

**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 международного права и права социального обеспечения**

УТВЕРЖДАЮ  
Директор Юридического института  
проф. Л.И. Лазор  
« 20 » 04 2023 года



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ  
«СРАВНИТЕЛЬНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО»**

По направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция

**Луганск – 2023**

## Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Сравнительное трудовое право» по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция – 42 с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Сравнительное трудовое право» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция (утвержденный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13 августа 2020 года № 1011, с изменениями и дополнениями от 26.11.2020, 19.07.2022, 27.02.2023).

СОСТАВИТЕЛЬ:

канд. юр. наук, доцент Ткаченко В.И.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры международного права и права социального обеспечения «18» 04 2023 г., протокол № 9

Заведующий кафедрой  
международного права и  
права социального обеспечения



проф. В.В. Лазор

Переутверждена: «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол № \_\_\_\_\_

Согласована (для обеспечивающей кафедры):

Директор Юридического института



проф. Л.И. Лазор

Переутверждена: «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года, протокол № \_\_\_\_\_

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии Юридического института «10» 04 2023 г., протокол № 9.

Председатель учебно-методической  
комиссии Юридического института



В.А. Зверяка

©Ткаченко В.И., 2023 год

© ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля», 2023 год

## **Структура и содержание дисциплины**

### **1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе**

Целью изучения дисциплины «Сравнительное трудовое право» является ознакомление студентов с особенностями, основными понятиями, категориями, институтами и отраслями сравнительного трудового права; установление комплексного знания положений сравнительного правоведения в сфере трудового права, места отдельных институтов обозначенных сфер, а также реализации более широкого понимания ими об отечественных областях права; осуществление правовой подготовки, направленной на формирование интеллектуального потенциала высококвалифицированных работников, которые овладели основами теоретических знаний в сфере международного и сравнительного трудового права, которые необходимы для будущей трудовой деятельности за рубежом, в международных организациях, в иностранных фирмах, находящихся на территории ЛНР, а также в области кадрового, социального и политического менеджмента; способствование овладению студентами содержанием основных положений организации труда, соответствующей правовой регуляции, и соответствующей практики; привитие навыков осуществления самостоятельного сравнительного анализа трудовой деятельности в различных национальных отраслях трудового права и международных правовых системах, умения пользоваться историческим опытом развития международного трудового права; приобретение широкого профессионального мировоззрения способствующего успешному решению различных юридических проблем.

Задачами изучения дисциплины «Сравнительное трудовое право» являются:

- становление у студентов главной теоретической основы сравнительного правоведения;

- выяснение современных проблем формирования сравнительного и транснационального трудового права, а также их установленных институтов;

- освоение важных особенностей некоторых институтов международного трудового права;

- овладение умениями персональной работы с мировым трудовым и социальным законодательством;

- привитие способностей рассмотрения общего и особенного в национальном и иностранном трудовом праве, проведения сравнительного анализа отношений в исследуемой сфере;

- формирование у будущего специалиста – юриста правового сознания и правовой культуры, профессиональных и личных качеств.

### **2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО**

Дисциплина «Сравнительное трудовое право» относится к обязательной части дисциплин.

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

**знание** основных направлений международно-правовой деятельности на современном этапе ее развития; главных проблем международного трудового права; текстов и статей региональных и международных стандартов труда ООН, МОТ, Совета Европы, Европейского Союза, Содружества Независимых Государств, Трудовые стандарты Организации экономического сотрудничества и развития и других, которые регулируют трудовые взаимоотношения между государствами, межправительственными организациями, нациями и народами;

**умение** оценивать современные тенденции развития зарубежного трудового права, международных трудовых стандартов; сопоставлять законодательства о труде различных стран, а последние – с международными трудовыми нормами, правильно использовать нормы международного трудового права при решении реальных жизненных ситуаций; соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина;

**навыки** самостоятельного сравнительного анализа норм национальных отраслей трудового права и выявления и устранения недостатков отечественного законодательного регулирования; практического применения полученных знаний, представляющих интерес для дальнейшего развития отечественного трудового права, государственного регулирования рынка труда, его социальной инфраструктуры.

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплин: «Теория государства и права», «Конституционное право», «Гражданское право», «Трудовое право», «Международное право» и служит основой для изучения следующих дисциплин: «Социология», «Право социального обеспечения», «Политология», «Международное частное право».

### 3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1 Знает понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру, особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах	Знать: способы использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах
	УК-9.2.Способен планировать и осуществлять профессиональную деятельность с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья	Уметь: использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах
	УК-9.3. Владеет навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с инвалидами и ли-	Владеть: навыками использования базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах

	цами с ограниченными возможностями здоровья	
ОПК-2 способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности	ОПК-2.1. Определяет субъектов, уполномоченных на применение конкретных норм права	Знать: способы применения норм материального и процессуального права при решении задач в профессиональной деятельности
	ОПК-2.2. Демонстрирует умения по установлению юридических фактов	Уметь: применять нормы материального и процессуального права при решении задач в профессиональной деятельности
	ОПК-2.3. Анализирует обстоятельства с целью применения конкретных норм материального и процессуального права	Владеть: навыками применения норм материального и процессуального права при решении задач в профессиональной деятельности
	ОПК-2.4. Предвидит правовые последствия применения норм материального и процессуального права	

## 4. Структура и содержание дисциплины

### 4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)		
	Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
<b>Общая учебная нагрузка (всего)</b>	<b>108</b> (3 зач. ед)	<b>108</b> (3 зач. ед)	<b>108</b> (3 зач. ед)
<b>Обязательная контактная работа (всего)</b>	<b>51</b>	<b>-</b>	<b>10</b>
<b>в том числе:</b>			
Лекции	17	-	6
Семинарские занятия	34	-	4
Практические занятия	-	-	-
Лабораторные работы	-	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-	-
Другие формы и методы организации образовательного процесса ( <i>расчетно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.</i> )	-	-	-
<b>Самостоятельная работа студента (всего)</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>98</b>
Форма аттестации	экзамен	-	экзамен

### 4.2. Содержание разделов дисциплины

#### Тема 1. Трудовое право в исторической ретроспективе и в современном мире

Мировая историческая эволюция правового регулирования труда. Цивилизационное значение трудового права. Современная трудовая картина мира (всемирная типология трудового права).

#### Тема 2. Теория трудового права: предмет, система, принципы.

Понятие и предмет международного и сравнительного трудового права. Структура международного трудового права. Особенности метода правового

регулирования. Роль сравнительно-правового метода регулирования в международном праве. Дифференциация трудового права.

### **Тема 3. Источники трудового права**

Источники международно-правового регулирования труда. Источники трудового права в странах зарубежья. Источники трудового права Луганской Народной Республики в фокусе сравнительного правоведения. Основные трудовые права: международные стандарты и национальное законодательство.

### **Тема 4. Субъекты трудового права**

Субъекты международного трудового права. Понятие и правовое положение работника в трудовом праве зарубежных стран. Понятие и правовое положение работодателя в трудовом праве зарубежных стран. Понятие и правовое положение объединений работников в трудовом праве зарубежных стран. Понятие и правовое положение совместных органов, объединяющих представителей работников и работодателей, с участием государства или без такового. Правовое положение государства как субъекта индивидуального и коллективного трудового права зарубежных стран. Трудовая правосубъектность международных сообществ. Анализ правового положения иных субъектов трудового права зарубежных стран. Правовой статус Организации Объединенных Наций в сфере международных трудовых отношений. Международная Организация труда как субъект международного трудового права. Сопоставление правового статуса различных субъектов трудового права в зарубежных странах и в Луганской Народной Республике.

### **Тема 5. Основные трудовые права: международные стандарты и национальное законодательство**

Основные трудовые права в международных актах. Основные трудовые права в зарубежном законодательстве. Основные трудовые права в законодательстве Луганской Народной Республики: сравнительно-правовой комментарий.

### **Тема 6. Трудовой договор.**

Международные правовые стандарты. Правовое регулирование в зарубежных странах. Правовое регулирование трудового договора в ЛНР: сравнительно-правовой комментарий.

### **Тема 7. Профессиональная подготовка**

Международные правовые стандарты. Правовое регулирование в зарубежных странах. Правовое регулирование профессиональной подготовки в ЛНР: сравнительно-правовой комментарий.

### **Тема 8. Трудовой распорядок. Дисциплина труда**

Международные правовые стандарты. Правовое регулирование в зарубежных странах. Правовое регулирование трудового распорядка и дисциплины труда в ЛНР: сравнительно-правовой комментарий.

### **Тема 9. Заработная плата**

Международные правовые стандарты. Правовое регулирование в зарубежных странах. Правовое регулирование заработной платы в ЛНР: сравнительно-правовой комментарий.

#### **Тема 10. Рабочее время**

Международные правовые стандарты. Правовое регулирование в зарубежных странах. Правовое регулирование рабочего времени в ЛНР: сравнительно-правовой комментарий.

#### **Тема 11. Время отдыха.**

Международно-правовые стандарты. Правовое регулирование в зарубежных странах. Правовое регулирование времени отдыха в ЛНР: сравнительно-правовой комментарий.

#### **Тема 12. Безопасность и гигиена труда**

Международные правовые стандарты. Правовое регулирование в зарубежных странах. Правовое регулирование в ЛНР: сравнительно-правовой комментарий.

#### **Тема 13. Правовое положение профсоюзов, организаций работодателей, представительных органов работников в организации. Участие работников в управлении организацией**

Международные правовые стандарты. Правовое регулирование в зарубежных странах. Правовое регулирование в ЛНР: сравнительно-правовой комментарий.

#### **Тема 14. Коллективные переговоры и договоры**

Международные правовые стандарты. Правовое регулирование в зарубежных странах. Правовое регулирование в ЛНР: сравнительно-правовой комментарий.

#### **Тема 15. Индивидуальные трудовые споры**

Международные правовые стандарты. Правовое регулирование в зарубежных странах. Правовое регулирование в ЛНР: сравнительно-правовой комментарий.

#### **Тема 16. Коллективные споры: мирные способы разрешения**

Международные правовые стандарты. Правовое регулирование в зарубежных странах. Правовое регулирование в ЛНР: сравнительно-правовой комментарий.

#### **Тема 17. Забастовки и локауты**

Международные правовые стандарты. Правовое урегулирование в зарубежных странах. Правовое регулирование в ЛНР: сравнительно-правовой комментарий.

### **4.3. Лекции**

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
1.	Тема 1. Трудовое право в исторической ретроспективе и в современном мире	2		
2.	Тема 2. Теория трудового права: предмет, си-	2		2

	стема, принципы			
3.	Тема 3. Источники трудового права	2		
4.	Тема 4. Субъекты трудового права	2		
5.	Тема 5. Основные трудовые права: международные стандарты и национальное законодательство	2		2
6.	Тема 6. Трудовой договор	2		2
7.	Тема 7. Профессиональная подготовка	2		
8.	Тема 8. Трудовой распорядок. Дисциплина труда	2		
9.	Тема 9. Заработная плата	2		
10.	Тема 10. Рабочее время	2		
11.	Тема 11. Время отдыха	2		
12.	Тема 12. Безопасность и гигиена труда	2		
13.	Тема 13. Правовое положение профсоюзов, организаций работодателей, представительных органов работников в организации. Участие работников в управлении организацией	2		
14.	Тема 14. Коллективные переговоры и договоры	2		
15.	Тема 15. Индивидуальные трудовые споры	2		
16.	Тема 16. Коллективные споры: мирные способы разрешения	2		
17.	Тема 17. Забастовки и локауты	2		
<b>Итого:</b>		<b>34</b>		<b>6</b>

#### 4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
1.	Тема 1. Трудовое право в исторической ретроспективе и в современном мире	1		
2.	Тема 2. Теория трудового права: предмет, система, принципы	1		2
3.	Тема 3. Источники трудового права	1		
4.	Тема 4. Субъекты трудового права	1		
5.	Тема 5. Основные трудовые права: международные стандарты и национальное законодательство	1		2
6.	Тема 6. Трудовой договор	1		
7.	Тема 7. Профессиональная подготовка	1		
8.	Тема 8. Трудовой распорядок. Дисциплина труда	1		
9.	Тема 9. Заработная плата	1		
10.	Тема 10. Рабочее время	1		
11.	Тема 11. Время отдыха	1		
12.	Тема 12. Безопасность и гигиена труда	1		
13.	Тема 13. Правовое положение профсоюзов,	1		

	организаций работодателей, представительных органов работников в организации. Участие работников в управлении организацией			
14.	Тема 14. Коллективные переговоры и договоры	1		
15.	Тема 15. Индивидуальные трудовые споры			
16.	Тема 16. Коллективные споры: мирные способы разрешения	1		
17.	Тема 17. Забастовки и локауты	1		
<b>Итого:</b>		<b>17</b>		<b>4</b>

#### 4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов		
			Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
1.	Тема 1. Трудовое право в исторической ретроспективе и в современном мире	Изучение нормативно-правовых актов, разрешение практических заданий и решение задач	3		2
2.	Тема 2. Теория трудового права: предмет, система, принципы	Изучение теоретических положений, решение задач и рассмотрение тестов	3		2
3.	Тема 3. Источники трудового права	Изучение теоретических положений, решение задач и рассмотрение тестов	2		2
4.	Тема 4. Субъекты трудового права	Изучение нормативно-правовых актов, разрешение практических заданий и решение задач	3		2
5.	Тема 5. Основные трудовые права: международные стандарты и национальное законодательство	Изучение нормативно-правовых актов, разрешение практических заданий и решение задач	2		2
6.	Тема 6. Трудовой договор	Изучение теоретических положений, решение задач и рассмотрение тестов	2		3
7.	Тема 7. Профессиональная подготовка	Изучение нормативно-правовых актов, разрешение практических заданий и решение задач	2		3

8.	Тема 8. Трудовой распорядок. Дисциплина труда	Изучение теоретических положений, решение задач и рассмотрение тестов	2		2
9.	Тема 9. Заработная плата	Изучение нормативно-правовых актов, разрешение практических заданий и решение задач	2		2
10.	Тема 10. Рабочее время	Изучение теоретических положений, решение задач и рассмотрение тестов	2		2
11.	Тема 11. Время отдыха	Изучение нормативно-правовых актов, разрешение практических заданий и решение задач	2		2
12.	Тема 12. Безопасность и гигиена труда	Изучение теоретических положений, решение задач и рассмотрение тестов	2		2
13.	Тема 13. Правовое положение профсоюзов, организаций работодателей, представительных органов работников в организации. Участие работников в управлении организацией	Изучение нормативно-правовых актов, разрешение практических заданий и решение задач	2		2
14.	Тема 14. Коллективные переговоры и договоры	Изучение теоретических положений, решение задач и рассмотрение тестов	3		2
15	Тема 15. Индивидуальные трудовые споры	Изучение нормативно-правовых актов, разрешение практических заданий и решение задач	2		2
16.	Тема 16. Коллективные споры: мирные способы разрешения	Изучение теоретических положений, решение задач и рассмотрение тестов	2		2

17.	Тема 17. Забастовки и локауты	Изучение теоретических положений, решение задач и рассмотрение тестов	2	6	2
18.	Экзамен	Подготовка к экзамену	36		36
<b>Итого:</b>			<b>57</b>		<b>98</b>

**4.7. Курсовые работы/проекты по дисциплине «Экономическая теория и макроэкономика» не предполагаются учебным планом.**

### **5. Образовательные технологии**

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий: объяснительно-иллюстративного обучения (технология поддерживающего обучения, технология проведения учебной дискуссии), информационных технологий (презентационные материалы), развивающих и инновационных образовательных технологий.

Практические занятия проводятся с использованием развивающих, проблемных, проектных, информационных (использование электронных образовательных ресурсов (электронный конспект) образовательных технологий.

### **6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:**

#### **а) основная литература:**

1. Сравнительное трудовое право: Учебник. Авторы: Киселев И. Я., Иванов С. А., Френкель Е. Б., Мачульская Е. Е.. Силина А. А. и других. Тип материала: Учебное пособие. Год издания: 2010. – 379 с.

2. Гусов К.Н., Лютов Л.Н. Международное трудовое право : учебник. М.: Проспект, 2015. 588 с.

3. Евразийское трудовое право [Электронный ресурс] / Лушникова М.В., Раманкулов К.С., Томашевский К.Л. - М.: Проспект, 2017. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392248872.html>

4. Лебедев В.М., Мельникова, В.Г., Назметдинов Р.Р. Трудовое право: опыт сравнительно-правового исследования / под ред. В.М. Лебедева. М.: Норма : ИНФРА-М, 2018.- 480 с

5. Международное трудовое право (публично-правовые аспекты): учебник.- Москва: Проспект, 2015. - 280 с. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://www.studentlibrary.ru/book/ ISBN9785392176774.html](http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392176774.html)

6. Онтология отечественной науки трудового права в постсоветский период [Электронный ресурс] / Лушников А.М., Лушникова М.В. - М.: [Электронный ресурс] – Режим доступа: Проспект, 2017. - <http://www.studentlibrary.ru/book/> ISBN9785392247394.ht

**б) дополнительная литература:**

1. Трудовой кодекс Луганской Народной Республики – № 23-II от 30 апреля 2015 года: [Электронный ресурс]. - [Режим доступа]: <https://nslnr.su/zakonodatelstvo/normativno-pravovaya-baza/980/>

2. Закон Луганской Народной Республики „О профессиональных союзах” – № 16-I от 30 июня 2014 года: [Электронный ресурс]. - [Режим доступа]: <https://nslnr.su/zakonodatelstvo/normativno-pravovaya-baza/602/>

3. Закон Луганской Народной Республики „О республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений” – № 68-II от 25 сентября 2015 года.

4. Жданова О.С., Жданов С.А. Сущность понятий „трудовой спор”, „трудовой конфликт” и их соотношение //Актуальные проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов № 34 – Луганск: Луганский государственный университет имени Владимира Даля, 20167. – 321 с. – С. 66 – 70.

5. Жданова О.С. Обзор организации системы социально-трудовых отношений на примере Франции //Актуальные проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов № 36 – Луганск: Луганский государственный университет имени Владимира Даля, 2016. – 339 с. – С. 111 – 118.

6. Лазор Л.И. Принципы права как основа правового регулирования разрешения трудовых разногласий и их значение //Актуальные проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов № 34 – Луганск: Луганский государственный университет имени Владимира Даля, 2016. – 321 с. – С. 8 – 15.

7. Лазор Л.И. Система трудового права и система трудового законодательства //Актуальные проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов № 36 – Луганск: Луганский государственный университет имени Владимира Даля, 2016. – 339 с. – С. 8 – 15.

8. Миронов В.К. О венгерском Кодексе законов о труде 1992 г. // Вестник Московского университета. Серия 11. Право. 1993. № 6.

9. Санжаров С.Н. Отдельные аспекты социально-трудовых отношений в системе социального партнерства //Актуальные проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов № 34 – Луганск: Луганский государственный университет имени Владимира Даля, 20167. – 321 с. – С.25 – 33.

10. Шамшина И.И. Единство и дифференциация современного трудового права: анализ и перспективы развития //Актуальные проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов № 36 – Луганск: Луганский государственный университет имени Владимира Даля, 2016. – 339 с. – С.15– 25.

### **в) методические рекомендации:**

1. Ткаченко В.И. Методические указания к семинарским занятиям по дисциплине «Международное и сравнительное трудовое право» » (для студентов очной, вечерней и заочной форм обучения направления подготовки 40.03.01 «Юриспруденция»). - Луганск: изд-во ЛНУ им. В. Даля, 2020. – 59 с.

2. Ткаченко В.И. Методические указания по выполнению контрольных работ по дисциплине «Международное и сравнительное трудовое право» » (для студентов вечерней и заочной форм обучения направления подготовки 40.03.01 «Юриспруденция»). - Луганск: изд-во ЛНУ им. В. Даля, 2020. – 24 с.

3. Ткаченко В.И. Методические указания и рекомендации к самостоятельной работе по дисциплине «Международное и сравнительное трудовое право» » (для студентов вечерней и заочной форм обучения направления подготовки 40.03.01 «Юриспруденция»). - Луганск: изд-во ЛНУ им. В. Даля, 2020. – 51 с.

### **г) Интернет-ресурсы:**

Официальные сетевые ресурсы Президента России - <http://www.kremlin.ru/contacts>

Министерство образования и науки Российской Федерации – <https://minobrnauki.gov.ru/>

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

Федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования – <https://fgos.ru/>

Справочная правовая система «Консультант Плюс» – <https://www.consultant.ru/sys/>

#### **Электронные библиотечные системы и ресурсы**

Научно-техническая библиотека ЮРГПУ (НПИ) - <https://www.npi-tu.ru/education/ntb/>

Образовательная платформа Юрайт - <https://urait.ru/?=>

Научная электронная библиотека eLibrary - <https://elibrary.ru/defaultx.asp>

#### **Информационный ресурс библиотеки образовательной организации**

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

"Электронный каталог Научно-технической библиотеки ЮРГПУ (НПИ): <https://libweb.srspu.ru/MegaProWeb/Web>

### **7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины**

Освоение дисциплины «Сравнительное трудовое право» предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

Программное обеспечение:

<b>Функциональное назначение</b>	<b>Бесплатное программное обеспечение</b>	<b>Ссылки</b>
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	<a href="https://www.libreoffice.org/">https://www.libreoffice.org/</a> <a href="https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice">https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice</a>
Операционная система	UBUNTU 19.04	<a href="https://ubuntu.com/">https://ubuntu.com/</a> <a href="https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu">https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu</a>
Браузер	Firefox Mozilla	<a href="http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx">http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx</a>
Браузер	Opera	<a href="http://www.opera.com">http://www.opera.com</a>
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	<a href="http://www.mozilla.org/ru/thunderbird">http://www.mozilla.org/ru/thunderbird</a>
Файл-менеджер	Far Manager	<a href="http://www.farmanager.com/download.php">http://www.farmanager.com/download.php</a>
Архиватор	7Zip	<a href="http://www.7-zip.org/">http://www.7-zip.org/</a>
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	<a href="http://www.gimp.org/">http://www.gimp.org/</a> <a href="http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8">http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8</a> <a href="http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP">http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP</a>
Редактор PDF	PDFCreator	<a href="http://www.pdfforge.org/pdfcreator">http://www.pdfforge.org/pdfcreator</a>
Аудиоплеер	VLC	<a href="http://www.videolan.org/vlc/">http://www.videolan.org/vlc/</a>

**8. Оценочные средства по дисциплине**  
**Паспорт**  
**оценочных средств по учебной дисциплине**  
**«Сравнительное трудовое право»**

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины (модуля) или практики

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Контролируемые темы учебной дисциплины, практики	Этапы формирования (семестр и часы)
51	УК-9	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-9.1 Знает понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру, особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах УК-9.2.Способен планировать и осуществлять профессиональную деятельность с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья УК-9.3. Владеет навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах среде с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья	Тема 1. Трудовое право в исторической ретроспективе и в современном мире	5
				Тема 2. Теория трудового права: предмет, система, принципы	5
				Тема 3. Источники трудового права	5
				Тема 4. Субъекты трудового права	5
				Тема 5. Основные трудовые права: международные стандарты и национальное законодательство	5
				Тема 6. Трудовой договор	5
				Тема 7. Профессиональная подготовка	5
				Тема 8. Трудовой распорядок. Дисциплина труда	5
				Тема 9. Заработная плата	5
				Тема 10. Рабочее время	5
				Тема 11. Время отдыха	5
				Тема 12. Безопасность и гигиена труда	5

				Тема 13. Правовое положение профсоюзов, организаций работодателей, представительных органов работников в организации. Участие работников в управлении организацией	5
				Тема 14. Коллективные переговоры и договоры	5
				Тема 15. Индивидуальные трудовые споры	5
				Тема 16. Коллективные споры: мирные способы разрешения	5
				Тема 17. Забастовки и локауты	5
2.	ОПК-2	Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности	ОПК-2.1. Определяет субъектов, уполномоченных на применение конкретных норм права ОПК-2.2. Демонстрирует умения по установлению юридических фактов ОПК-2.3. Анализирует обстоятельства с целью применения конкретных норм материального и процессуального права ОПК-2.4. Предвидит правовые последствия применения норм материального и процессуального права	Тема 2. Теория трудового права: предмет, система, принципы	5
				Тема 5. Основные трудовые права: международные стандарты и национальное законодательство	5
				Тема 7. Профессиональная подготовка	5

**Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания**

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
1.	УК-9	УК-9.1 УК-9.2 УК-9.3	Знать: способы использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах Уметь: использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах Владеть: навыками использования базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах	Тема 1, Тема 2, Тема 3, Тема 4, Тема 5, Тема 6, Тема 7, Тема 8, Тема 9, Тема 10, Тема 11, Тема 12, Тема 13, Тема 14, Тема 15, Тема 16, Тема 17.	Вопросы для обсуждения (в виде сообщений), тесты, контрольные работы, творческие задания
2.	ОПК-2	ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3	Знать: способы применения норм материального и процессуального права при решении задач в профессиональной деятельности	Тема 2, Тема 5, Тема 7.	Вопросы для обсуждения (в виде сообщений), контрольные работы, творческие задания

			Уметь: применять нормы материального и процессуального права при решении задач в профессиональной деятельности		
			Владеть: навыками применения норм материального и процессуального права при решении задач в профессиональной деятельности		

### **Вопросы к контрольным работам**

1. Понятие сравнительного трудового права и его значение.
2. Характеристика источников трудового права стран Запада.
3. Порядок разрешения трудовых споров в Луганской народной Республике и странах Запада.
4. Главные типы (семьи) трудового права стран с развитой рыночной экономикой.
5. Межнациональная и внутринациональная дифференциация современного трудового права.
6. Правовое положение профсоюзов в Луганской Народной Республике и странах Запада: сравнительный анализ.
7. Правовое регулирование коллективных отношений в сфере использования наемного труда в и Луганской Народной Республике США.
8. Сравнительный анализ трудового договора как института трудового права Луганской Народной Республике стран Запада.
9. Порядок найма на работу в странах с развитой рыночной экономикой.
10. Правовое регулирование дисциплины труда в США, Франции, Великобритании и Италии.
11. Правовое регулирование заработной платы в Луганской Народной Республике и странах Запада.
12. Рабочее время в законодательстве стран континентальной Европы и Луганской Народной Республики.
13. Время отдыха в законодательстве стран континентальной Европы и Луганской Народной Республики.

14. Правовая охрана труда в законодательстве стран континентальной Европы и Луганской Народной Республики.
15. Сравнительный анализ порядка разрешения трудовых споров в Луганской Народной Республике и странах Западной Европы.
16. Правовое регулирование профессионального обучения в странах с развитой рыночной экономикой.
17. Порядок регулирования увольнения по инициативе работника и по инициативе работодателя в и других странах мира в современных условиях.
18. Особенности охраны труда женщин в Луганской Народной Республике и странах Запада.
19. Роль и значение трудового права в Луганской Народной Республике и других странах мира в современных условиях.
20. Понятие, роль и назначение трудового договора в странах Запада.
21. Правовой статус безработного в Луганской Народной Республике и странах Западной Европы.
22. Понятие и содержание контракта как особой формы трудового договора.
23. Порядок регулирования коллективных увольнений и прекращения трудового договора в странах Запада.
24. Основания прекращения трудового договора в Луганской Народной Республике и в европейских странах.
25. Порядок разрешения трудовых споров в Луганской Народной Республике и странах Западной Европы.
26. Особенности взаимной материальной ответственности работников и работодателей в Луганской Народной Республике и странах Запада.
27. Дифференциация трудового права.
28. Посредничество при найме.
29. Трудовой договор.
30. Трудовой распорядок и дисциплина труда.
31. Взаимная материальная ответственность работников и работодателей.
32. Соучастие работников и профсоюзов в управлении корпорациями.
33. Коллективные переговоры и договоры.
34. Регламентация забастовок и локаутов.
35. Судебные и административные процедуры разрешения трудовых споров.
36. Специализированная трудовая юстиция.
37. Трудовое право Турции.
38. Трудовое право Республики Корея.
39. Трудовое право Ирана: особенности Трудового кодекса.
40. Трудовое право Индии.
41. Некоторые черты постсоциалистического развития трудового права.
42. Венгрия: новая кодификация трудового законодательства.
43. Польша: становление нового коллективного трудового права.

44. Закон о труде Китая и Трудовой кодекс Вьетнама — символы и инструменты модернизации трудового права.
45. Основные положения трудового законодательства Китая и Вьетнама: общее и особенное.
46. Трудовое право Канады.
47. Основные положения трудового законодательства стран Латинской Америки
48. Трудовые стандарты Австралийского трудового права.
49. Статут трудящихся (Италия).
50. Статут трудящихся (Испания).
51. Закон об отношениях труда и менеджмента 1947 г. (США).
52. Закон о совместных решениях в трудовых отношениях 1976 г. (Швеция).
53. Закон "О конституции предприятия" от 15 января 1972 г. (ФРГ).
54. Политическая Конституция Мексиканских Соединенных Штатов от 5 февраля 1917 г. (с позднейшими изменениями).
55. Конституция Перу 1979 г.
56. Стандарты ООН.
57. Содержание основных трудовых прав человека.
58. Запрет дискриминации работников по мотивам пола и расы, регулирование труда работников-мигрантов, защита их социальных и трудовых прав.
59. Стандарты МОТ.
60. Общие сведения о МОТ и ее нормотворческой деятельности.
61. Нормативное содержание конвенций и рекомендаций, иных нормативных актов МОТ.
62. Трудовые стандарты Совета Европы.
63. Трудовые стандарты Европейского союза.
64. Трудовые стандарты Содружества Независимых Государств.
65. Трудовые стандарты Организации американских государств, Организации африканского единства и Арабской организации труда.

### **Задачи к контрольным работам:**

#### **Задача № 1.**

Правовое регулирование времени отдыха предусматривает регламентацию видов отдыха: перерывы в работе (внутрисменные, еженедельные - выходные), праздничные дни и отпуска.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска в большинстве стран - от 1 до 8 недель. В одних странах отсутствуют законодательные акты об отпусках (Великобритания, США) регулируются только коллективным договором; в Италии закон об отпусках регулирует отпуска для отдельных категорий работников, в других странах отпуск регулируется специальными законами (ФРГ, Франция). Продолжительность отпуска во Франции не может

превышать 30 рабочих дней и определяет порядок предоставления отпуска. В ФРГ закон провозглашает право на отпуска в течение 24 рабочих дней.

Дайте характеристику трудовому законодательству Луганской Народной Республики и стран Запада по регулированию времени отдыха, продолжительности отпуска и особенностей применения отпусков в отдельных случаях.

Задача № 2.

Трудовой договор является источником трудового права, например в Дании, где трудовое законодательство играет очень незначительную роль.

Определите источники трудового права в странах, которые относятся к различным семьям трудового права. Обоснуйте свой ответ.

Задача № 3.

В конституциях, принятых после Второй мировой войны, содержится значительный круг социально-экономических прав в сфере труда (Франция, Испания, Италия, Германия). Социально-экономические права закреплены и в Конституции Луганской Народной Республики.

Проанализируйте и сравните содержание права на труд и другие социально-экономические права в Луганской Народной Республике и странах Запада в современных условиях.

Задача № 4.

Наибольшее распространение коллективные договоры получили в англосаксонских странах. В странах континентальной Европы превалирует законодательство о труде, которое не должно ухудшаться в смысле коллективного договора.

Необходимо доказать почему коллективный договор - это локальный, нормативный, комплексный акт. Определить содержание, сферу действия института коллективных договоров и их место в системе трудового права Луганской Народной Республики и других странах мира. Обоснуйте свой ответ.

Задача № 5.

Трудовой договор рассматривается как центральное понятие, которое охватывает дисциплину труда, заработную плату, рабочее время, охрану труда др.

В Великобритании приняты Закон о трудовых договорах 1972 года, Закон о комитетах и заработной плате 1959 года, Закон об охране здоровья и технике безопасности на производстве 1974 года, Закон о профсоюзах и трудовых отношениях 1974 года и др.

Определите роль прецедентного права в Великобритании при регулировании трудовых отношений. Дайте характеристику трудовому законодательству в странах англосаксонского типа трудового права.

Задача № 6.

Право на коллективные договоры закреплено в конституциях Франции, Италии, Испании, Португалии, а во многих других странах - специальным законодательством.

Определите содержание права на коллективные договоры в Луганской Народной Республике и странах Запада.

Задача № 7.

Стекольник Сухарев по договоренности с директором школы взялся застеклить окна за 4 тыс. рублей. Договор о выполнении этой работы был оформлен в виде трудового соглашения. Сухарев работал после занятий в классах в течение двух месяцев. По окончании работы он потребовал выплатить ему компенсацию за неиспользованный отпуск и оплатить листок нетрудоспособности за 10 дней.

Законны ли его требования? Определите правовую природу данного соглашения.

Задача № 8.

Право на коллективные договоры закреплено в конституциях Франции, Италии, Испании, Португалии, а во многих других странах специальным законодательством.

В каких нормативно-правовых актах закреплено право на коллективные договоры в Луганской Народной Республике. Определите содержание этого права в Российской Федерации и странах Запада.

Задача № 9.

Наибольшее распространение коллективные договоры получили в англосаксонских странах. В странах континентальной Европы превалирует законодательство о труде, которое не должно ухудшаться в смысле коллективного договора.

Необходимо доказать почему коллективный договор - это локальный, нормативный, комплексный акт. Определите содержание института коллективных договоров, их место в системе трудового права и сферу действия, которая в разных странах мира не одинакова. Обоснуйте свой ответ.

Задача № 10.

Трудовой договор рассматривается как центральное понятие, которое охватывает дисциплину труда, заработную плату, рабочее время, охрану труда и особенности власти хозяина.

В Великобритании приняты Закон о трудовых договорах 1972 года, Закон о комитетах и заработной плате 1959 года, Закон об охране здоровья и технике безопасности на производстве 1974 года, Закон о профсоюзах и трудовых отношениях 1974 года и др.

Дайте характеристику трудовому законодательству Великобритании и определите роль прецедентного права в стране при регулировании трудовых отношений.

Задача № 11.

Представители работников и руководитель обособленного структурного подразделения (филиала) предприятия подготовили проект коллективного договора на следующий год. Однако при обсуждении проекта на общем собрании работников филиала возник вопрос о правомерности его заключения,

так как филиал был образован три месяца назад и срок действия коллективного договора головного предприятия не истек.

Можно ли заключать коллективные договоры в обособленных структурных подразделениях предприятий и организаций? Кто является сторонами коллективного договора в подобной ситуации?

Задача № 12.

Трудовой договор рассматривается как центральное понятие, которое охватывает дисциплину труда, заработную плату, рабочее время, охрану труда и особенности власти хозяина.

В ФРГ - трудовой договор регламентируется нормами гражданского законодательства (Глава 6 «Трудовой договор» Германского гражданского уложения 1896 года). Следует подчеркнуть одновременно роль отдельных законов ФРГ: Закон о защите от увольнения (в редакции от 25.08.1969 года); Закон о минимальной продолжительности отпуска от 08.01.1963 года; Закон о продолжительности выплаты заработка в случае болезни от 27.07.1969 года и другие.

Дайте характеристику трудовому законодательству ФРГ и определите роль решений Федерального суда по трудовым делам, которые по определенным вопросам обладают нормативной силой.

Задача № 13.

Нормативные акты, регулирующие трудовые правоотношения - это способы воздействия политической воли, которые осуществляются в определенной форме. К ним относятся: законы, ратифицированные договоры и международные конвенции, подзаконные нормативные акты, коллективные договоры, а в некоторых странах, решения судов и арбитражных органов, другие нормативные акты (приказы, распоряжения) выданные администрацией или руководителем предприятия и др.

Соотношение между различными источниками трудового права в значительной степени зависят от национальной системы каждой страны. В странах континентальной системы (Италия, Франция, Бельгия, Германия) ведущую роль традиционно играет система законодательства этих стран.

В последние десятилетия возрастает роль трудового законодательства в англосаксонских странах, значение коллективных договоров приближается к трудовому законодательству. В Дании и Швейцарии роль коллективных договоров имеет большую юридическую силу, чем законодательство о труде.

Дайте оценку тенденции к сближению национального законодательства и коллективных договоров. Обоснуйте свой ответ.

Задача № 14.

В современных условиях требует усиления внимания к регулированию проблем занятости. В США эти вопросы регулируются законодательством отдельных штатов, а также основными федеральными законами (например, Закон «О равных возможностях трудоустройства» - 1972 г., Закон «Об общей занятости и подготовку рабочей силы» - 1973 г.); в ФРГ - социальным кодексом и Законом «О стимулировании занятости» - 1994 г., Законом «О режиме

неполного рабочего времени для лиц старшего возраста» - 1996 г. и др. Почти все нормативные акты по вопросам занятости в странах Запада устанавливают государственную помощь при трудоустройстве; регистрация безработных на бирже труда – не считается обязательными (кроме Италии, где запрещено принятие на работу без государственной биржи труда).

Важными традиционными мерами, стимулирующими занятость населения, в странах Запада являются организация профессиональной переориентации работников и их соответствующее обучение новым профессиям.

В большинстве стран с развитой экономикой проблемы обеспечения занятости являются традиционными, среди них: - введение льгот для предприятий с целью создания новых рабочих мест; - введение ограничений для срочных трудовых договоров; - введение режима неполного рабочего времени и др.

Дайте оценку мер по решению проблем занятости населения в Луганской Народной Республике и странах Запада.

Задача № 15.

Законодательством ЛНР и многих стран устанавливаются понятия: основания прекращения трудового договора; расторжение трудового договора; основания для увольнения работника.

Нормы права в большинстве стран предусматривают, в конкретных случаях, выплату пособий. Прекращение трудового договора по соглашению сторон соответствует общему принципу договорного права, и поэтому правомерно применяется в трудовых правоотношениях. Увольнение работника по собственному желанию - это его право, которое является следствием принципа свободы труда.

Особенно подробно, процедура увольнения установлена в законодательстве Франции. В ряде стран, все, или некоторые виды индивидуальных увольнений, требуют предварительных консультаций с определенными органами (профсоюзами или другими органами трудового коллектива); в некоторых странах, при увольнении требуется согласие государственных органов (Япония). В Нидерландах такое согласие требуется для всех видов увольнений. Особая процедура предусматривается для увольнения профсоюзных работников, беременных женщин и женщин с малолетними детьми.

Сравните процедуру увольнения работников по законодательству ЛНР с требованиями, предусмотренными в законодательстве других стран. Дайте оценку основаниям прекращения и расторжения трудового договора.

Задача № 16.

Основным стандартом в европейских странах является 40-часовая рабочая неделя, которая уменьшается по коллективным договорам до 35-часов. Национальное собрание Франции с 2002 года установило рабочую неделю в 35 часов. 48 часов рабочего времени установлено в Греции, Ирландии, Италии, Нидерландах, ФРГ, но в коллективных договорах.

Дайте характеристику трудовому законодательству Луганской Народной Республики и стран Запада по продолжительности рабочего времени и

особенностей его применения и оплаты в отдельных случаях: при работе в выходные и праздничные дни.

#### Задача № 17.

Демократизация общественной жизни, глобализация общественного развития повышают влияние международных трудовых стандартов, признанных в цивилизованном мире, на развитие трудового законодательства в Луганской Народной Республике. Формируются механизмы прямого обеспечения международно-правовой защиты трудовых прав граждан. Наблюдается интеграция региональных трудовых стандартов, которые включены в акты Евросоюза, которые действует рядом с национальным трудовым правом каждой из стран Европейского Союза. В большинстве стран законодательством установлен приоритет международных стандартов по сравнению с внутренним правом этих стран.

Определите и проанализируйте общемировые закономерности и тенденции развития правового регулирования труда, которое позволяет максимально использовать мировой опыт с целью совершенствования отечественного трудового законодательства.

#### Задача № 18.

Возрастание роли профсоюзов, трудовых коллективов, организаций предпринимателей требует от законодательства о труде усиления роли социального партнерства.

Концепция социального партнерства составляет основу регулирования трудовых отношений между наемными работниками, работодателями и профсоюзами. Она заключается в предупреждении социальных конфликтов в сфере производства.

Социальное партнерство осуществляется во многих формах: коллективные (тарифные) договоры и соглашения в ФРГ, договорная автономия в Италии, коллективные договоры, коллективные соглашения.

Определите содержание института социального партнерства, его место в системе трудового права в разных странах мира. Дайте характеристику основным формам социального партнерства в Луганской Народной Республике и странах Запада.

#### Задача № 19.

Трудовой договор рассматривается как центральное понятие современного трудового права, которое охватывает дисциплину труда, заработную плату, рабочее время, охрану труда и др.

Дайте характеристику содержания трудового договора в Луганской Народной Республике и странах Запада. Дайте оценку основным и дополнительным условиям трудового договора.

#### Задача № 20.

В большинстве стран Запада продолжительность рабочего времени регулируется и законами, и коллективными договорами. Франция - единица продолжительности рабочего времени - неделя; Австрия, Финляндия, ФРГ - неделя и рабочий день. Распространенным стандартом в странах Запада яв-

ляется 40 -часовая рабочая неделя (а по коллективным договорам – 35 - 40 часов). Это нормальная продолжительность рабочей недели.

Дайте характеристику трудовому законодательству Луганской Народной Республики и стран Запада по продолжительности рабочего времени и особенностям его применения для отдельных категорий работников.

Задача № 21.

Трудовой договор рассматривается как центральное понятие, которое охватывает дисциплину труда, заработную плату, рабочее время, охрану труда и особенности власти хозяина.

Например, в ФРГ - трудовой договор регламентируется нормами гражданского законодательства (Глава 6 «Трудовой договор» Германского гражданского уложения 1896 года). Следует подчеркнуть одновременно роль отдельных законов ФРГ: Закон о защите от увольнения (в редакции от 25.08.1969 года); Закон о минимальной продолжительности отпуска от 8.01.1963 года; Закон о продолжительности выплаты заработка в случае болезни от 27.07.1969 года и другие.

Дайте характеристику источников трудового права стран континентальной Европы. Определите особенности соотношения источников трудового права стран континентальной Европы и их подтипов: немецкого, романского, скандинавского.

Задача № 22.

Нормативные акты, регулирующие трудовые правоотношения - это способы воздействия политической воли, которые осуществляются в определенной форме. К ним относятся: законы, ратифицированные договоры и международные конвенции, подзаконные нормативные акты, коллективные договоры, а в некоторых странах, решения судов и арбитражных органов, другие нормативные акты (приказы, распоряжения) выданные администрацией или руководителем предприятия и др.

Соотношение между различными источниками трудового права в значительной степени зависят от национальной системы каждой страны. В странах континентальной системы ведущую роль традиционно играет система законодательства этих стран. В последние десятилетия возрастает роль трудового законодательства в англосаксонских странах, значение коллективных договоров приближается к трудовому законодательству.

Дайте оценку тенденции к сближению национального законодательства и коллективных договоров. Обоснуйте свой ответ.

Задача № 23.

В современных условиях требует усиления внимания к регулированию проблем занятости. В США эти вопросы регулируются законодательством отдельных штатов, а также основными федеральными законами (например, Закон «О равных возможностях трудоустройства» - 1972 г., Закон «Об общей занятости и подготовке рабочей силы» - 1973 г.); в ФРГ - социальным кодексом и Законом «О стимулировании занятости» - 1994 г., Законом «О режиме неполного рабочего времени для лиц старшего возраста» - 1996 г. и др.

Почти все нормативные акты по вопросам занятости в странах Запада устанавливают государственную помощь при трудоустройстве; регистрация безработных на бирже труда - не считается обязательной (кроме Италии, где запрещено принятие на работу без государственной биржи труда).

Важными традиционными мерами, стимулирующими занятость населения, в странах Запада являются организация профессиональной переориентации работников и их соответствующее обучение новым профессиям.

В большинстве стран с развитой экономикой проблемы обеспечения занятости являются традиционными, среди них: - введение льгот для предприятий с целью создания новых рабочих мест; - введение ограничений для срочных трудовых договоров; - введение режима неполного рабочего времени и др.

Дайте оценку мер по решению проблем занятости населения в Луганской Народной Республике и странах Запада.

Задача № 24.

Законодательством Луганской Народной Республик и многих стран устанавливаются понятия: основания прекращения трудового договора; расторжение трудового договора; основания для увольнения работника.

Нормы права в большинстве стран предусматривают, в конкретных случаях, выплату пособий. Прекращение трудового договора по соглашению сторон соответствует общему принципу договорного права, и поэтому правомерно применяется в трудовых правоотношениях. Увольнение работника по собственному желанию - это его право, которое является следствием принципа свободы труда.

Особенно подробно, процедура увольнения установлена в законодательстве Франции. В ряде стран, все, или некоторые виды индивидуальных увольнений, требуют предварительных консультаций с определенными органами (профсоюзами или другими органами трудового коллектива); в некоторых странах, увольнение требует согласия государственных органов (Япония). В Нидерландах такое согласие требуется для всех видов увольнений. Особая процедура предусматривается для увольнения профсоюзных работников, беременных женщин и женщин с малолетними детьми.

Сравните процедуру увольнения работников по законодательству ЛНР с требованиями, предусмотренными в законодательстве других стран. Дайте оценку основаниям прекращения и расторжения трудового договора.

Задача № 25.

Возрастание роли профсоюзов, трудовых коллективов, организаций предпринимателей требует от законодательства о труде усиления роли социального партнерства.

Концепция социального партнерства составляет основу регулирования трудовых отношений между наемными работниками, работодателями и профсоюзами. Она заключается в предупреждении социальных конфликтов в сфере производства.

Социальное партнерство осуществляется во многих формах: коллективные (тарифные) договоры и соглашения в ФРГ, договорная автономия в Италии, коллективные договоры, коллективные соглашения.

Определите содержание института социального партнерства, его место в системе трудового права в разных странах мира. Дайте характеристику основным формам социального партнерства в ЛНР и странах Запада.

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. Проанализируйте виды актов которые принимаются в результате деятельности Международной организации труда?

2. Сделайте блок-схему порядка разработки и принятия локального нормативного акта в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

3. Классифицируйте особенности трудового правового статуса иностранцев и лиц без гражданства?

4. Проанализируйте Отраслевое соглашение и выпишите условия, улучшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, составьте проект условий коллективного договора на основе Генерального и Отраслевого соглашений (минимум три нормативных условия и три обязательственных условия). Укажите вид каждого из условий: какие являются нормативными, а какие – обязательственными.

5. В уставе сельскохозяйственного кооператива зафиксировано: «за каждое нарушение трудовой дисциплины из заработной платы производится удержание штрафа в размере минимального размера оплаты труда». Гражданин Ракитин, работающий в кооперативе на основании членства и гражданка Дубинина, работающая по трудовому договору обжаловали удержание из заработной платы в суд. Составьте решение суда.

6. Охарактеризуйте основные способы правового регулирования – запрет, дозволение, предписание. Укажите примеры норм трудового законодательства Франции, Германии и США в которых они выражены.

7. Найдите нормы трудового права ЛНР, в которых реализуется производственная функция трудового права.

8. В ходе проведения проверки по охране труда профком обнаружил, что грузчиком работает 15-летний Мухин. Информация поступила в государственную трудовую инспекцию. В адрес работодателя было вынесено предписание о необходимости прекращения трудового договора в связи с нарушением правил приема на работу. Составьте юридическое заключение. Назовите специфику правового статуса несовершеннолетних работников в Российской Федерации.

9. Председатель выборной профсоюзной организации по приглашению принимал участие в работе съезда профсоюзных деятелей в США во время своего ежегодного отпуска. Прибыв со съезда, он написал заявление о продлении ему отпуска на количество дней пребывания в США, потребовав оплатить проезд и иные командировочные расходы, связанные пребыванием на съезде. Получив отказ со стороны работодателя, написал соответствующее заявление в суд. Составьте решение суда. Назовите права, обязанности и ответственность профсоюзной организации.

10. Гражданин Молдавии работает в ООО «Меркурий» по трудовому договору, заключенному на основании выданного в установленном порядке разрешения на привлечение и использование иностранной рабочей силы. Работник был принят плиточником-отделочником 5 разряда. Работодатель, учитывая его высокую квалификацию и добросовестное отношение к работе, издал приказ о переводе этого иностранного работника на должность мастера строительного участка. Правомерен ли изданный приказ? Назовите правила привлечения и использования иностранной рабочей силы в Российской Федерации.

11. Классифицируйте субъекты, которые вправе создавать источники европейского трудового права.

12. Проанализируйте в каких актах европейского трудового права содержится запрет на использование принудительного труда?

13. Согласно Директиве ЕС работодатель должен обеспечить безопасность труда и охрану здоровья работников во всех аспектах, связанных с работой. Сгруппируйте и охарактеризуйте виды рисков, которые обязан учитывать работодатель.

14. Сравните регулирование рабочего времени по европейскому и российскому трудовому законодательству. Каковы основные черты сходства и различия?

15. Соотнесите источники европейского трудового права с источниками российского трудового права.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «творческое задание»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
---------------------------------------	---------------------

5	Творческое задание представлено на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений и т.п.). Оформлено в соответствии с требованиями предъявляемыми к данному виду работ.
4	Творческое задание представлено на среднем уровне (студент 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 (студент 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 представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

## Тесты

### 1. В основе трудовых отношений лежит:

- а) заявление работника с просьбой принять на работу;
- б) соглашение между работодателем и работником о выполнении последним определенной работы;
- в) направление на работу, исходящее от органов занятости;
- г) потребность работодателя в наемном труде.

### 2. Сторона трудовых отношений:

- а) работодатель;
- б) органы занятости;
- в) комиссия по трудовым спорам;
- г) суд.

### 3. К индивидуальным субъектам трудового права относятся:

- а) работодатели — юридические лица;
- б) профсоюзные организации;
- в) работодатели — физические лица;
- г) примирительные комиссии

### 4. Какой из ниже перечисленных актов не относится к источникам трудового права:

- а) Закон о занятости;
- б) Закон об охране материнства;
- в) Уголовный кодекс;
- г) регламент (Правила внутреннего трудового распорядка).

**5. По юридической силе международные договоры РФ, имеющие отношение к трудовому праву, стоят:**

- а) перед Конституцией РФ;
- б) после Конституции РФ;
- в) после Конституции РФ и федеральных конституционных законов;
- г) после Конституции РФ, федеральных законов и указов Президента РФ.

**6. Термином "принудительный труд" названная норма не охватывает:**

- 1) работу, которую должно выполнять лицо, находящееся по приговору суда в заключении, или лицо условно освобожденного от такого заключения;
- 2) какую бы то ни было службу военного характера, а в тех странах, в которых признается право на отказ от военной службы по политическим или религиозно-этническим мотивам, какую бы то ни было службу, предусмотренную законом для лиц, отказывающихся от военной службы по указанным мотивам;
- 3) какую бы то ни было службу, обязательную в случаях чрезвычайного положения или бедствия, угрожающих жизни или благополучию населения;
- 4) какую бы то ни было службу, которая входит в обыкновенные гражданские обязанности.

Данная норма применима при определении выполняемой работником работы в качестве принудительного труда.

**7. Метод трудового права носит характер:**

- а) публично-правовой;
- б) частно-правовой;
- в) централизованный;
- г) договорный;
- д) децентрализованный.

**8. К числу источников трудового права зарубежных стран относятся:**

- а) законы;
- б) решения судов первой инстанции;
- в) решения высших судов;
- г) правовые обычаи;
- д) программы политических партий.

**9. При каком способе систематизации трудового законодательства нормативные акты подвергаются изменению по существу:**

- а) при инкорпорации;
- б) при консолидации;
- г) при кодификации;
- д) нет правильного ответа.

**10. Кто является сторонником кодификации:**

- а) профсоюзы;

- б) объединения работодателей;
- в) религиозные организации;
- г) государственные органы;
- д) благотворительные фонды;
- е) международные организации.

**11. К странам романо-германского трудового права, среди прочего, относятся:**

- а) Германия;
- б) Израиль;
- в) Швеция;
- г) США;
- д) ЮАР;
- е) Ирландия.

**12. К странам англо-саксонского трудового права, среди прочего, относятся:**

- а) Франция;
- б) Австралия;
- в) Япония;
- г) Испания;
- д) Греция.

**13. В каком из государств трудовое право не является самостоятельной отраслью права:**

- а) Россия;
- б) Франция;
- в) США;
- г) Китай.

**14. К какому из названных государств отсутствует трудовой кодекс:**

- а) Россия;
- б) Франция;
- в) Германия;
- г) Китай.

**15. Какое из государств является «лидером» по числу ратифицированных конвенций МОТ?**

- а) Россия;
- б) Франция;
- в) Германия;
- г) США.

**16. Размер минимальной заработной платы в Китае устанавливается:**

- а) на всей территории Китая;
- б) на территории провинции;
- в) в границах отдельного города (района);
- г) на каждом предприятии.

**17. Трудовая правосубъектность работника по общему правилу в Германии возникает:**

- а) с 14 лет;
- б) с 15 лет;
- в) с 16 лет;
- г) с 18 лет.

**18. Кто не вправе принимать локальные нормативные акты:**

- а) организации;
- б) работодатели – физические лица (предприниматели);
- в) примирительные комиссии;
- г) государственные учреждения.

**19. Локальные нормативные акты действуют:**

- а) строго на территории предприятия;
- б) на территории предприятия и его филиалов, находящихся в границах данного муниципального образования;
- в) в отношении работников данного предприятия независимо от места выполнения ими работы;
- г) на территории города.

**20. К дополнительным условиям трудового договора во Франции и в Китае относятся условие:**

- а) о дате начала работы;
- б) о мобильности;
- в) о неконкуренции;
- г) о наименовании работодателя.

**21. Что не относится к формам участия работников в управлении организацией:**

- а) получение от работодателя информации по вопросам, затрагивающим интересы работников;
- б) проведение консультаций по вопросам принятия локальных актов;
- в) обращение работников к работодателю по вопросам оказания социальной помощи;
- г) участие в разработке коллективных договоров.

**22. В основе трудовых отношений лежит:**

- а) заявление работника с просьбой принять на работу;
- б) соглашение между работодателем и работником о выполнении последним определенной работы;
- в) направление на работу, исходящее от органов занятости;
- г) потребность работодателя в наемном труде.

**23. Сторона трудовых отношений:**

- а) работодатель;
- б) органы занятости;
- в) комиссия по трудовым спорам;
- г) суд.

**24. В каком из государств трудовое право не является самостоятельной отраслью права:**

- а) Россия;
- б) Франция;
- в) США;
- г) Китай.

**25. К каком из названных государств отсутствует трудовой кодекс:**

- а) Россия;
- б) Франция;
- в) Германия;
- г) Китай.

**26. Управленческий критерий состоит в том, что:**

- а) труд возмезден и соразмерен затраченным усилиям;
- б) работник подчиняется указаниям работодателя; в) трудовой договор заключен на неопределенный срок;
- г) нет правильного ответа.

**27. Трудовой договор в зарубежных странах может быть заключен:**

- а) исключительно в устной форме;
- б) исключительно в письменной форме;
- в) в устной или письменной форме;
- г) нет правильного ответа.

**28. Наемный труд, изучаемый в рамках курса Трудовое право зарубежных стран, является: (перечислите все подходящие характеристики):**

- а) возмездным;
- б) безвозмездным;
- в) добровольным;
- г) независимым;
- д) личным;
- е) общественным;
- ж) подчиненным.

**29. В содержание соглашения в Российской Федерации не может быть включено условие об установлении:**

- а) МРОТ в повышенном размере;
- б) дополнительных условий охраны труда;
- в) неопределенного срока действия соглашения;
- г) отчислений с работодателей на социальные нужды в повышенном размере.

**30. Правовой акт, регулирующий социально-партнерские отношения в организации или у индивидуального предпринимателя, и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей — это:**

- а) коллективный договор;
- б) соглашение;
- в) трудовой договор;

г) конвенция.

**31. Срочный трудовой договор по законодательству США может быть заключен:**

- а) только, если работа является временной или работник — студент;
- б) если работник был уволен с предыдущего места работы за нарушение трудовых обязанностей;
- в) если работница имеет маленьких детей и часто уходит на больничный;
- г) в любом случае, без каких-либо ограничений.

**32. В каком случае срочный трудовой договор должен быть заключен на неопределенный срок в Китае:**

- а) работник имеет стаж работы в организации более 3 лет;
- б) работник окончил вуз и получил диплом;
- в) до этого с работником уже дважды заключался срочный трудовой договор;
- г) работник остался единственным кормильцем в семье.

**33. Не относится к обязательным условиям трудового договора в США:**

- а) размер заработной платы работника;
- б) дата начала работы по трудовому договору;
- в) место работы;
- г) медицинское страхование работника.

**34. К дополнительным условиям трудового договора во Франции относится:**

- а) размер должностного оклада работника;
- б) дата начала работы по трудовому договору;
- в) условие о мобильности;
- г) перечень мер дисциплинарной ответственности, к которым может быть привлечен работник.

**35. Требуется ли участие родителей при подписании трудового договора лицом, не достигшим возраста 18 лет:**

- а) да, требуется присутствие одного из родителей;
- б) да, требуется присутствие обоих родителей;
- в) требуется участие в этом представителя социальных органов;
- г) не требуется.

**36. В какой форме заключается трудовой договор в Китае:**

- а) в устной форме;
- б) обязательно в письменной форме;
- в) возможно заключение трудового договора как в устной, так и в письменной форме;
- г) в письменной форме с регистрацией договора в государственных органах.

**37. Испытание при приеме на работу в США может составлять период:**

- а) до двух месяцев;
- б) до трех месяцев;
- в) до шести месяцев;
- г) не ограничено законом.

**38. Трудовой договор в России может быть заключен по общему правилу с лицом, достигшим:**

- а) 18 лет;
- б) 16 лет;
- в) 14 лет;
- г) 12 лет.

**39. В трудовой договор в Китае не может быть включено условие:**

- а) об удлинении рабочего дня до 10 часов;
- б) о сокращении ежегодного отпуска в связи с установлением неполного рабочего дня;
- в) об установлении трехмесячного испытательного срока;
- г) о дополнительном социальном страховании работников.

**40. В какой статье Трудового кодекса РФ закреплено понятие трудового договора:**

- а) в статье 15;
- б) в статье 24;
- в) в статье 40;
- г) в статье

**41. По соглашению сторон трудовой договор во Франции может быть расторгнут только:**

- а) при наличии уважительных причин;
- б) при отсутствии уважительных причин;
- в) с согласия профсоюза;
- г) при участии подразделения Минтруда Франции.

**42. Работник по законодательству Германии должен предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию:**

- а) за 3 дня;
- б) за 2 недели;
- в) за 4 недели;
- г) за 8 недель.

**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)

## **Оценочные средства для промежуточной аттестации (экзамен)**

### **Теоретические вопросы**

1. Понятие и предмет трудового права
2. Особенности методов правового регулирования
3. Источники трудового права (нормативные акты по труду
4. Дифференциация трудового права
5. Структура трудового права
6. Место трудового права в системе правовых отраслей
7. Трудовое правоотношение
8. Посредничество при найме
9. Трудовой договор
10. Трудовой распорядок и дисциплина труда
11. Взаимная материальная ответственность работников и работодателей
12. Заработная плата
13. Рабочее время
14. Время отдыха
15. Обеспечение прав и интересов работников – изобретателей и рационализаторов
16. Правовое регулирование профессионального обучения
17. Правовая охрана труда
18. Регулирование коллективных трудовых отношений (коллективное трудовое право)
19. Правовое положение профсоюзов
20. Правовое положение организаций работодателей
21. Органы представительства персонала предприятий: правовой статус
22. Соучастие работников и профсоюзов в управлении корпорациями
23. Коллективные переговоры и договоры
24. Регламентация забастовок и локаутов
25. Правовой механизм социального партнерства: органы двустороннего и трехстороннего сотрудничества
26. Типология трудовых споров
27. Примириательно-третейский метод разрешения трудовых споров
28. Судебные и административные процедуры разрешения трудовых споров.
29. Специализированная трудовая юстиция
30. Общая характеристика трудового права
31. Источники трудового права

32. Особенности отдельных правовых институтов и норм
33. Трудовое право в Турции
34. Трудовое право в Республике Корея
35. Трудовое право Ирана: особенности Трудового кодекса
36. Трудовое право Индии
37. Общая характеристика развития трудового права в постсоветский период
38. Трансформация отдельных норм и институтов трудового законодательства на пути к рынку
39. Некоторые черты постсоциалистического развития трудового права
40. Венгрия: новая кодификация трудового законодательства
41. Польша: становление нового коллективного трудового права
42. Закон о труде Китая и Трудовой кодекс Вьетнама — символы и инструменты модернизации трудового права
43. Основные положения трудового законодательства Китая и Вьетнама: общее и особенное
44. Трудовое право Канады
45. Основные положения трудового законодательства стран Латинской Америки
46. Трудовые стандарты Австралийского трудового права
47. Статут трудящихся (Италия)
48. Статут трудящихся (Испания)
49. Закон об отношениях труда и менеджмента 1947 г. (США)
50. Закон о совместных решениях в трудовых отношениях 1976 г. (Швеция)
51. Закон "О конституции предприятия" от 15 января 1972 г. (ФРГ)
52. Политическая Конституция Мексиканских Соединенных Штатов от 5 февраля 1917 г. (с позднейшими изменениями)
53. Конституция Перу 1979 г
54. Стандарты ООН
- Содержание основных трудовых прав человека
- Запрет дискриминации работников по мотивам пола и расы, регулирование труда работников-мигрантов, защита их социальных и трудовых прав
55. Стандарты МОТ
- Общие сведения о МОТ и ее нормотворческой деятельности. Нормативное содержание конвенций и рекомендаций, иных нормативных актов МОТ
56. Трудовые стандарты Совета Европы
57. Трудовые стандарты Европейского союза
58. Трудовые стандарты Содружества Независимых Государств
59. Трудовые стандарты Организации американских государств, Организации африканского единства и Арабской организации труда

### **Практические задания**

#### **Задача 1**

На конкурсе молодых исполнителей в г.Зелена Гура (Польша) одним из этапов конкурса было исполнение песни из репертуара известных музыкантов. Белорусский участник конкурса Белобородько А. исполнил песню из последнего альбома известной польской группы. Белобородько А. получил первую премию, а песня в его исполнении в течение нескольких месяцев транслировалась в радио- и телеэфире как в Беларуси так и в Польше. Однако, авторы песни, с которыми её исполнение не было согласовано, подали на Белобородько А. иск о возмещении материального и морального ущерба, который они считали исходя из количества эфиров в Польше и Беларуси.

Будет ли удовлетворён иск? Почему?

#### Задача 2

Налоговой инспекцией проведена проверка соблюдения требований миграционного законодательства Российской Федерации в кафе "Масленница" (ИП Карповой О.Н.). В ходе проверки установлено, что в ИП к работе в качестве официантки в кафе без разрешения на работу привлечена гражданка Республики Узбекистан Абилова С.Р. Административным органом в присутствии заявителя по данному факту составлен протокол об административном правонарушении. ИП Карпова О.Н. была привлечена к административной ответственности, предусмотренной частью 1 статьи 18.15 КоАП РФ, с назначением минимального предусмотренного наказания в виде штрафа в размере 250 000 руб. Не согласившись с этим, Карпова обратилась с заявлением в арбитражный суд. Суд, дав оценку имеющимся в деле доказательствам, установил, что ИП Карпова О.Н. привлекла к трудовой деятельности в принадлежащем ей кафе в качестве официантки Абилову С.Р., не имевшую оформленного в соответствии со статье 13.1 8 Федерального закона от 25.07.2002 N 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» разрешения на работу. В суде выяснилось, что Абилова не является работником индивидуального предпринимателя Карповой, она работник ИП Курылевой С.М., при этом отношения между предпринимателями регулируются гражданско-правовым договором о предоставлении персонала.

Какое решение примет суд в этой ситуации? Дайте характеристику отношений заемного труда. Назовите формы заемного труда.

#### Задача 3

Научный сотрудник Вильямсон, гражданин Германии, работая по контракту в одном из российских НИИ, производя опыт с новым электроприбором, получил смертельный разряд током, вследствие которого скончался на рабочем месте. Необходимый инструктаж Вильямсоном был пройден, рабочее место соответствовало установленным требованиям охраны труда.

Несет ли ответственность работодатель за гибель Вильямсона? Какое законодательство в данном случае будет применено и почему?

#### Задача 4.

Положения национального закона и коллективного договора, заключенного в организации, противоречат друг другу, но не нарушают нормы европейского трудового права.

Каким образом будет разрешена коллизия между нормами закона и акта социального партнерства?

Задача 5.

Коллективный договор, заключенный в организации, расположенной на территории Франции, предусматривает повышение оплаты труда за сверхурочную работу всего на 10 % (в то время как Трудовой кодекс Франции в качестве общей нормы устанавливает повышение минимум на 25 % за первые 8 часов и далее – 50 %, но позволяет снижать доплату актами социального партнерства).

Соответствует ли данный договор нормам европейского трудового права и будет ли его применение признано законным судом?

Задача 6.

Европейский профсоюз и крупнейшее объединение европейских работодателей в данной сфере подписали отраслевое соглашение. После этого основные положения соглашения были продублированы в отраслевых соглашениях национального уровня. Руководство одного из европейских предприятий, относящихся к данной отрасли, отказалось признать положения нового отраслевого соглашения распространяющимися на работников своей организации по причине того, что действующая директива ЕС по данному вопросу содержит другие правила, а новой директивы пока не издано, таким образом, новое соглашение противоречит европейскому законодательству.

Оцените позицию руководства предприятия с юридической точки зрения.

Задача 7.

Польская компания направила группу работников в Финляндию для выполнения работ по электрификации на крупной строительной площадке. После получения первой заработной платы работники посчитали, что их компания – работодатель не соблюдает требования о минимальной оплате труда, установленной отраслевым соглашением, заключенным социальными партнерами в Финляндии. Работники обратились в финский суд, который передал вопрос на рассмотрение Суда Европейского союза.

Как Вы думаете, каким было решение Европейского суда в отношении оплаты труда данных работников?

Задача 8.

Работник, занятый реализацией важного проекта компании, попросил заменить ему часть отпуска (3 из 4-х недель) денежной компенсацией в связи с тем, что для успешной реализации проекта требуется его постоянное присутствие. Работодатель с этим был согласен, но возражал, что такая замена отпуска деньгами не даст работнику полноценно отдохнуть. Работник в ответ написал заявление с требованием выдать компенсацию вместо большей части отпуска в связи с необходимостью своевременно вернуть кредит банку, в противном случае потребовал увольнения по собственному желанию.

Как должен поступить работодатель, чтобы не нарушить закон?

Задача 9.

Работник выходит из дома за час до начала выполнения работы на месте – в организациях, в которых он выполняет наладку нового оборудования, проданного этим организациям его фирмой – работодателем. После наладки оборудования в одной организации он перемещается в следующую, после чего каждый вечер возвращается домой.

Следует ли включать в рабочее время данного работника время в пути – дорогу к первому клиенту и обратно до дома вечером? Нужно ли оплачивать это время работнику?

Задача 10.

Авиакомпания объявила набор стюардесс. Среди обратившихся за работой был мужчина, которому было отказано в трудоустройстве в связи с тем, что он не отвечает требованиям основных клиентов компании – бизнесменов. Клиенты компании действительно выразили предпочтение стюардессам (работницам женского пола), отказ от учета этого фактора существенно уменьшил бы круг клиентов компании, приведя ее к банкротству.

Какое решение в данном случае должен принять суд по иску мужчины, желающего устроиться стюардом? Объясните свою позицию.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству промежуточный контроль («экзамен»)

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объёме 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)	Студент 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)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие 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)	Студент 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. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы

### 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)