- г) по собственному желанию;
- д) по соглашению сторон.

41. Работник может быть уволен по п.2 ст. 81 ТК РФ в случае:

- а) несоответствия занимаемой должности;
- б) однократного грубого нарушения своих должностных обязанностей;
- в) сокращения штатов в организации;
- г) совершения аморального поступка;
- д) утраты доверия со стороны работодателя.

42. Трудовая книжка:

- а) является обязательным документом при заключении трудового договора;
- б) требуется только на государственных предприятиях;
- в) предъявляется по желанию работника;
- г) оформляется по инициативе работодателем с согласия работника;
- д) является пережитком прошлого.

43. В Список сезонных работ и отраслей не входят:

- а) сельское хозяйство;
- б) текстильное производство;
- в) перерабатывающие предприятия пищевой промышленности;
- г) лесная промышленность;
- д) угледобывающая промышленность.

44. Сторонами трудового договора могут быть:

- а) работник с одной стороны, и работодатель с другой стороны;
- б) работодатель с одной стороны, и профсоюзный орган с другой стороны;
- в) трудовой коллектив в лице своего представительного органа, с одной стороны, и работодатель, с другой;
- г) объединение работников с одной стороны, и объединение работодателей, с другой;
- д) работодатель, с одной стороны, и производственная бригада, с другой.

5. Трудовая правосубъектность работника наступает:

- а) в полном объеме с 18 лет;
- б) ограниченная с 16 лет;
- в) с согласия одного из родителей с 15 лет;
- г) с момента рождения;
- д) с 16 лет.

46. За совершение аморального проступка может быть уволен:

- а) начальник отдела кадров;
- б) бригадир слесарей-ремонтников;
- в) учитель младших классов;
- г) заведующая столовой;

д) преподаватель музыкальной школы.

47. Работник может быть уволен по п.3 ст.81 ТК РФ в случае:

- а) опоздания на работу на 15 минут;
- б) задержания его на проходной при попытке что-то вынести с предприятия;
- в) неудовлетворительной оценки аттестационной комиссии;
- г) реорганизации предприятия;
- д) не прохождения инструктажа по технике безопасности.

48. Субъектами трудового правоотношения являются:

- а) работник;
- б) работодатель;
- в) трудовой коллектив;
- г) профсоюзы;
- д) юрисдикционные органы.

49. Срочный трудовой договор может быть заключен по соглашению сторон без учёта характера предстоящей работы:

- а) всегда;
- б) если работник является несовершеннолетним;
- в) если деятельность связана с государственной тайной;
- г) со спортсменом;
- д) если работодатель – субъект малого предпринимательства.

50. Совместительство – это:

- а) выполнение помимо своих трудовых обязанностей работы временно отсутствующего работника на том же предприятии;
- б) выполнение одновременно со своими трудовыми обязанностями такой же работы на другом предприятии;
- в) выполнение дополнительных трудовых обязанностей на том же предприятии в течение рабочего дня;
- г) выполнение работником помимо своей основной работы другой регулярно оплачиваемой работы на условиях трудового договора на том же или другом предприятии в свободное от основной работы время;
- д) работа по гражданско-правовому соглашению в свободное от основной работы время.

51. Временный перевод работника на другую работу без его согласия:

- а) вообще не допускается;
- б) возможен в случае наличия медицинского заключения о необходимости такого перевода по состоянию здоровья;
- в) допускается для ликвидации последствий стихийного бедствия;
- г) допускается, если аттестационная комиссия вынесла оценку о несоответствии работника выполняемой работе или занимаемой должности;
- д) возможен, если это необходимо для предотвращения аварии.

52. Выплата пособия по безработице может быть приостановлена в случае:

а) если работник уволен с предприятия за совершение виновных действий;

б) трудоустройства работника;

в) отказа от переезда в другую местность;

г) назначения работнику пенсии;

д) отказа от двух предложений подходящей работы.

53. Работодатель может реализовать негативную для работника оценку аттестационной комиссии:

а) в течение года;

б) до наступления срока следующей аттестации;

в) в течение двух месяцев;

г) в течение двух недель;

д) в течение месяца.

54. Правовые последствия появления работника на работе в состоянии алкогольного опьянения:

а) должен быть отстранен от работы;

б) должен быть направлен на принудительное лечение;

в) может быть уволен по п.6а ст.81 ТК РФ;

г) может быть уволен по п.8 ст.81 ТК РФ;

д) может быть уволен по п.6б ст.81 ТК РФ

55. К обязанностям работника, как стороны трудового правоотношения, не относится:

а) работать честно и добросовестно;

б) нести риск случайной гибели имущества или продукции;

в) своевременно и точно выполнять распоряжения работодателя;

г) бережно относиться к имуществу работодателя;

д) обеспечивать безопасность своего труда.

56. Прекращение трудового договора без выплаты выходного пособия возможно в случае увольнения работника:

а) по собственному желанию;

б) вследствие несоответствия занимаемой должности;

в) вследствие его отказа от продолжения работы из-за изменения существенных условий труда;

г) из-за призыва на срочную военную службу;

д) вследствие сокращения штатов.

57. Выплата пособия по безработице прекращается в случае:

а) отказа от двух предложений подходящей работы;

б) истечения срока его выплаты;

в) неявки безработного в срок по вызову службы занятости;

г) назначения пенсии;

д) трудоустройства.

58. Основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя является:

а) отсутствие работника на общем собрании коллектива;

б) систематический выпуск работником бракованной продукции;

- в) причинение работником материального вреда предприятию;
- г) отказ работника от перевода на другую работу;
- д) совершение лицом, непосредственно обслуживающим материальные ценности, виновных действий, повлекших утрату доверия.

59. Гарантией при изменении условий трудового договора является:

- а) наличие обязательного предупредительного срока;
- б) необходимость получить согласие работника на перевод;
- в) запрет перевода работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья;
- г) обязанность работодателя согласовать перевод с профсоюзом;
- д) предоставленная работодателю возможность уволить работника в случае его отказа от перевода.

60. Работник может быть уволен по п.5 ст.81 ТК РФ в случае:

- а) однократного грубого нарушения своих трудовых обязанностей;
- б) появления на работе в нетрезвом состоянии;
- в) неудовлетворительного результата испытательного срока;
- г) совершения прогула;
- д) систематического нарушения своих трудовых обязанностей, если к нему уже применялись меры дисциплинарного взыскания.

61. Социально незащищенными лицами на рынке труда являются:

- а) женщины, имеющие двух и более детей;
- б) лица предпенсионного возраста;
- в) работники, уволенные по сокращению штатов;
- г) лица, освобожденные из мест лишения свободы;
- д) те, кто уволен с предприятия за систематическое нарушение своих трудовых обязанностей.

62. В трудовом договоре с руководителем организации могут быть предусмотрены такие дополнительные основания его расторжения:

- а) необеспечение надлежащего состояния охраны труда;
- б) необеспечения должного уровня рентабельности организации;
- в) использование при общении с подчиненными ненормативной лексики;
- г) изменение семейного положения;
- д) частые заболевания.

63. Работник может быть уволен по п.6б ст.81 ТК РФ в случае:

- а) совершение аморального проступка;
- б) появления на работе в нетрезвом состоянии;
- в) неудовлетворительного результата испытательного срока;
- г) совершения прогула;
- д) систематического нарушения своих трудовых обязанностей при наличии ранее применяемого дисциплинарного взыскания.

64. Обязательные условия трудового договора это:

- а) условия, предусмотренные действующим законодательством;
- б) те условия, которые установлены коллективным договором;

в) условия, при отсутствии соглашения по которым трудовой договор не может быть заключен;

г) условия, которые должны быть занесены в трудовую книжку;

д) любые условия, внесенные по соглашению сторон в трудовой договор.

65. Трудовой договор может быть прекращён по желанию работника без соблюдения двухнедельного предупредительного срока:

а) в любой момент, если у работника возникли напряжённые отношения с непосредственным руководителем;

б) в случае выхода на пенсию;

в) при невозможности проживания работника в данной местности по состоянию здоровья;

г) если работник нашёл более подходящую работу;

д) если у работника возникли серьёзные разногласия в семье.

66. За совершения виновных действий, повлекших утрату доверия, может быть уволен:

а) любой работник;

б) экспедитор (лицо, перевозящее по назначению материальные ценности);

в) главный инженер;

г) экономист;

д) заведующая производством столовой.

67. Характерные признаки трудового договора:

а) несамостоятельность труда;

б) всегда чёткое определение срока действия;

в) имущественная ответственность в случае неисполнения сторонами своих обязательств по договору;

г) гарантированность оплаты труда не ниже определенного уровня;

д) самостоятельная организация своего труда.

68. Обязательными условиями трудового договора не являются:

а) испытательный срок;

б) место работы;

в) предоставление работнику санаторно-курортного лечения в случае необходимости, подтвержденной медицинским заключением;

г) размер оплаты труда;

д) трудовая функция.

69. Трудовой договор не может быть расторгнут по инициативе:

а) военкомата;

б) работодателя;

в) следственных органов;

г) прокуратуры;

д) суда.

70. Имеют преимущественное право оставления на работе при высвобождении работников:

а) работники, обучающиеся заочно в вузе по направлению работодателя;

б) лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

в) лица предпенсионного возраста;

г) работники с привлекательной внешностью;

д) лица в возрасте до 21 года.

71. Третьим лицом, по инициативе которого может расторгаться трудовой договор является:

а) военкомат;

б) налоговая инспекция;

в) следственные органы;

г) прокуратура;

д) суд.

72. Основные государственные гарантии безработным:

а) выдача направления для поступления в вузы;

б) предоставление бесплатных путевок на санаторно-курортное лечение;

в) сохранение среднего заработка по прежней работе в течение всего периода трудоустройства;

г) выплата пособия по безработице;

д) включение периода получения пособия по безработице в общий трудовой стаж.

73. Работодатель обязан перевести на более легкую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе на всё время перевода:

а) любого работника, если есть соответствующее медицинское заключение;

б) несовершеннолетнего работника при наличии медицинских противопоказаний;

в) женщину, имеющую ребенка в возрасте до полутора лет, если выполняемая работа ей противопоказана;

г) работника, имеющего малолетнего ребенка;

д) беременную женщину при наличии соответствующего медицинского заключения.

74. Основанием увольнения работника по п.6 ст.81 ТК ЛНР является:

а) наличие медицинского противопоказания выполнять данную работу;

б) однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей;

в) систематическое неисполнение работником трудовых обязанностей;

г) совершение работником аморального проступка;

д) утрата доверия.

75. Если человек работает по совместительству:

а) об этом обязательно вносится запись в трудовую книжку;

б) в трудовой книжке это не фиксируется;

в) запись в трудовую книжку о совместительстве вносится по инициативе работника;

г) он имеет право на ежегодный отпуск без сохранения заработной платы;

д) ему предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск.

76. Документами, необходимыми для поступления на работу являются:

а) сведения о семейном положении;

б) трудовая книжка;

в) выписка из медицинской карты;

г) водительские права;

д) паспорт.

77. При увольнении работника вследствие отрицательного результата испытательного срока:

а) его должны предупредить об этом за три дня;

б) ему выплачивается выходное пособие;

в) необходимо согласие профсоюзного органа;

г) с ним производят полный расчёт;

д) запись в трудовой книжке о приеме на работу аннулируется.

78. Обязательными условиями трудового договора являются:

а) сохранение коммерческой тайны;

б) испытательный срок;

в) место работы;

г) предоставление ежегодного отпуска;

д) трудовая функция.

79. Безработными признаются лица:

а) утратившие работу и зарегистрированные в службе занятости;

б) обучающиеся на дневной форме обучения;

в) работающие не по специальности;

г) занятые уходом за своими детьми;

д) не имеющие источника существования.

80. Выходное пособие выплачивается при увольнении работника в случае:

а) несоответствия занимаемой должности;

б) собственного желания;

в) перевода на другое предприятие;

г) восстановления на работе лица, ранее занимавшего эту должность;

д) непринятия мер по урегулированию конфликта интересов;

81. Основанием увольнения работника по инициативе работодателя может быть:

а) многократные заболевания в течение года;

б) отказ работника явиться на общее собрание коллектива;

в) неоднократное использование работником на производстве ненормативной лексики;

г) отсутствие работника на рабочем месте в течение четырёх часов подряд;

д) нарушение требований охраны труда, создавшее реальную угрозу аварийной ситуации.

82. Временный перевод работника на другую работу может быть произведен без его согласия:

а) для замены временно отсутствующего работника;

б) для предотвращения аварии;

в) в случае простоя;

г) для ликвидации последствий стихийного бедствия;

д) при выполнении неотложных погрузочно-разгрузочных работ в целях предотвращения простоя грузового состава.

83. За совершение аморального проступка может быть уволен:

а) тренер детской спортивной школы;

б) научный работник;

в) корреспондент газеты;

г) мастер производственного обучения;

д) диктор радио.

84. Трудовая книжка:

а) оформляется каждый раз заново при устройстве на работу;

б) оформляется один раз в течение трудовой деятельности лица, не позднее пяти дней после приема на работу;

в) обязательна только на государственных предприятиях;

г) содержит сведения о наградах и взысканиях работника;

д) в настоящее время оформляется только по желанию работника.

85. Работник может расторгнуть трудовой договор:

а) предупредив работодателя за две недели;

б) только при наличии уважительных причин;

в) подав заявление об увольнении за месяц;

г) предупредив работодателя за неделю;

д) в любой момент без предупредительного срока.

86. Основанием расторжение трудового договора по инициативе работодателя является:

а) несоответствие работника занимаемой должности;

б) отказ работника принять участие в субботнике;

в) отказ работника от сверхурочных работ;

г) совершение аморального проступка лицом, выполняющим воспитательные функции;

д) отказ работника от перевода.

87. Не выплачивается работнику выходное пособие при увольнении в случае:

а) призыва на военную службу;

б) несоответствия занимаемой должности;

в) совершения хищения по месту работы;

г) поступления в вуз на дневную форму обучения;

д) отказа работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем.

88. Испытательный срок устанавливается:

- а) по инициативе работодателя;
- б) по инициативе работника;
- в) по соглашению сторон;
- г) при заключении трудового договора;
- д) при переводе работника на вышестоящую должность.

89. Основанием отстранения работника от работы является:

- а) выпуск бракованной продукции;
- б) появление на работе в нетрезвом состоянии;
- в) опоздание на работу;
- г) возникновение конфликтной ситуации с непосредственным руководителем;
- д) уклонение от инструктажа и проверки знаний по охране труда.

90. Предварительное согласие профсоюзного органа необходимо при увольнении работника в случае:

- а) совершения хищения по месту работы;
- б) появления на работе в нетрезвом состоянии;
- в) неудовлетворительного результата испытательного срока;
- г) несоответствия занимаемой должности;
- д) сокращения штатов.

91. При переводе работника на другую работу его согласие требуется:

- а) всегда;
- б) если срок перевода превышает месяц;
- в) если осуществляется перевод на другое предприятие;
- г) если новая работа противопоказана ему по состоянию здоровья;
- д) если перевод обусловлен необходимостью замены временно отсутствующего работника.

92. Работник должен быть предупрежден о предстоящем высвобождении:

- а) за две недели;
- б) за полгода;
- в) за месяц;
- г) за два месяца;
- д) за три месяца.

93. Сторонами трудового договора могут быть:

- а) работник и собственник предприятия;
- б) трудовой коллектив и работодатель;
- в) работник и физическое лицо;
- г) профсоюзный орган и работодатель;
- д) работник и профсоюзный орган.

94. Испытательный срок при приеме на работу не устанавливается:

- а) молодым супругам;
- б) лицам, избранным на работу по конкурсу;
- в) лицам, имеющим особые трудовые заслуги;
- г) лицам, приглашенным на работу по переводу;
- д) женщинам, имеющим ребенка в возрасте до 7 лет.

95. Кто может быть уволен за совершения виновных действий, повлекших утрату доверия?

- а) главный механик;
- б) инкассатор;
- в) главный бухгалтер;
- г) продавец;
- д) начальник цеха.

96. Трудовой договор о работе по совместительству:

- а) может быть заключён только с разрешения руководителя по основному месту работы;
- б) может заключаться для работы не более 20 часов в неделю;
- в) может быть заключен только на том предприятии, на котором уже работает гражданин;
- г) может заключаться одновременно на нескольких предприятиях;
- д) может предусматривать нормальную продолжительность рабочего времени.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «тесты»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Тесты выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% тестов)
4	Тесты выполнены на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% тестов)
3	Тесты выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% тестов)
2	Тесты выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50% тестов)

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)

Экспертное заключение

Представленные оценочные средства (далее – ОС) по дисциплине «Трудовое право; право социального обеспечения» соответствует требованиям соответствующим требованиям Федеральных государственных требований к структуре программ подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), условиям их реализации, срокам освоения этих программ с учетом различных форм обучения, образовательных технологий и особенностей отдельных категорий аспирантов (адъюнктов).

Предлагаемые формы и средства текущего промежуточного контроля адекватны целям и задачам реализации основной образовательной программы по специальности 5.1.2. Публично-правовые (государственно-правовые) науки.

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины представлены в полном объёме.

Виды оценочных средств, включенные в представленный фонд, отвечают основным принципам формирования ОС.

Разработанные и представленные для экспертизы оценочные средства рекомендуется к использованию в процессе подготовки аспирантов по указанному специальности.

Председатель учебно-методической
комиссии Юридического института



В.А. Зверьяка