

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 » 04 2023 года



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«ТРУДОВОЕ ПРАВО»

По направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция

Луганск – 2023

Лист согласования РПУД

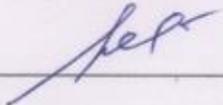
Рабочая программа учебной дисциплины «Трудовое право» по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция. – 75 с.

Рабочая программа учебной дисциплины «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).

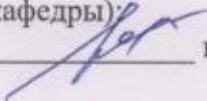
СОСТАВИТЕЛИ:

док. юр. наук, профессор Шамшина И.И., док. юр. наук, доцент Карабут Л.В., док. юр. наук, доцент Лазор И.В., док. юр. наук, доцент Плахотина Н.А.

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

Заведующий кафедрой
государственно-правовых дисциплин  проф. Л.И. 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 «20» 04 2023 г., протокол № 9.

Председатель учебно-методической
комиссии Юридического института

 В.А. Зверьяка

Структура и содержание дисциплины

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

Цель изучения дисциплины «Трудовое право» – уяснение студентами теоретико-методологических основ трудового права, его роли и значения в современных условиях; формирование у студентов общенаучного представления указанной дисциплины, её сущности; усвоение студентами актуальных вопросов теории и практики в сфере регулирования трудовых правоотношений и правоотношений, тесно связанных с трудовыми; овладение конкретными знаниями и навыками в сфере правового регулирования применения наёмного труда, необходимыми для юриста в современных условиях.

Задачи: изучение студентами правовых основ регулирования правоотношений по применению наёмного труда, уяснение характерных признаков наёмного труда, места трудового права в системе отечественного права, социального назначения трудового права в современных рыночных условиях; освоение категориального аппарата современного трудового права; уяснение субъектного состава участников правоотношений в сфере применения наёмного труда, формирование у студентов знаний о содержании правового статуса субъектов трудового права; раскрытие сущности, назначения, содержания и видов коллективно-договорных отношений в трудовом праве; усвоение понятия международно-правового регулирования труда, его целей, значения, механизма; формирование у студентов глубоких знаний о правовой природе, сущности трудового договора, различных аспектах содержания института трудового договора, уяснение его значимости как центрального института трудового права; изучение теоретических основ, принципов и содержания институтов трудового права, определяющих организацию и применение наёмного труда, перспективных направлений их развития; усвоение способов защиты трудовых прав основных субъектов трудового права и видов юридической ответственности за нарушение обязанностей в сфере применения наёмного труда; развитие у студентов аналитического мышления, умения анализировать научную и нормативную литературу, проводить сравнения с зарубежным законодательством и обосновывать собственные выводы; формирование у студентов навыков правоприменительной деятельности в сфере возникновения и функционирования трудовых правоотношений и правоотношений, тесно связанных с трудовыми.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Трудовое право» входит в обязательную часть учебного плана подготовки студентов.

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются: знания природы и сущности государства и права; системы права, механизма государства; механизма и средств правового регулирования, реализации

права; роли государства и права в политической системе общества, в общественной жизни; нормативной базы, необходимой для правового регулирования организации и применения наёмного труда, правил толкования статей ТК РФ, умения оперировать юридическими понятиями и категориями; анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними трудовые правоотношения и правоотношения, тесно связанные с трудовыми; решать практические задачи по реализации норм трудового права в сфере применения наёмного труда, навыки применения общих и специальных норм трудового права в конкретных жизненных ситуациях; закрепления результатов правоприменительной деятельности в соответствующих документах; самостоятельного анализа норм трудового права и выявления пробелов, коллизий и иных недостатков законодательного регулирования общественных отношений в сфере наёмного труда; применения полученных знаний на практике.

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплин теория государства и права, конституционное право, история государства и права и служит основой для освоения дисциплин право социального обеспечения, гражданский процесс, административное право, уголовное право, сравнительное трудовое право, правовое регулирование труда в рыночных отношениях, практика применения судами трудового законодательства.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течении всей жизни	<p>УК-6.1. Оценивает свои возможности для решения конкретных задач</p> <p>УК-6.2. Понимает важность планирования перспективных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда</p> <p>УК-6.3. Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда</p> <p>УК-6.4. Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а</p>	Знать: способы управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
		Уметь: управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
		Владеть: навыками управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

	также относительно полученного результата УК-6.5. Демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков	
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	Знать: способы применения норм материального и процессуального права при решении задач в профессиональной деятельности 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
ОПК-6. Способен участвовать в подготовке проектов нормативных правовых актов и иных юридических документов	ОПК-6.1. Определяет необходимость подготовки нормативных правовых актов и иных юридических документов и их отраслевую принадлежность ОПК-6.2. Выделяет особенности различных видов нормативных правовых актов и иных юридических документов ОПК-6.3. Применяет правила юридической техники для подготовки нормативных правовых актов и иных юридических документов	Знать: способы участия в подготовке проектов нормативных правовых актов и иных юридических документов Уметь: участвовать в подготовке проектов нормативных правовых актов и иных юридических документов
		Владеть: навыками подготовки проектов нормативных правовых актов и иных юридических документов
ПК-4. Способен оказывать правовую помощь гражданам и организациям и иные виды юридических услуг, давать квалифицированные юридические заключения и консультации в	ПК-4.1. Выявляет и формулирует наличие правовой проблемы ПК-4.2. Определяет цель обращения за правовой помощью, устанавливает юридически значимые обстоятельства по делу ПК-4.3. Определяет возможные способы решения правовой проблемы, разрабатывает план	Знать: основы процесса консультирования граждан в правовой сфере и правила работы с заявлениями граждан Уметь: выделять юридически значимые обстоятельства дела, анализировать нормы права и судебную практику в

конкретных видах юридической деятельности	их реализации, выделяет их преимущества и недостатки ПК-4.4 Знает и применяет правила оформления правового заключения и письменной консультации ПК-4.5 Знает и соблюдает правила эффективной коммуникации при оказании правовой помощи и юридических услуг ПК-4.6 Вырабатывает различные варианты решения конкретных задач на основе норм права и полученных аналитических данных ПК-4.7 Понимает значение правовой экспертизы нормативных правовых актов, способен принять участие в ее проведении ПК-4.8 Умеет работать с информацией в цифровой среде ПК-4.9 Владеет навыками подготовки электронных юридических документов	правовой сфере, выявлять альтернативы действий заявителя для достижения целей, разъяснять и давать юридические заключения обратившимся за юридической помощью, прогнозировать последствия действий обратившегося за юридической помощью
		Владеть: всеми видами толкования норм права

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)	
	Очная форма	Заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	360 (10 зач. ед)	360 (10 зач. ед)
Обязательная контактная работа (всего) в том числе:	136	36
Лекции	68	18
Семинарские занятия	68	18
Практические занятия	-	-
Лабораторные работы	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)	36	36
Другие формы и методы организации образовательного процесса (<i>расчетно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.</i>)	-	-
Самостоятельная работа студента (всего)	224	324
Форма аттестации	зачёт, экзамен, курсовая работа, экзамен	зачёт, экзамен, курсовая работа, экзамен

4.2. Содержание разделов дисциплины

Семестр 3.

Тема 1. Общая характеристика отрасли «трудовое право»

Понятие трудового права его социальное назначение. Предмет трудового права. Место трудового права в системе отечественного права. Функции трудового права.

Тема 2. Метод трудового права

Понятие метода трудового права. Особенности метода трудового права. Единство и дифференциация трудового права.

Тема 3. Системный анализ трудового права

Понятие системы трудового права, её структурное строение. Понятие и структура системы трудового законодательства. Понятие науки трудового права и её система.

Тема 4. Система правоотношений в трудовом праве

Понятие системы правоотношений в трудовом праве, основания классификации правоотношений. Правовая характеристика трудового правоотношения. Характеристика отдельных элементов системы правоотношений трудового права.

Тема 5. Принципы трудового права

Понятие принципов трудового права и их назначение. Принципы, отражающие политику государства в сфере правового регулирования наёмного труда. Принципы, определяющие установление условий наёмного труда. Принципы, определяющие правовое регулирование применения труда работников. Принципы, направленные на охрану трудовых прав работников.

Тема 6. Источники трудового права

Понятие источников трудового права и их классификация. Правовая характеристика законов как источников трудового права. Подзаконные акты и акты социального партнёрства в системе источников трудового права. Действие источников трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц.

Тема 7. Субъекты трудового права

Понятие и виды субъектов трудового права, характеристика трудово-правового статуса. Работник как субъект трудового права. Работодатель как субъект трудового права. Понятие трудового коллектива, особенности возникновения и содержание его трудово-правового статуса. Место профсоюзов в системе субъектов трудового права. Государственные органы как субъекты трудового права.

Тема 8. Социальное партнёрство в сфере труда

Понятие социального партнёрства, его уровни, принципы, формы. Субъектный состав и механизм реализации социально-партнёрских отношений. Коллективный договор как основная форма социального партнёрства. Понятие и виды коллективных соглашений, порядок их заключения.

Тема 9. Международно-правовое регулирование труда

Понятие международно-правового регулирования труда. Международная организация труда (МОТ): структура, полномочия. Источники международно-правового регулирования труда.

Семестр 4.

Тема 10. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Понятие занятости, виды занятости. Государственная политика в сфере занятости. Правовая организация трудоустройства. Правовой статус безработного.

Тема 11. Трудовой договор как центральный институт трудового права

Понятие трудового договора, его характерные признаки. Понятие содержания трудового договора, виды условий трудового договора. Обязательные (существенные) условия трудового договора. Понятие и назначение дополнительных (факультативных) условий трудового договора.

Тема 12. Заключение трудового договора и порядок приёма на работу

Гарантии при заключении трудового договора. Форма трудового договора; этапы приёма на работу. Понятие испытательного срока, порядок его установления, правовые последствия.

Тема 13. Классификация трудового договора

Классификационные признаки трудового договора; трудовой договор, заключённый на неопределённый срок. Срочный трудовой договор и сфера его применения. Трудовой договор о совместительстве, разграничение совместительства и совмещения. Трудовой договор о надомной работе. Трудовой договор о дистанционной работе.

Тема 14. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников

Трудовой договор с государственными служащими, работниками государственных компаний и работниками военных организаций. Трудовой договор со спортсменами и тренерами. Трудовой договор с руководителем организации. Иные разновидности трудового договора, обусловленные профессиональным фактором.

Тема 15. Изменение трудового договора

Понятие изменений условий трудового договора. Понятие перевода и его виды. Правовое регулирование перемещения. Изменение условий трудового договора по объективно значимым причинам. Понятие отстранения от работы, его основания, правовые последствия.

Тема 16. Правовые основы прекращения трудового договора

Условия правомерности прекращения трудового договора. Прекращение трудового договора в случае нарушения установленных правил приёма на работу. Характеристика общих оснований прекращения трудового договора. Оформление увольнения и проведение расчёта.

Тема 17. Расторжение трудового договора по инициативе работника и прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника. Расторжение трудового договора по инициативе третьих лиц. Прекращение трудового договора в связи с наступлением определённых событий.

Тема 18. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Условия правомерности расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Правовое регулирование высвобождения работников. Характеристика общих оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Специальные (дополнительные) основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя с отдельными категориями работников.

Семестр 5.

Тема 19. Рабочее время

Понятие рабочего времени; нормальное рабочее время. Правовое регулирование сокращённого рабочего времени. Неполное рабочее время: понятие, виды, порядок установления. Сверхурочное рабочее время и ненормированное рабочее время. Режим и учёт рабочего времени.

Тема 20. Правовое регулирование времени отдыха

Понятие и правовое значение времени отдыха. Перерывы в течение рабочего дня и ежедневный отдых. Выходные дни и праздничные дни. Ежегодный отпуск: понятие, виды, порядок предоставления. Отпуска целевого назначения: понятие, виды. Отпуска без сохранения заработной платы.

Тема 21. Оплата труда

Понятия «оплата труда», «зарботная плата», их характерные признаки и структура. Порядок выплаты заработной платы. Система заработной платы: понятие, виды. Оплата при отклонениях от нормальных условий труда.

Тема 22. Нормирование труда; гарантийные и компенсационные выплаты

Понятие и значение нормирования труда; виды норм труда. Понятие нормальных условий труда; порядок установления, замены и пересмотра норм труда. Назначение гарантийных выплат и доплат, их виды. Понятие и основание компенсационных выплат.

Тема 23. Охрана труда

Понятие охраны труда и её правовое регулирование. Права и обязанности сторон трудового договора в сфере охраны труда. Организация охраны труда на предприятии. Особенности охраны труда отдельных категорий работников. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охраной труда. Ответственность за нарушение требований охраны труда.

Тема 24. Дисциплина труда; дисциплинарная ответственность

Понятие дисциплины труда, её аспекты. Правила внутреннего трудового распорядка. Способы обеспечения дисциплины труда. Понятие дисциплинарной ответственности, её основание, виды. Виды дисциплинарных взысканий и порядок их наложения.

Тема 25. Материальная ответственность сторон трудового договора

Понятие материальной ответственности по трудовому праву и условия её применения. Виды материальной ответственности работника. Порядок определения размера ущерба, причинённого работником, и порядок

возмещения этого ущерба. Материальная ответственность работодателя перед работником.

Тема 26. Процессуальные отношения в трудовом праве

Понятие трудовых споров и конфликтов, их виды, причины возникновения. Понятие комиссии по трудовым спорам, порядок её создания. Досудебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых разногласий. Разрешение индивидуальных трудовых споров и конфликтов в суде.

Тема 27. Коллективные трудовые споры и конфликты; забастовка

Особенности возникновения коллективных трудовых споров и конфликтов. Рассмотрение коллективных трудовых разногласий примирительной комиссией, и с участием посредника. Разрешение коллективных трудовых споров трудовым арбитражем. Понятие забастовки, правовые основания и порядок её объявления. Основания признания забастовки незаконной, правовые последствия незаконной забастовки.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
Семестр 3			
1.	Общая характеристика отрасли «трудовое право»	2	2
2.	Метод трудового права	2	-
3.	Системный анализ трудового права	2	-
4.	Система правоотношений в трудовом праве	2	2
5.	Принципы трудового права	2	-
6.	Источники трудового права	2	-
7.	Субъекты трудового права	2	2
8.	Социальное партнёрство в сфере труда	2	-
9.	Международно-правовое регулирование труда	1	-
Итого: за 3-й семестр		17	6
Семестр 4			
10.	Правовое регулирование занятости и трудоустройства	2	-
11.	Трудовой договор как центральный институт трудового права	4	2
12.	Заключение трудового договора и порядок приёма на работу	4	2
13.	Классификация трудового договора	4	-
14.	Особенности трудового договора с отдельными категориями работников	4	-
15.	Изменение трудового договора	4	2
16.	Правовые основы прекращения трудового договора	4	2
17.	Расторжение трудового договора по инициативе	4	-

	работника и прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон		
18.	Расторжение трудового договора по инициативе работодателя	4	-
Итого: за 4-й семестр		34	8
Семестр 5			
19.	Рабочее время	2	1
20.	Правовое регулирование времени отдыха	1	-
21.	Оплата труда	2	-
22.	Нормирование труда; гарантийные и компенсационные выплаты	2	-
23.	Охрана труда	2	-
24.	Дисциплина труда; дисциплинарная ответственность	2	1
25.	Материальная ответственность сторон трудового договора	2	1
26.	Процессуальные отношения в трудовом праве	2	-
27.	Коллективные трудовые споры и конфликты; забастовка	2	1
Итого: за 5-й семестр		17	4
Итого всего:		68	18

4.4. Семинарские занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
Семестр 3			
1.	Понятие и предмет трудового права, место трудового права в системе отечественного права	2	-
2.	Метод трудового права; объективные и субъективные основания дифференциации трудового права	2	1
3.	Системный анализ трудового права; понятие науки трудового права, её предмет и система	2	-
4.	Трудовое правоотношение и правоотношения, тесно связанные с трудовым правоотношением	2	-
5.	Принципы трудового права: понятие, виды, назначение	2	1
6.	Источники трудового права, их классификация, действие во времени, пространстве и по кругу лиц	1	1
7.	Субъекты трудового права, содержание их трудово-правового статуса	2	2
8.	Коллективно-договорные отношения в трудовом праве: понятие, виды, назначение	2	1
9.	Международные стандарты труда: понятие, источники, значение	2	-
Итого: за 3-й семестр		17	6

Семестр 4			
10.	Виды и формы занятости, правовое регулирование трудоустройства, правовой статус безработного	1	-
11.	Трудовой договор: общая характеристика	2	
12.	Виды условий трудового договора, порядок его заключения, испытательный срок	2	
13.	Срочный трудовой договор, совместительство и совмещение	2	2
14.	Трудовой договор о надомной работе, виды трудового договора по профессиональному фактору	2	-
15.	Переводы и перемещения; отстранение от работы, гарантии при изменении трудового договора	2	-
16.	Условия правомерности прекращения трудового договора; характеристика общих оснований прекращения трудового договора	2	-
17.	Правовые аспекты расторжения трудового договора по волеизъявлению работника; прекращение трудового договора по основаниям, не зависящим от воли сторон	2	-
18.	Правовое регулирование расторжения трудового договора по инициативе работодателя	2	2
Итого: за 4-й семестр		17	4
Семестр 5			
19.	Правовые основы регулирования рабочего времени; сравнительная характеристика сокращённого и неполного; сверхурочного и ненормированного рабочего времени; виды режимов рабочего времени	4	-
20.	Виды времени отдыха; виды отпусков, основания и порядок их предоставления	4	1
21.	Соотношение понятий «оплата труда», «заработная плата»; системы заработной платы, порядок её выплаты	3	1
22.	Правовое регулирование нормирования труда; виды гарантийных и компенсационных выплат	3	1
23.	Права и обязанности сторон трудового договора в сфере охраны труда; организация охраны труда на предприятии; надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охраной труда.	4	1
24.	Порядок установления дисциплины труда, её назначение, способы обеспечения. Понятие и виды дисциплинарной ответственности; порядок наложения дисциплинарных взысканий	4	2
25.	Особенности материальной ответственности по трудовому праву; виды материальной ответственности работника; материальная ответственность работодателя перед работником	4	1

26.	Понятие трудовых споров и конфликтов, их характерные признаки Досудебное и судебное разрешение индивидуальных трудовых споров	4	1
27.	Порядок возникновения коллективных трудовых споров и конфликтов, мирные способы их разрешения; порядок объявления забастовки	4	-
Итого: за 5-й семестр		34	8
Итого всего:		68	18

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов	
			Очная форма	Заочная форма
Семестр 3				
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)	10	10
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)	10	10
3.	Проблемы достижения оптимального соотношения системы трудового права и системы трудового законодательства	Ознакомление с научными позициями и примерами правоприменительной практики. Изучение теоретических вопросов. Выполнение контрольной работы (для заочной формы обучения)	7	10
4.	Правовые подходы к классификации правоотношений в трудовом праве; перспективы развития	Исследование научных концепций относительно становления трудового процессуального права;	7	10

	трудовых процессуальных отношений	анализ материалов судебной практики. Выполнение контрольной работы (для заочной формы обучения)		
5.	Реализация конституционных гарантий трудовых прав граждан в трудовом законодательстве; проблемы реализации на современном этапе принципа договорного установления условий труда; принцип гарантированности трудовых прав: понятие, содержание, направления реализации	Изучение теоретических положений, анализ научных подходов и опыта правоприменительной практики. Выполнение контрольной работы (для заочной формы обучения)	8	12
6.	Место международных актов в системе источников трудового права; особенности судебной практики как источника трудового права; эволюция развития источников трудового права в отечественном трудовом законодательстве	Анализ судебной практики, изучение теоретических положений и научных позиций. Выполнение контрольной работы (для заочной формы обучения)	8	12
7.	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	Изучение теоретических положений и научных концепций, анализ научных подходов и опыта правоприменительной практики. Выполнение контрольной работы (для заочной формы обучения)	8	10
8.	Бипартизм и трипартизм как основание социального партнерства: понятие, сравнительная характеристика,	Изучение теоретических положений и научных концепций, анализ зарубежного правового	8	10

	перспективы развития в отечественном трудовом законодательстве.	опыта. Выполнение контрольной работы (для заочной формы обучения)		
9.	Анализ наиболее значимых конвенций МОТ; основные трудовые права по международным стандартам	Изучение теоретических положений. Выполнение контрольной работы (для заочной формы обучения)	4	8
10.	Зачет	Подготовка к зачету	4	4
Итого:			74	96
Семестр 4				
11.	Служба занятости как субъект трудового права, её роль и значение в правовом регулировании занятости; зарубежный опыт регулирования рынка труда и перспективы его отражение в отечественном законодательстве	Изучение теоретических положений и научных позиций, решение задач; анализ зарубежного правового опыта. Выполнение контрольной работы (для заочной формы обучения)	2	6
12.	Сравнительно-правовая характеристика трудового договора и гражданско-правовых соглашений о труде; развитие дополнительных условий трудового договора	Изучение теоретических положений и научных позиций, решение задач; анализ зарубежного правового опыта. Выполнение контрольной работы (для заочной формы обучения)	2	6
13.	Проблемы обеспечения реализации принципа «запрет дискриминации» при заключении трудового договора; проблемы правового регулирования собеседования и профессионального отбора при заключении трудового договора	Рассмотрение практических ситуаций, решение задач; изучение теоретических положений и научных позиций; анализ зарубежного правового опыта. Составление письменного трудового договора по заданным исходным параметрам. Выполнение контрольной работы	2	6

		(для заочной формы обучения)		
14.	Основания заключения срочного трудового договора; правовые последствия истечения срока трудового договора; виды совместительства	Решение задач; изучение теоретических положений. Выполнение контрольной работы (для заочной формы обучения)	2	6
15.	Особенности и перспективы регулирования дистанционной работы; проблемы регулирования трудового договора со спортсменами	Решение задач; изучение теоретических положений и научных позиций; анализ зарубежного правового опыта. Составление срочного трудового договора. Выполнение контрольной работы (для заочной формы обучения)	2	6
16.	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)	3	6
17.	Правовое значение предупредительного срока при расторжении трудового договора по инициативе работника; проблемы прекращения трудового договора по основаниям, не зависящим от воли сторон	Решение задач, анализ судебной практики; изучение теоретических положений и научных позиций. Документальное оформление увольнения. Выполнение контрольной работы (для заочной формы обучения)	2	8
18.	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	3	8

		контрольной работы (для заочной формы обучения)		
19.	Аттестация работников: понятие, основания и порядок проведения, правовые последствия	Изучение теоретических положений, решение задач. Выполнение контрольной работы (для заочной формы обучения)	3	8
20	Экзамен	Подготовка к экзамену	36	36
Итого:			57	96
Семестр 5				
21.	Особенности установления неполного рабочего времени по инициативе работодателя; правовые проблемы обеспечения права человека на отдых при работе в условиях ненормированного рабочего времени	Анализ судебной практики; решение задач, изучение теоретических положений и научных позиций Выполнение контрольной работы (для заочной формы обучения)	2	6
22.	Целевые отпуска по трудовому праву: понятие, значение, правовое обеспечение надлежащего использования; порядок предоставления ежегодного отпуска: проблемные вопросы и пути их решения	Решение задач; изучение теоретических положений и научных позиций; анализ зарубежного правового опыта. Выполнение контрольной работы (для заочной формы обучения)	2	6
23.	Методы организации оплаты труда; тарифная система и её элементы; правовое значение и проблемы применения минимальной заработной платы	Изучение теоретических положений, решение задач. Выполнение контрольной работы (для заочной формы обучения)	2	6
24.	Проблемы отображения правового регулирования гарантийных и компенсационных выплат в действующем трудовом законодательстве	Решение задач; изучение теоретических положений и научных позиций; анализ зарубежного правового опыта. Выполнение контрольной работы	2	6

		(для заочной формы обучения)		
25.	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)	2	6
26.	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 и пути совершенствования правового регулирования дисциплинарной ответственности	Изучение теоретических положений и научных позиций, решение задач; анализ судебной практики и зарубежного правового опыта. Документальное оформление наложения дисциплинарного взыскания. Выполнение контрольной работы (для заочной формы обучения)	2	6
27.	Коллективная (бригадная) материальная ответственность работников, основания и порядок её применения; перспективы совершенствования правового регулирования полной материальной ответственности работников	Решение задач; изучение теоретических положений и научных позиций; анализ зарубежного правового опыта. Составление договора о бригадной материальной ответственности. Выполнение контрольной работы (для заочной формы обучения)	3	8
28.	Разграничения трудовых споров и трудовых конфликтов, принципы рассмотрения трудовых разногласий; особенности	Изучение теоретических положений и научных позиций, решение задач; анализ судебной	3	8

	судебного рассмотрения трудовых споров; выполнение решений по индивидуальным трудовым спорам	практики и зарубежного правового опыта. Составления заявления в КТС. Выполнение контрольной работы (для заочной формы обучения)		
29.	Перспективы становления трудовой юстиции; трудовые суды в зарубежных странах; право на забастовку и его реализация, правовые последствия законной и незаконной забастовки	Изучение теоретических положений и научных позиций, решение задач; анализ судебной практики и зарубежного правового опыта. Выполнение контрольной работы (для заочной формы обучения)	3	8
30.	Выполнение курсовой работы (научно-исследовательской работы) на заданную тему	Формулирование теоретического и практического задания, составление плана курсовой работы, её написание и оформление в соответствии с методическими указаниями; защита курсовой работы	36	36
31	Экзамен	Подготовка к экзамену	36	36
Итого за 5 семестр:			93	132
Итого:			224	324

4.7. Курсовые работы

1. Социальное назначение трудового права
2. Реализация конституционных гарантий трудовых прав граждан в отечественном трудовом законодательстве
3. Предмет трудового права
4. Характеристика отрасли трудового права
5. Метод трудового права и перспективы его развития в условиях рыночной экономики
6. Особенности метода трудового права
7. Функции трудового права: понятие, виды, направления реализации
8. Место трудового права в отечественной правовой системе
9. Источники трудового права
10. Единство и дифференциация правового регулирования наёмного труда
11. Принципы трудового права и их значение в регулировании

применения наёмного труда

12. Субъекты трудового права
13. Система правоотношений в сфере трудового права
14. Трудовое правоотношение: правовая характеристика, основания возникновения, динамика развития
15. Общая характеристика правоотношений, тесно связанных с трудовым правоотношением
16. Профсоюзы как субъект трудового права
17. Функции и права профсоюзов в сфере общественных отношений по применению наёмного труда
18. Работник как субъект трудового права
19. Правовая характеристика трудового статуса работодателя
20. Коллективные соглашения о труде как источник трудового права: понятие, виды
21. Индивидуальные и коллективные субъекты трудового права
22. Международно-правовое регулирование труда и его значение для развития отечественного трудового законодательства
23. Институт социального партнёрства: сущность, значение, перспективы развития
24. Коллективный договор как основная форма социального партнёрства
25. Коллективно-договорное регулирование труда на современном этапе: проблемы и перспективы
26. Система источников трудового права
27. Коллективно-договорное и локальное нормотворчество в трудовом праве: понятие, виды
28. Понятие занятости населения и направление государственной политики в этой сфере
29. Правовое регулирование статуса безработного
30. Правовая организация трудоустройства
31. Понятие и правовое регулирование рынка труда
32. Виды нетипичной занятости в современном мире и перспективы их отражения в отечественном законодательстве
33. Трудовой договор на современном этапе: значение и перспективы развития
34. Содержание трудового договора
35. Правовое регулирование условий применения наёмного труда
36. Испытание при приёме на работу
37. Виды трудового договора
38. Срочный трудовой договор на современном этапе
39. Трудовой договор с временными и сезонными работниками
40. Особенности регулирования труда государственных служащих
41. Особенности регулирования труда женщин
42. Совместительство и совмещение

43. Переводы и перемещения по трудовому праву
44. Гарантии при заключении, изменении, прекращении трудового договора
45. Виды переводов на другую работу
46. Основания прекращения трудового договора
47. Расторжение трудового договора по инициативе работника: проблемные вопросы и пути их решения
48. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя
49. Дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя с отдельными категориями работников
50. Изменение условий трудового договора: понятие, виды, порядок осуществления
51. Правовое регулирование высвобождения работников
52. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при наличии виновных действий со стороны работника
53. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии виновных действий со стороны работника
54. Место профсоюзного органа в правовом регулировании прекращения трудового договора
55. Прекращение трудового договора при наличии обстоятельств, не зависящих от воли сторон
56. Трудовой договор со спортсменами и тренерами: особенности правового регулирования
57. Трудовой договор о надомной работе и перспективы его развития
58. Особенности регулирования труда дистанционных работников
59. Аттестация работников: понятие, сущность, правовое значение
60. Понятие и виды рабочего времени
61. Режим и учёт рабочего времени
62. Рабочее время за пределами его нормальной продолжительности: особенности и проблемы правового регулирования
63. Правовое регулирование сверхурочных работ
64. Гарантии в трудовом праве: понятие, сущность, виды
65. Понятие и виды времени отдыха
66. Правовое регулирование отпусков целевого назначения
67. Ежегодные отпуска: понятие, виды, порядок предоставления
68. Содержание института оплаты труда и его место в современном трудовом праве
69. Понятие, структура и функции заработной платы
70. Гарантии в сфере оплаты труда
71. Виды и системы заработной платы
72. Нормирование труда и его значение в реализации принципа возмездности труда
73. Гарантийные и компенсационные выплаты
74. Право работника на оплату труда и его защита

75. Оплата при отклонении от нормальных условий труда
76. Социально-экономическое и правовое содержание заработной платы в условиях рыночной экономики
77. Ответственность сторон трудового договора
78. Понятие дисциплины труда и её обеспечение
79. Дисциплинарная ответственность: понятие, виды, особенности применения
80. Правила внутреннего трудового распорядка: содержание, порядок принятия, значение в обеспечении дисциплины труда
81. Основные обязанности и права сторон трудового правоотношения
82. Понятие, основания и условия материальной ответственности по трудовому праву
83. Материальная ответственность работника: основания, виды, порядок применения
84. Материальная ответственность работодателя
85. Возмещение морального вреда по трудовому праву
86. Понятие охраны труда и её значение
87. Правовые вопросы организации охраны труда на производстве
88. Государственная политика и государственное управление в области охраны труда
89. Право работника на охрану труда и его гарантии
90. Правовое регулирование отношений сторон трудового договора в сфере охраны труда
91. Обязанности работодателя и работника в сфере охраны труда
92. Правовые проблемы регулирования труда молодёжи в условиях рыночных отношений
93. Особенности охраны труда молодёжи
94. Специальные нормы по охране труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью
95. Особенности правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями
96. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и правил охраны труда
97. Ответственность сторон трудового договора за нарушение требований охраны труда
98. Правовые проблемы возмещения морального вреда работнику в случае повреждения его здоровья на производстве
99. Правовое регулирование труда лиц, совмещающих работу с обучением
100. Понятие и виды трудовых разногласий
101. Индивидуальные трудовые споры и конфликты: понятие, причины возникновения, порядок рассмотрения
102. Коллективные трудовые споры и конфликты
103. Право на забастовку и его реализация

104. Правовые последствия законной и незаконной забастовки
105. Понятие и значение деятельности МОТ в регулировании применения наёмного труда
106. Способы обеспечения дисциплины труда на современном этапе
107. Мирные способы разрешения трудовых конфликтов
108. Дисциплинарная ответственность в отечественном законодательстве и в зарубежных странах: сравнительно-правовой анализ
109. Правовая защита имущественных интересов сторон трудового правоотношения
110. Процессуальные правоотношения в трудовом праве: понятие, виды, основания возникновения и развития

5. Образовательные технологии

С целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся необходимо использовать инновационные образовательные технологии при реализации различных видов аудиторной работы в сочетании с внеаудиторной. Используемые образовательные технологии и методы должны быть направлены на повышение качества подготовки путем развития у обучающихся способностей к самообразованию и нацелены на активизацию и реализацию личностного потенциала.

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий: информационные технологии – использование электронных образовательных ресурсов при подготовке к лекциям и семинарским занятиям; работа в команде – совместная работа студентов в группе при решении ситуационных задач, выполнении групповых домашних заданий; ролевая игра – решение задач с распределением ролей между студентами, разбор проблемных ситуаций. 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. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Конституция Российской Федерации с поправками 2020 года. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://duma.gov.ru/news/48953/>.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: Официальный текст. – М.: Издательство «Омега-Л», 2022. – 285 с.
3. 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.
4. Лазор Л.И., Лазор В.В., Плахотина Н.А., Шамшина И.И. Трудовое

право: Учебник в 2-х томах. Том 2. «Особенная часть» / Под общ. ред. проф. Л.И. Лазор. – Луганск: «НОУЛИДЖ», 2019. – 496 с.

5. 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.

б) дополнительная литература:

1. Конституция Луганской Народной Республики от 30 декабря 2022 года. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nslnr.su/zakonodatelstvo/konstitutsiya/>

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

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

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

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

6. 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.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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.

в) методические рекомендации:

1. Методические указания к выполнению курсовых работ по правовым дисциплинам для студентов направления подготовки 40.03.01 «Юриспруденция». / Составители: Л.И. Лазор, Л.В. Карабут, И.В. Лазор, Н.А.

Плахотина, И.И. Шамшина, А.А. Юрченко. – Луганск: Изд-во Луганский государственный университет имени Владимира Даля, 2021. – 26 с.

2. Методические указания к семинарским занятиям по дисциплине «ТРУДОВОЕ ПРАВО (общая часть)» для студентов дневной формы обучения направления подготовки 40.03.01 «Юриспруденция» / Составители: Л.И. Лазор, Л.В. Карабут, И.В. Лазор, Н.А. Плахотина, И.И. Шамшина, А.А. Юрченко. – Луганск: Изд-во Луганский государственный университет имени Владимира Даля, 2021. – 30 с.

3. Методические указания к семинарским занятиям по дисциплине «ТРУДОВОЕ ПРАВО (особенная часть)» (часть 1) для студентов 2-го курса дневной формы обучения направления подготовки 40.03.01 «Юриспруденция» / Составители: Л.И. Лазор, И.И. Шамшина, И.В. Лазор, Н.А. Плахотина, А.А. Юрченко. – Луганск: Изд-во Луганский государственный университет имени Владимира Даля, 2021. – 47с.

4. Методические указания к семинарским занятиям по дисциплине «ТРУДОВОЕ ПРАВО (особенная часть)» (часть 2) для студентов 3-го курса дневной формы обучения направления подготовки 40.03.01 «Юриспруденция» / Составители: Л.И. Лазор, И.И. Шамшина, И.В. Лазор, Н.А. Плахотина, А.А. Юрченко. – Луганск: Изд-во Луганский государственный университет имени Владимира Даля, 2021. – 40 с.

5. Методические указания к самостоятельной работе для студентов 3-го курса дневной формы обучения направления подготовки 40.03.01 «Юриспруденция» по дисциплине «ТРУДОВОЕ ПРАВО (особенная часть)» / Составители: Л.И. Лазор, И.И. Шамшина, И.В. Лазор, Л.В. Карабут, Н.А. Плахотина, А.А. Юрченко. – Луганск: Изд-во Луганский государственный университет имени Владимира Даля, 2021. – 34 с.

6. Методические указания к семинарским занятиям для студентов 3-го курса заочной формы обучения направления подготовки 40.03.01 «Юриспруденция» по дисциплине «ТРУДОВОЕ ПРАВО (особенная часть)» / Составители: Л.И. Лазор, И.И. Шамшина, И.В. Лазор, Л.В. Карабут, Н.А. Плахотина, А.А. Юрченко. – Луганск: Изд-во Луганский государственный университет имени Владимира Даля, 2021. – 32 с.

7. Методические указания к семинарским занятиям для студентов 2-го курса заочной формы обучения направления подготовки 40.03.01 «Юриспруденция» по дисциплине «ТРУДОВОЕ ПРАВО (особенная часть)» / Составители: Л.И. Лазор, И.И. Шамшина, И.В. Лазор, Н.А. Плахотина, А.А. Юрченко. – Луганск: Изд-во Луганский государственный университет имени Владимира Даля, 2021. – 35 с.

8. Методические указания к выполнению контрольных работ по дисциплине «ТРУДОВОЕ ПРАВО (общая часть)» для студентов заочной формы обучения направления подготовки 40.03.01 «Юриспруденция» / Составители: Л.И. Лазор, Л.В. Карабут, И.В. Лазор, Н.А. Плахотина, И.И. Шамшина, А.А. Юрченко. – Луганск: Изд-во Луганский государственный университет имени Владимира Даля, 2021. – 47 с.

9. Методические указания к выполнению контрольных работ по дисциплине «ТРУДОВОЕ ПРАВО (особенная часть)» для студентов заочной формы обучения направления подготовки 40.03.01 «Юриспруденция»/ Составители: Л.И. Лазор, Л.В. Карабут, И.В. Лазор, Н.А. Плахотина, И.И. Шамшина, А.А. Юрченко. – Луганск: Изд-во Луганский государственный университет имени Владимира Даля, 2021. – 58 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/>

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины «Трудовое право» 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	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/

система		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/

8. Оценочные средства по дисциплине

Паспорт оценочных средств по учебной дисциплине «Трудовое право»

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

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Контролируемые темы учебной дисциплины, практики	Этапы формирования (семестр изучения)
1	УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течении всей жизни	УК-6.1	Тема 1. Общая характеристика отрасли «трудовое право»	3
			УК-6.2	Тема 2. Метод трудового права	3
			УК-6.3		Тема 3. Системный анализ трудового права
			УК-6.4	Тема 6. Источники трудового права	
			УК-6.5		Тема 9. Международно-правовое регулирование труда
				Тема 19. Рабочее время	
				Тема 20. Правовое регулирование времени отдыха	5
			2.	ОПК-2	Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности
ОПК-2.2	Тема 5. Принципы трудового права	3			
ОПК-2.3		Тема 6. Источники трудового права			
ОПК-2.4	Тема 7. Субъекты трудового права				
	Тема 8.	3			

				Социальное партнёрство в сфере труда	
				Тема 10. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	4
				Тема 11. Трудовой договор как центральный институт трудового права	4
				Тема 12. Заключение трудового договора и порядок приёма на работу	4
				Тема 13. Классификация трудового договора	4
				Тема 14. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников	4
				Тема 15. Изменение трудового договора	4
				Тема 16. Правовые основы прекращения трудового договора	4
				Тема 17. Расторжение трудового договора по инициативе работника и прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон	4
				Тема 18.	4

				Расторжение трудового договора по инициативе работодателя	
				Тема 19. Рабочее время	5
				Тема 20. Правовое регулирование времени отдыха	5
				Тема 21. Оплата труда	5
				Тема 23. Охрана труда	5
				Тема 24. Дисциплина труда; дисциплинарная ответственность	5
				Тема 25. Материальная ответственность сторон трудового договора	5
				Тема 26. Процессуальные отношения в трудовом праве	5
				Тема 27. Коллективные трудовые споры и конфликты; забастовка	5
3.	ОПК-6	Способен участвовать в подготовке проектов нормативных правовых актов и иных юридических документов	ОПК-6.1 ОПК-6.2 ОПК-6.3	Тема 2. Метод трудового права	3
				Тема 6. Источники трудового права	3
				Тема 7. Субъекты трудового права	3
				Тема 8. Социальное партнёрство в сфере труда	3
				Тема 9. Международно-правовое регулирование труда	3

			Тема 12. Заключение трудового договора и порядок приёма на работу	4
			Тема 13. Классификация трудового договора	4
			Тема 14. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников	4
			Тема 15. Изменение трудового договора	4
			Тема 16. Правовые основы прекращения трудового договора	4
			Тема 19. Рабочее время	5
			Тема 20. Правовое регулирование времени отдыха	5
			Тема 21. Оплата труда	5
			Тема 22. Нормирование труда; гарантийные и компенсационные выплаты	5
			Тема 23. Охрана труда	5
			Тема 24. Дисциплина труда; дисциплинарная ответственность	5
			Тема 26. Процессуальные отношения в трудовом праве	5

				Тема 27. Коллективные трудовые споры и конфликты; забастовка	5
4.	ПК-4	Способен оказывать правовую помощь гражданам и организациям и иные виды юридических услуг, давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности	ПК-4.1	Тема 8. Социальное партнёрство в сфере труда	3
ПК-4.2					
ПК-4.3					
ПК-4.4.			Тема 10. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	4	
ПК-4.5					
ПК-4.6					
ПК-4.7			Тема 11. Трудовой договор как центральный институт трудового права	4	
ПК-4.8					
ПК-4.9			Тема 12. Заключение трудового договора и порядок приёма на работу	4	
			Тема 13. Классификация трудового договора	4	
			Тема 14. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников	4	
			Тема 15. Изменение трудового договора	4	
			Тема 16. Правовые основы прекращения трудового	4	

				договора	
				Тема 17. Расторжение трудоого договора по инициативе работника и прекращение трудоого договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон	4
				Тема 18. Расторжение трудоого договора по инициативе работодателя	4
				Тема 19. Рабочее время	5
				Тема 20. Правовое регулирование времени отдыха	5
				Тема 21. Оплата труда	5
				Тема 22. Нормирование труда; гарантийные и компенсационные выплаты	5
				Тема 23. Охрана труда	5
				Тема 24. Дисциплина труда; дисциплинарная ответственность	5
				Тема 25. Материальная ответственность	5

				сторон трудового договора	
				Тема 26. Процессуальные отношения в трудовом праве	5
				Тема 27. Коллективные трудовые споры и конфликты; забастовка	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-6	УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-6.4 УК-6.5	знать способы управления своим временем; оценку своих возможностей для решения конкретных задач; важность планирования перспективных целей деятельности; конституционные основы правового регулирования общественных отношений по применению наёмного труда, законодательство Российской Федерации (далее – РФ) и Луганской Народной Республики (далее – ЛНР), в том числе Конституцию РФ и Конституцию	Тема 1, Тема 2, Тема 3, Тема 6, Тема 9, Тема 19, Тема 20	Вопросы для обсуждения (в виде сообщений), задачи, тесты, контрольные работы, творческие задания

			<p>ЛНР, законы, а также иные нормативные правовые акты, основные официальные отечественные нормативно-правовые ресурсы в сфере регулирования наёмного труда; акты международно-правового регулирования труда; иерархию источников права; основные юридические понятия и категории в трудовом праве; понятие, предмет и методологию науки трудового права</p> <p>уметь реализовывать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей;</p> <p>применять законодательство РФ и законодательство ЛНР, в том числе Конституцию РФ и Конституцию ЛНР, а также иные нормативные правовые акты, общепризнанные принципы и нормы международного права; анализировать научную и нормативную литературу, обосновывать собственные выводы; готовить научные работы (доклады, публикации и др.) по отдельным аспектам трудового права; логически обосновывать свою</p>		
--	--	--	--	--	--

			<p>позицию; участвовать в научных дискуссиях по обсуждению актуальных проблем трудового права</p> <p>владеть способностью критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач и критически оценивать полученные результаты;</p> <p>соблюдать Конституцию РФ и Конституцию ЛНР, законы, а также иные нормативные правовые акты, общепризнанные принципы и нормы международного права; навыками правоприменительной деятельности в сфере регламентации наёмного труда; методологическим арсеналом для осуществления научной деятельности;</p> <p>способностью к аналитическому мышлению</p>		
2.	ОПК-2	<p>ОПК-2.1</p> <p>ОПК-2.2</p> <p>ОПК-2.3</p> <p>ОПК-2.4</p>	<p>знать субъектный состав и виды правоотношений в сфере применения наёмного труда, содержание правового статуса основных субъектов трудового права; правовые основы применения наёмного труда, характерные признаки наёмного</p>	<p>Тема 4,</p> <p>Тема 5,</p> <p>Тема 6,</p> <p>Тема 7,</p> <p>Тема 8,</p> <p>Тема 10,</p> <p>Тема 11,</p>	<p>Вопросы для обсуждения (в виде сообщений), задачи, тесты, контрольные работы, творческие задания</p>

			<p>труда; правовую природу, характерные признаки и содержание трудового договора как центрального института трудового права, порядок его заключения, изменения и прекращения; теоретические основы, принципы и содержание институтов трудового права, определяющих организацию и применение наёмного труда</p> <p>уметь анализировать обстоятельства с целью применения конкретных норм трудового права, в том числе норм, регулирующих процессуальные отношения в трудовом праве; разграничивать трудовые отношения и гражданско-правовые отношения по применению труда; определять фактический состав, необходимый для возникновения трудовых отношений с отдельными категориями работников</p> <p>владеть способностью реализовывать нормы материального и процессуального права в сфере применения наёмного труда; навыками</p>	<p>Тема 12, Тема 13, Тема 14, Тема 15, Тема 16, Тема 17, Тема 18, Тема 19, Тема 20, Тема 21, Тема 23, Тема 24, Тема 25, Тема 26, Тема 27</p>	
--	--	--	---	--	--

			юридической квалификации фактов и обстоятельств, влекущих возникновение, изменение или прекращение правоотношений в сфере трудового права		
3.	ОПК-6	ОПК-6.1 ОПК-6.2 ОПК-6.3	<p>знать систему нормативных правовых актов РФ и ЛНР; иерархию источников трудового права; категориальный аппарат современного трудового права; методы правового регулирования наёмного труда в условиях рынка; влияние социального партнёрства на экономику; роль дифференциации правового регулирования наёмного труда в развитии экономики</p> <p>уметь определять необходимость подготовки нормативных правовых актов и иных юридических документов в сфере применения наёмного труда; выделять особенности различных видов нормативных правовых актов и иных юридических документов; проводить сравнения с зарубежным законодательством; выделять правовые</p>	Тема 2, Тема 6, Тема 7, Тема 8, Тема 9, Тема 12, Тема 13, Тема 14, Тема 15, Тема 16, Тема 19, Тема 20, Тема 21, Тема 22, Тема 23, Тема 24, Тема 25, Тема 26, Тема 27	Вопросы для обсуждения (в виде сообщений), задачи, тесты, контрольные работы, творческие задания

			<p>пробелы и коллизии в действующем трудовом законодательстве; формулировать и систематизировать правовые нормы; применять правила юридической техники владеть юридической техникой; навыками разработки нормативных правовых актов в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности; способностью документально оформлять решения, имеющие правовые последствия; правильно применять реквизиты документов</p>		
4.	ПК-4	<p>ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3 ПК-4.4 ПК-4.5 ПК-4.6 ПК-4.7 ПК-4.8 ПК-4.9</p>	<p>знать способы защиты трудовых прав основных субъектов трудового права; виды контроля за соблюдением трудового законодательства; виды юридической ответственности за нарушение обязанностей в сфере применения наёмного труда и порядок её применения; основания и причины возникновения трудовых споров, их подведомственность и порядок регулирования уметь выявлять наличие правовой проблемы в сфере применения наёмного труда; применять и</p>	<p>Тема 8, Тема 10, Тема 11, Тема 12, Тема 13, Тема 14, Тема 15, Тема 16, Тема 17, Тема 18, Тема 19, Тема 20, Тема 21, Тема 22,</p>	<p>Вопросы для обсуждения (в виде сообщений), задачи, тесты, контрольные работы, творческие задания</p>

			<p>правильно толковать правовые нормы; определять возможные способы решения правовой проблемы, разрабатывать план их реализации; применять правила оформления юридических документов; работать с информацией в цифровой среде</p> <p>владеть способностью анализировать конкретные жизненные ситуации и сопоставлять их с нормами права; формулировать логически обоснованные правовые решения конкретных проблем; разрабатывать различные варианты решения конкретных задач;</p> <p>проводить правовую экспертизу; навыками деловых коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках; правового решения спорных ситуаций в сфере применения наёмного труда; оформления юридических документов, в том числе электронных юридических документов</p>	<p>Тема 23, Тема 24, Тема 25, Тема 26, Тема 27</p>	
--	--	--	--	--	--

Вопросы и задания к контрольным работам

Семестр 3.

Вопросы к контрольным работам:

1. Понятие трудового права, его социальное назначение
2. Предмет трудового права
3. Конституционные гарантии трудовых прав граждан
4. Функции трудового права
5. Место трудового права в системе отечественного права
6. Метод трудового права
7. Система трудового права
8. Единство и дифференциация трудового права
9. Принципы трудового права
10. Источники трудового права
11. Субъекты трудового права: общая характеристика
12. Работник как субъект трудового права
13. Работодатель как субъект трудового права
14. Профессиональные союзы в сфере трудовых правоотношений
15. Коллективный договор
16. Коллективные соглашения как источник трудового права
17. Трудовое правоотношение
18. Система правоотношений в трудовом праве
19. Социальное партнёрство
20. Международно-правовое регулирование труда

Задания к контрольным работам:

1. Дайте правовую характеристику принципа «свобода труда»
2. Перечислите правоотношения, входящие в предмет трудового права
3. Назовите признаки, характеризующие особенности метода трудового права
4. Перечислите, по каким признакам отграничиваются трудовое и гражданское право
5. Сделайте правовой анализ правоотношений по трудоустройству
6. Перечислите правоотношения, сопутствующие трудовым отношениям
7. Представьте правовую характеристику правоотношений по контролю за охраной труда и соблюдением трудового законодательства
8. Раскройте содержание принципа «запрет принудительного труда»
9. Сделайте правовой анализ правоотношений по материальной ответственности сторон трудового договора
10. Назовите, какие признаки присущи общественным отношениям, входящим в предмет трудового права
11. Сделайте правовую характеристику правоотношений по повышению квалификации непосредственно на производстве
12. Перечислите принципы, выражающие политику государства в сфере правового регулирования наёмного труда
13. Назовите основания дифференциации трудового права

14. Сделайте правовой анализ правоотношений по разрешению трудовых споров
15. Укажите признаки наёмного труда
16. Назовите правоотношения, предшествующие трудовому правоотношению
17. Сделайте правовой анализ трудового правоотношения
18. Назовите правоотношения, вытекающие из трудового правоотношения
19. Охарактеризуйте содержание принципа «равенство трудовых прав граждан и запрет дискриминации»
20. Сделайте правовой анализ организационно-управленческих правоотношений
21. Дайте понятие предмета трудового права
22. Сделайте правовой анализ ученических правоотношений
23. Раскройте содержание принципа «единство и дифференциация условий труда»
24. Перечислите правоотношения, сторонами которых выступают основные субъекты трудового права
25. Назовите субъективные основания дифференциации трудового права
26. Раскройте содержание принципа «возмездность труда»
27. Назовите объективные основания дифференциации трудового права
28. Проведите сравнительно-правовую характеристику трудового права и административного права
29. Перечислите трудовые права граждан, закрепленные в Конституции РФ
30. Сделать сравнительную характеристику трудового права и права социального обеспечения
31. Назовите характерные признаки трудовых правоотношений
32. Выделите сходные и различные черты трудового права и гражданского права
33. Перечислите наиболее распространённые формы социального партнёрства на современном этапе
34. Сделайте сравнительно-правовую характеристику трудового и конституционного права
35. Раскройте содержание принципа «безопасность труда»
36. Перечислите основные права профсоюзов
37. Сделайте классификацию источников трудового права по юридической силе
38. Перечислите основополагающие принципы трудового права
39. Назовите способы защиты трудовых прав граждан
40. Перечислите функции трудового права

Семестр 4.

Вопросы к контрольным работам:

1. Трудовой договор: понятие, форма, порядок заключения
2. Трудовой договор о надомной работе

3. Правовое регулирование приёма на работу
4. Виды трудового договора
5. Содержание трудового договора
6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае совершения работником виновных действий
7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии виновных действий со стороны работника
8. Оформление увольнения; трудовая книжка.
9. Виды переводов по трудовому праву
10. Расторжение трудового договора по инициативе работника
11. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя с отдельными категориями работников
12. Трудовой договор с временными и сезонными работниками
13. Переводы и перемещения по трудовому праву
14. Совместительство и совмещение
15. Испытание при приёме на работу
16. Общие основания прекращения трудового договора
17. Порядок высвобождения работников и социальная защита высвобожденных работников
18. Правовое регулирование занятости и трудоустройства
19. Понятие и содержание статуса безработного
20. Расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Задачи к контрольным работам:

1. 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 назначения Жилина на должность главного экономиста условия его труда не изменились, а зарплата увеличилась на 1300 руб., поэтому согласия работника на такое назначения, по мнению директора, не требовалось. Жилин, будучи не согласен с таким назначением, поскольку изменился характер и объём его работы, обжаловал назначение в суд. Каким должно быть решение суда?

2. Сторож Семёнов уволен по сокращению штатов с согласия профкома. Считая свое увольнение несправедливым, Семёнов обратился в суд, ссылаясь на то, что он инвалид, имеет на иждивении нетрудоспособную жену и несовершеннолетнюю внучку, а оставленная на работе Агеева – одинокая и ещё не старая, трудоспособная женщина. Представитель ответчика на суде ссылаясь на то, что профком дал согласие на сокращение Семёнова, а также утверждал, что Семёнов по состоянию здоровья не может работать сторожем и что, кроме того, он получает пенсию. Какое решение должен вынести суд и почему?

3. Тимофеев был принят в автокомбинат № 5 водителем легковой

автомашины. Приказом по автокомбинату ему было предписано выполнять работу водителя автобуса. Тимофеев отказался от работы на автобусе. Правомерен ли этот отказ? Какие правовые последствия могут последовать в сложившейся ситуации?

4. Инженер Власов 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 Власова? Подлежит ли он регистрации в качестве безработного? Если нет, почему? Если да, то как будет определяться размер его пособия по безработице и в течение какого срока он может это пособие получать?

5. Зимин 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 приём возвратной тары. Зимин отказался выполнять возложенные на него по приказу обязанности, за что ему был объявлен выговор. Поскольку Зимин и после этого не починился приказу, он был уволен по п.5 ст.81 ТК РФ. Считая увольнение незаконным, Зимин обратился в суд. Будет ли он восстановлен на работе?

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. Обжалуя свое увольнение в суде, Денисов показал, что он вполне справлялся со своими обязанностями, не имел никаких замечаний от руководства. При 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 переведён инженер из этого отдела. Какое решение должен вынести суд?

7. Техник сборочного автозавода Ильин подал 25 марта заявление об увольнении по собственному желанию. 30 марта он подал второе заявление, в котором просил считать недействительным прежнее заявление, так как он передумал уходить с работы. Однако в этот же день приказом по заводу он был уволен 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. Приказом по торгово-закупочной базе 25 января текущего года Зайцева была принята на работу кладовщиком с двухнедельным испытательным сроком, а 31 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. Зайцева обратилась в суд 26 февраля текущего года с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. При этом выяснилось, что Зайцева беременна. Подлежит ли иск удовлетворению?

9. При заключении трудового договора с шахтером Заевым 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?

10. В мае на заводе объединили отдел труда с отделом экономических обоснований, в результате чего был создан новый отдел. В связи с этим инженера бывшего отдела труда Васильчикова уволили по сокращению штатов. При рассмотрении в суде заявления Васильчикова о восстановлении на работе выяснилось, что численность работников отдела не уменьшилась, а фонд заработной платы даже увеличился. Правомерно ли увольнение Васильчикова?

11. В отдел кадров завода 5 января обратились токари Архипов и Малеев с просьбой принять их на работу. После того как Архипов и Малеев принесли свои трудовые книжки, был издан приказ о зачислении обоих на работу с 9 января с месячным испытательным сроком. Фактически Архипов приступил к работе по просьбе мастера и с ведома начальника цеха с 5 января, а Малеев начал работать с 12 января в связи с домашними обстоятельствами, о которых он поставил в известность мастера. С какого момента возникли у Архипова и Малеева трудовые правоотношения и в течение какого периода они должны рассматриваться находящимися на испытании?

12. 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?

13. 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?

14. Сергеев заключил от имени бригады договор с администрацией стадиона «Авангард», в соответствии с которым бригада обязуется в двухмесячный срок привести в полный порядок футбольное поле, а администрация – оплатить работу после её выполнения. По истечении двух месяцев при производстве расчёта 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?

15. Электрослесарь Зубов получил на заводе травму, в результате которой был признан инвалидом 3-й группы. Считая, что Зубов как инвалид не сможет качественно выполнять прежнюю работу, начальник цеха издал распоряжение о переводе его на другую, более лёгкую, постоянную работу. Зубов отказался от перевода и был уволен по п.8 ст.77 ТК РФ – отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением. Зубов оспорил увольнение в судебном порядке. Подлежит ли Зубов восстановлению на работе?

16. Бухгалтера-ревизора Васина уволили с согласия профкома по п.3 ст.81 ТК РФ (несоответствие занимаемой должности) за некачественно проведённую ревизию одного из рынков, в результате чего не были своевременно вскрыты злоупотребления директора рынка. Васин имеет 25-летний стаж работы по специальности, дисциплинарных взысканий и замечаний по работе у него раньше не было. В суде, куда обратился Васин с иском о восстановлении на работе, представитель администрации пояснил, что Васин не обеспечивает качественного выполнения ревизий и, кроме того, он не имеет высшего образования, а на его место уже приняли молодого человека, окончившего финансовый институт.

Какое решение должен вынести суд?

17. Заведующая филиалом универмага «Детский мир» Боброва 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. Боброва погасила установленную недостачу и обратилась к администрации с просьбой о восстановлении её на прежней работе. Так как в восстановлении ей было отказано, Боброва обратилась с иском о восстановлении на работе в суд. Правомерно ли увольнение Бобровой? Какое решение должен вынести суд?

18. 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 ещё на один месяц. А ещё через неделю Ветров был предупреждён о том, что он не соответствует занимаемой должности и уволен как не выдержавший испытание. Ветров обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Какое решение должен вынести суд?

19. 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?

20. Токарь Орлов был уволен с работы по п.5 ст.81 ТК РФ за неоднократное нарушение дисциплины труда (в течение шести месяцев на него наложено четыре взыскания). При рассмотрении его иска о восстановлении на работе в суде выяснилось, что никаких объяснений до наложения взыскания работодатель у него не затребовал. Кроме того, за четвертый проступок Орлову был объявлен выговор и одновременно он был уволен по п.5 ст.81 ТК РФ. Подлежит ли Орлов восстановлению на работе?

21. Петров заключил от имени бригады договор с агропромышленной фирмой, в соответствии с которым бригада обязуется в двухмесячный срок построить складское помещение, а фирма – оплатить работу после её выполнения. По истечении двух месяцев при производстве расчёта работники бригады потребовали, чтобы им была также выплачена компенсация за неиспользованный отпуск как временным работникам. Какой вид договора о труде был заключен? Имеют ли право работники на получение указанной компенсации?

22. Электрослесарю Рыбину была установлена инвалидность 3-й группы. Когда Рыбин после выздоровления вышел на работу, начальник цеха предложил ему перевод на другую, более легкую, постоянную работу. Рыбин отказался от перевода и был уволен по п.8 ст.77 ТК РФ. Правомерно ли это увольнение? Сделайте юридический анализ сложившейся ситуации.

23. Семёнова была принята в торговый центр кладовщиком 16 марта

текущего года с двухнедельным испытательным сроком, а 26 марта этого года была уволена как не выдержавшая испытание. Мотивы: она не разбиралась в ассортименте поступающих на склад товаров, допускала ошибки при оформлении документов, и т.п. Семёнова обратилась в суд 20 апреля текущего года с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. При рассмотрении дела в судебном заседании выяснилось, что Семёнова беременна. Какое решение должен вынести суд по данному иску?

24. Учительница младших классов средней школы Соколова уволена с согласия профкома по п.3 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?

25. Экономист Кирин находился на курсах повышения квалификации. По возвращению на своё предприятие он с его согласия был назначен начальником расчётного 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?

26. 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 предупреждён 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 своё требование тем, что его увольнение было произведено уже после того, как испытательный срок закончился и, следовательно, оно является незаконным. Какое решение должен вынести суд?

27. Антонова в октябре месяце была допущена администрацией мясо-молочной фермы к работе в качестве доярки. До начала работы она сдала в отдел кадров заявление о приёме на работу и трудовую книжку, с нею был проведен инструктаж по технике безопасности. Обязанности доярки Антонова выполняла до 15 января следующего года, за работу ей выплачивалась зарплата. Однако после того как Антонова представила медицинское заключение о необходимости её перевода на более лёгкую работу в связи с беременностью, администрация отстранила её от выполнения трудовых обязанностей, сославшись на отсутствие приказа о приёме Антоновой на работу. Заявление Антоновой о приёме на работу

оказалось утраченным. Антонова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. Какое решение должен вынести суд?

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

29. Библиотекарь городской библиотеки Волгина была уволена по п.2. ст.81 ТК РФ в связи с сокращением штатов. Волгина обжаловала увольнение в суд, указав в своем заявлении, что одна воспитывает 7-летнего ребенка, к тому же у неё на иждивении находится мать-пенсионерка, в то время как оставленная на работе библиотекарь Иванова замужем, имеет такой же стаж работы как и Волгина. Представитель библиотеки в судебном заседании пояснил, что у Ивановой 4-летний ребенок, посещающий детский сад, в то время как Волгина имеет ребенка школьного возраста и неработающая мать помогает ей в воспитании ребенка и получает пенсию. Правомерно ли увольнение Волгиной?

30. Преподаватель вуза Волкова работала по срочному трудовому договору. 30 июня текущего года срок действия её договора истекал. Так как Волкова 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 Волковой по п.2 ст.77 ТК РФ с 30 июня, о чём ей под расписку было сообщено. Волкова 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 Волкова была нетрудоспособна, что подтверждается медицинской справкой. Какое решение должен вынести суд?

31. Каменщик Зайцев был принят на работу в частную строительную фирму, при этом в трудовой договор было включено условие о возможности неограниченного привлечения его к сверхурочным работам и оплате их в тройном размере. Правомерны ли эти условия?

32. Фирма «Светоч», занимавшаяся производством сельскохозяйственной продукции, была преобразована в агропромышленное предприятие. В связи с этим директор предприятия издал приказ, обязывающий всех работников в двухмесячный срок перезаключить существовавшие ранее трудовые договоры на неопределённый срок на срочные трудовые договоры. В приказе также было

сказано, что лица, не перезаключившие трудовые договоры, будут уволены по п.7 ст.77 ТК РФ – отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора. По истечении двухмесячного срока 28 человек, отказавшихся заключить срочные трудовые договоры, были уволены. Считая увольнение неправомерным, они обратились в суд. Какое решение должен вынести суд?

33. При приёме на работу экономиста Михайлова руководитель фирмы потребовал от него следующие документы: 1) паспорт; 2) диплом об окончании вуза; 3) характеристику с прежнего места работы; 4) трудовую книжку; 5) справку об обеспеченности Михайлова и его семьи жилплощадью; 6) письменное обязательство не предъявлять претензий в случае задержки заработной платы.

Сделайте правовой анализ данной ситуации.

34. По графику дежурств врач-педиатр Сергеева должна была вести приём в поликлинике в субботу с 12 до 14 часов. Сергеева на работу не вышла. В объяснительной записке она указала, что у неё была напряжённая 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.6а ст.81 ТК РФ. Правомерно ли это увольнение?

35. Приказом начальника локомотивного депо машинист электровоза Маслов был переведён на работу машинистом тепловоза. Маслов отказался работать машинистом тепловоза и был уволен за прогул. Маслов предъявил иск в суд о восстановлении на работе машинистом электровоза. Представитель локомотивного депо возражал против удовлетворения иска, ссылаясь на то, что истец имеет право на управление и электровозом, и тепловозом, и род его деятельности при переходе на тепловоз не изменился бы. Какое решение должен вынести суд?

36. Руководитель фирмы обнаружил, что кассир Белова оставила в своё 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?

37. Водителя трамвая Ежов за мелкое хулиганство, допущенное им после рабочего дня в парке отдыха, местный суд приговорил к административному аресту сроком на 15 суток. После отбытия наказания Ежов узнал, что его уволили по п.6а ст.81 ТК РФ – за прогул. Правомерно ли увольнение Ежов? Может ли он

быть восстановлен на работе? Почему?

38. Апанасова, проработавшая в должности инженера 17 лет, была уволена в связи с реорганизацией фабрики по сокращению штатов 27 декабря прошлого года с выплатой выходного пособия. В связи с тем, что увольнение Апанасовой было произведено без согласия профкома, решением суда от 15-го февраля текущего года она была восстановлена на работе. Однако 20-го апреля текущего года Апанасова с согласия профкома была вновь уволена по сокращению штатов. Считая увольнение неправильным, Апанасова обратилась в суд. На иждивении Апанасовой двое малолетних детей. Оставленный на работе инженер Петров имеет более низкую квалификацию, чем Апанасова, работает на фабрике 8 месяцев. Аргументы ответчика – Апанасова часто находится на больничном по уходу за детьми, поэтому в интересах производственной деятельности целесообразно оставить на работе Петрова. Какое решение должен вынести суд?

39. Водитель троллейбуса Горин был отстранён от работы как не прошедший ежегодный медицинский осмотр. Горин подал иск в суд об оплате вынужденного прогула. Он пояснил, что проходил полный медицинский осмотр при приёме на работу и с тех пор ни разу ничем не болел.

Будет ли удовлетворен этот иск?

40. Электрослесарь механического завода Филин работает по совместительству электриком в городской поликлинике № 5 ежедневно два часа в течение пятидневной рабочей недели. Он обратился в юридическую консультацию с просьбой объяснить, может ли он заключить ещё один трудовой договор о работе по совместительству в поликлинике № 2, куда его приглашают работать на тех же условиях, что и в поликлинике № 5. Кроме того, через три месяца после предполагаемого заключения нового трудового договора о совместительстве Филину должен быть представлен ежегодный отпуск на заводе. Имеет ли он право на освобождение от работы по совместительству на время своего ежегодного отпуска на заводе? Дайте аргументированный ответ.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «контрольная работа»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Контрольная работа выполнена на высоком уровне, дан развёрнутый ответ на теоретический вопрос, представлено достаточно обоснованное и полное решение задач (допущенные неточности и ошибки не превышают 10%)
4	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (допущенные неточности и ошибки находятся в пределах 11-25%)
3	Контрольная работа выполнена на низком уровне (неточности и ошибки составляют 26-50%)

2	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (неточности и ошибки превышают 50%)
---	---

Творческие задания

1. Выделите проблемы реализации принципа «запрет дискриминации» на современном этапе и определите правовые подходы к их преодолению
2. Определите коллективных субъектов современного трудового права и аргументировано охарактеризуйте их значение в регулировании наёмного труда в условиях рыночной экономики
3. Проведите периодизацию регулирования общественных отношений по применению наёмного труда в отечественном трудовом праве и представьте правовую характеристику каждого этапа
4. Выделите положительные и отрицательные черты нерегламентированной занятости и обоснуйте свою позицию относительно существования данного явления
5. Составьте трудовой договор по заданной фабуле с использованием всех необходимых реквизитов и чёткой формулировкой обязательных и дополнительных условий трудового договора
6. Определите преимущества и недостатки применения наёмного труда в дистанционном формате и аргументируйте свою позицию относительно перспектив развития трудового договора о дистанционной работе
7. Составьте проект правил внутреннего трудового распорядка
8. Проведите сравнительно-правовую характеристику видов рабочего времени за пределами установленной продолжительности рабочего времени и определите пути совершенствования правового регулирования ненормированного рабочего времени
9. Определите место дисциплинарной ответственности в обеспечении дисциплины труда и обоснуйте свою позицию относительно целесообразности расширения перечня дисциплинарных взыскания
10. Охарактеризуйте юрисдикционные и неюрисдикционные способы защиты трудовых права работников
11. Представьте аргументы в пользу целесообразности или нецелесообразности создания специализированных трудовых судов
12. Определите перспективные направления развития дифференциации в современном трудовом праве

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

Из предложенных вариантов ответов студент должен выбрать те, которые он считает правильными. Правильных вариантов может быть *один* или *несколько*.

Семестр 3.

1. Трудовое право – это:

- а) совокупность правовых норм, регулирующих имущественные отношения по применению наёмного труда;
- б) совокупность правовых норм, регулирующих деликтные отношения;
- в) совокупность правовых норм, регулирующих хозяйственные отношения в условиях рыночной экономики;
- г) совокупность правовых норм, регулирующих общественные отношения по применению наёмного труда;
- д) совокупность правовых норм, регулирующих самостоятельную инициативную деятельность лица с целью получения прибыли.

2. Трудовым правоотношениям присущи такие черты:

- а) эти отношения протекают в условиях внутреннего трудового распорядка;
- б) работник выполняет работу по своему усмотрению и на свой риск;
- в) работник выполняет трудовую функцию под управлением и контролем работодателя;
- г) работник получает заработную плату за конечный результат труда;
- д) для выполнения работы работник использует свои собственные инструменты и приспособления.

3. Субъектами трудового права являются:

- а) государство;
- б) служба занятости;
- в) избирательная комиссия;
- г) органы по контролю за охраной труда;
- д) работодатель.

4. Сторонами трудового правоотношения выступают:

- а) работник и работодатель;
- б) трудовой коллектив и работодатель;

- в) работник и служба занятости;
- г) профсоюзный орган и работодатель;
- д) работник и профсоюзный орган.

5. Характерными признаками наёмного труда является:

- а) самостоятельность;
- б) внутренняя регламентация;
- в) несамостоятельность;
- г) индивидуализм;
- д) самоорганизация.

6. В предмет трудового права не входят правоотношения:

- а) по организации общественного порядка;
- б) по материальной ответственности;
- в) по обеспечению экологической безопасности;
- г) по организации торгового оборота;
- д) по разрешению трудовых споров.

7. Источником трудового права может быть:

- а) приказ о наложении на работника дисциплинарного взыскания;
- б) Указ Президента;
- в) правовой обычай;
- г) правовой прецедент;
- д) постановление Правительства РФ.

8. Социальным назначением трудового права является:

- а) защита работодателей;
- б) защита лиц наёмного труда (работников);
- в) достижения баланса интересов работников и работодателей;
- г) обеспечение порядка в обществе;
- д) обеспечение реализации принципа «кто не работает – тот не ест»

9. Система трудового права – это:

- а) научно обоснованная классификация правовых норм, регулирующих применение наёмного труда;
- б) разграничение трудовых правоотношений и правоотношений, тесно связанных с трудовыми;
- в) порядок формирования органов управления предприятия;
- г) определение назначения трудового права;
- д) Трудовой кодекс.

10. К основным обязанностям работника относится:

- а) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- б) нести риск случайной гибели имущества или продукции;
- в) самостоятельно организовывать свой труд;
- г) бережно относиться к имуществу работодателя;
- д) соблюдать дисциплину труда.

Семестр 4.

1. 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.

2. Обязательные условия трудового договора это:

- а) условия, предусмотренные действующим законодательством, которые не могут изменяться соглашением сторон;
- б) условия, которые установлены коллективным договором;
- в) условия, при отсутствии соглашения по которым трудовой договор не может быть заключён;
- г) условия, которые должны быть занесены в трудовую книжку;
- д) любые условия, внесённые по соглашению сторон в трудовой договор.

3. Испытательный срок устанавливается:

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

4. 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.

5. Совместительство – это:

- а) работа по трудовому договору в свободное от основной работы время на том же или ином предприятии;
- б) дополнительная работа на том же предприятии в свободное от основной работы время на основании приказа работодателя;
- в) дополнительная работа исключительно на другом предприятии;
- г) совместное выполнение работниками поручения работодателя в пределах своей трудовой функции;
- д) выполнение дополнительных трудовых обязанностей в течение рабочего дня.

6. К обязательным условиям трудового договора относятся:

- а) условие о предоставлении работнику ежегодного отпуска
- б) оплата труда;
- в) трудовая функция работника;
- г) место работы;
- д) испытательный срок.

7. Если с работником заключен трудовой договор о надомной работе:

- а) ежегодный отпуск работнику не предоставляется;

б) работник выполняет трудовые обязанности с использованием своего оборудования и инструментов;

в) работник не обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, свободно распоряжается своим временем;

г) работник не обязан выполнять установленные нормы труда;

д) на работника распространяются все нормы трудового законодательства.

8. Отказ работника от перевода является действием:

а) предосудительным;

б) неправомерным;

в) рискованным;

г) правомерным;

д) провокационным.

9. Работник может расторгнуть трудовой договор по собственному желанию:

а) только с разрешения работодателя;

б) по согласованию с профсоюзом;

в) только если у него есть уважительные причины;

г) в любой момент, письменно предупредив об этом работодателя;

д) в любой момент, без предупреждения работодателя.

10. 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) длительная болезнь работника;

д) нарушение работником требований охраны труда, которое заведомо создавало реальную опасность аварийной ситуации.

Семестр 5.

1. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет:

а) 36 часов в неделю;

б) 50 часов в неделю;

в) 40 часов в неделю;

г) 48 часов в неделю;

д) устанавливается соглашением сторон.

2. Неполное рабочее время:

а) устанавливается законодательством;

б) может быть установлено только для определённой категории лиц;

в) устанавливается по соглашению сторон;

г) оплачивается в полном размере, как нормальное рабочее время;

д) оплачивается по фактически отработанному времени.

3. Право на ежегодный отпуск в первый год после трудоустройства в общем случае возникает:

а) через полный отработанный год;

б) через шесть месяцев;

- в) через полтора года;
- г) через три месяца;
- д) через одиннадцать месяцев.

4. Нормальные условия труда, которые должен обеспечить работодатель для выполнения работниками установленных норм труда, включают в себя:

- а) своевременное предоставление работникам горячего питания;
- б) своевременное снабжение электроэнергией, газом, сырьём, материалами;
- в) исправное состояние машин, механизмов, оборудования;
- г) бесплатную доставку работников к месту работы;
- д) предоставление работникам санаторно-курортного лечения.

5. Охрана труда – это:

- а) недопустимость дискриминации при заключении трудового договора;
- б) система нормативных актов, при помощи которых производится дифференциация заработной платы;
- в) система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности;
- г) запрет использования принудительного труда;
- д) система ограничения продолжительности рабочего времени.

6. Работодатель может привлечь работника, не исполняющего свои обязанности в сфере труда:

- а) к дисциплинарной ответственности
- б) к материальной ответственности
- в) к административной ответственности
- г) к уголовной ответственности
- д) к прохождению внепланового медицинского осмотра

7. При увольнении работника за дисциплинарный проступок работодатель должен:

- а) предварительно провести с работником воспитательные мероприятия;
- б) предупредить работника об увольнении за два месяца;
- в) затребовать от работника письменное объяснение;
- г) затребовать от работника письменное извинение;
- д) издать приказ об увольнении в течение месяца после обнаружения проступка.

8. Существуют такие виды материальной ответственности работника:

- а) частичная;
- б) неограниченная;
- в) неполная;
- г) полная;
- д) ограниченная.

9. Трудовые споры по вопросам увольнения рассматривает:

- а) комиссия по трудовым спорам;
- б) примирительная комиссия;
- в) суд;
- г) профком;

д) трудовой арбитраж.

10. Забастовка может быть объявлена:

а) по решению суда;

б) по решению большинства работников предприятия;

в) в любое время;

г) только с согласия работодателя;

д) в случае, если примирительные процедуры не привели к результату.

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 (зачёт)

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 Российской Федерации: 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 трудовправового статуса
35. Работник как субъект трудового права
36. Работодатель как субъект трудового права
37. Понятие трудового коллектива, особенности возникновения и содержания его трудовправового статуса
38. Профсоюзы: понятие, назначение, содержание трудовправового 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 надзору и контролю 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

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству промежуточный контроль (зачёт)

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
зачтено	Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом, исчерпывающе и логично его излагает; либо в достаточной степени знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская неточности в утверждениях, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах. При этом допускает не более 30% ошибок в излагаемых ответах.
не зачтено	Студент не знает значительной части программного материала, допускает принципиальные ошибки в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет понятийным аппаратом. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы

Оценочные средства для промежуточной аттестации (экзамен)

1. Конституционные гарантии права на труд и их реализация в трудовом договоре
2. Понятие занятости, категории занятого населения
3. Понятие трудоустройства и её формы
4. Особенности правоотношений в сфере занятости и трудоустройства
5. Государственное содействие занятости отдельным категориям граждан
6. Основные направления государственной политики в сфере занятости
7. Понятие безработицы, правовой статус безработного
8. Порядок признания гражданина безработным
9. Правовая организация трудоустройства
10. Права и обязанности государственной службы занятости
11. Понятие трудового договора и его признаки
12. Стороны трудового договора
13. Отграничение трудового договора от гражданско-правовых договоров о труде
14. Содержание трудового договора
15. Характеристика обязательных условий трудового договора
16. Факультативные условия трудового договора
17. Испытательный срок при приёме на работу: понятие, продолжительность, порядок установления
18. Случаи недопустимости установления испытательного срока
19. Правовые последствия испытательного срока
20. Гарантии при заключении трудового договора

21. Порядок заключения трудового договора, форма трудового договора
22. Документы, необходимые при заключении трудового договора
23. Правовое значение фактического допуска к работе
24. Трудовая книжка работника, общие правила её оформления и ведения
25. Основания классификации трудового договора
26. Понятие срочного трудового договора и сфера его применения
27. Особенности прекращения срочного трудового договора
28. Виды трудового договора по временному признаку
29. Особенности трудового договора о временной работе
30. Трудовой договор о сезонной работе
31. Правовое регулирование совмещения и совместительства
32. Трудовой договор о домашней работе
33. Правовые основания применения труда дистанционных работников
34. Трудовой договор о дистанционной работе
35. Трудовой договор со спортсменами
36. Трудовой договор с государственным служащим
37. Особенности трудового договора с руководителем организации
38. Особенности трудового договора с педагогическими работниками
39. Особенности регулирования труда работников, занятых управлением транспорта
40. Характеристика трудового договора лиц, занятых на подземных работах
41. Трудовой договор с работниками религиозных организаций
42. Особенности регулирования труда медицинских работников
43. Виды изменений условий трудового договора
44. Гарантии при изменении условий трудового договора
45. Понятие перевода по трудовому праву и порядок его оформления
46. Виды переводов
47. Ограничение перевода от перемещения
48. Понятие временного перевода, основания временных переводов
49. Изменение условий трудового договора вследствие реорганизации производства
50. Отстранение от работы: понятие, основания, правовые последствия
51. Правовые основы прекращения трудового договора
52. Оформление увольнения и проведение расчета
53. Выходное пособие: понятие, правовое значение и основания выплаты
54. Классификация оснований прекращения трудового договора
55. Характеристика общих оснований прекращения трудового договора
56. Правовое регулирование прекращения трудового договора по инициативе работника
57. Прекращение трудового договора вследствие нарушения правил его заключения
58. Общие требования к расторжению трудового договора по инициативе

работодателя

59. Гарантии при прекращении трудового договора по инициативе работодателя

60. Порядок высвобождения работников

61. Преимущественное право оставления на работе в случае реорганизации производства

62. Правовые гарантии для работников в случае высвобождения (уволенных по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ)

63. Расторжение трудового договора в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе

64. Понятие и правовое значение аттестации работников

65. Расторжение трудового договора в случае неоднократного невыполнения работником обязанностей, возложенных на него трудовым договором

66. Расторжение трудового договора в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей

67. Расторжение трудового договора в случае прогула

68. Расторжение трудового договора в случае появления на работе работника в нетрезвом состоянии

69. Расторжение трудового договора в случае хищения по месту работы

70. Специальные (дополнительные) основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя с некоторыми категориями работников

71. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии виновных действий со стороны работника

72. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при наличии виновных действий со стороны работника

73. Правовое значение согласия профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

74. Прекращение трудового договора по инициативе третьих лиц

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

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

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
отлично (5)	Студент 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)	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

Оценочные средства для промежуточной аттестации (курсовая работа, экзамен)

Тематика курсовых работ указана в пункте 4.7.

Курсовые работы подлежат выполнению и защите в соответствии с установленными требованиями.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству курсовых работ

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
отлично (5)	Курсовая работа представлена на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую тему, выделил проблематику, исследовал научные позиции, представил сравнительные характеристики, привёл аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом, способностью делать собственные выводы и т.п.)
хорошо (4)	Курсовая работа представлена на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую тему, выделил проблематику, привёл аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности, недостаточно убедительно и чётко сформулировал собственные выводы и т.п.)
удовлетворительно (3)	Курсовая работа представлена на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом, работа слабо соответствует критериям научности и т.п.)
неудовлетворительно (2)	Курсовая работа представлена на неудовлетворительном уровне или не представлена (студент не готов, не раскрыл заданную тему, не выполнил задание и т.п.)

Теоретические вопросы к экзамену

1. Конституция РФ как основа трудовых прав граждан и реализация конституционных гарантий в трудовом законодательстве

2. Понятие занятости населения, правовое регулирование трудоустройства
3. Основные принципы государственной политики в сфере занятости
4. Понятие, порядок возникновения и содержание статуса безработного
5. Трудовой договор: понятие, значение, характерные признаки
6. Правовые гарантии для работников, уволенных в связи с высвобождением (по п.1 или п.2 ст.81 ТК РФ)
7. Отграничение трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров о труде
8. Гарантии при заключении трудового договора
9. Порядок заключения трудового договора, форма трудового договора
10. Содержание трудового договора, обязательные и факультативные условия трудового договора
11. Испытательный срок по трудовому праву: понятие, продолжительность, порядок установления; правовые последствия испытательного срока
12. Виды трудовых договоров
13. Совместительство и совмещение
14. Трудовой договор о временной работе; трудовой договор о сезонной работе
15. Трудовой договор с государственными служащими
16. Особенности трудового договора с работодателем-физическим лицом
17. Трудовой договор с надомниками
18. Основания и порядок применения труда дистанционных работников
19. Особенности трудового договора со спортсменами и тренерами
20. Понятие перевода, разграничение перевода и перемещения
21. Виды переводов
22. Правовое регулирование изменения существенных условий труда по объективно значимым причинам
23. Гарантии при изменении условий трудового договора
24. Аттестация работников: понятие, порядок проведения, правовые последствия
25. Основания прекращения трудового договора: общая характеристика
26. Расторжение трудового договора по инициативе работника
27. Расторжение трудового договора по инициативе третьих лиц
28. Понятие и основания отстранения работника от работы
29. Понятие и порядок высвобождения работников
30. Право преимущественного оставления на работе
31. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии виновных действий со стороны работника
32. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при наличии виновных действий со стороны работника
33. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя с отдельными категориями работников

34. Расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон
35. Роль профсоюзного органа при прекращении трудового договора
36. Общий порядок оформления прекращения трудового договора
37. Трудовая книжка: понятие, назначение, требования к оформлению
38. Понятие рабочего времени; нормальное рабочее время, его правовое значение
39. Сокращённое рабочее время и неполное рабочее время: сравнительно-правовая характеристика
40. Ненормированное рабочее время: понятие, назначение, порядок установления
41. Правовое регулирование сверхурочного времени
42. Гарантии при производстве сверхурочных работ
43. Режим и учёт рабочего времени
44. Понятие времени отдыха, его назначение и виды
45. Перерывы в течение дня: назначение, виды
46. Правовое регулирование ежедневного и еженедельного отдыха; особенности привлечения к работе в выходные и праздничные дни
47. Понятие отпуска, виды отпусков
48. Ежегодные отпуска: понятие, виды, порядок предоставления
49. Понятие социального отпуска, виды и порядок предоставления социальных отпусков
50. Учебные и творческие отпуска, отпуска для подготовки и участия в соревнованиях
51. Оплата труда: понятие, содержание, признаки, способы правового регулирования
52. Понятие заработной платы, её характерные признаки, структура
53. Порядок выплаты заработной платы
54. Система заработной платы: понятие, виды
55. Тарифная система заработной платы, её элементы
56. Оплата при отклонении от нормальных условий труда
57. Нормирование труда: понятие норм труда, их виды, порядок установления
58. Гарантийные выплаты и доплаты: понятие, назначение, виды
59. Компенсационные выплаты: понятие, основания предоставления
60. Льготы для лиц, совмещающих работу с обучением
61. Понятие охраны труда, принципы государственной политики в сфере охраны труда
62. Права и обязанности сторон трудового договора в сфере охраны труда
63. Организация охраны труда на предприятии
64. Порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний
65. Охрана труда работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда

66. Охрана труда женщин
67. Охрана труда несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью
68. Контроль за охраной труда: понятие, виды
69. Ответственность за нарушение законодательства об охране труда
70. Понятие дисциплины труда и способы её обеспечения
71. Дисциплинарная ответственность: понятие, виды, основания применения
72. Виды дисциплинарных взысканий, порядок наложения дисциплинарного взыскания
73. Понятие и условия материальной ответственности по трудовому праву
74. Материальная ответственность работодателя перед работником: понятие, основания
75. Материальная ответственность работодателя за нарушение права работника на труд
76. Материальная ответственность работодателя в случае причинения вреда здоровью работника
77. Возмещение морального вреда по трудовому праву
78. Ограниченная материальная ответственность работника: понятие, порядок применения
79. Основания привлечения работника к полной материальной ответственности, порядок её возложения
80. Коллективная (бригадная) материальная ответственность
81. Понятие и виды трудовых споров и конфликтов
82. Подведомственность индивидуальных трудовых споров и конфликтов
83. Комиссия по трудовым спорам: понятие, порядок создания, правомочия
84. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров и конфликтов
85. Коллективные трудовые споры и конфликты: понятие, основания и порядок возникновения
86. Примирительные процедуры при коллективных трудовых разногласиях
87. Примирительная комиссия: понятие, порядок создания, правомочия
88. Разрешения коллективного трудового спора или конфликта в трудовом арбитраже
89. Право на забастовку и порядок его реализации
90. Основания и правовые последствия признания забастовки незаконной

Практические задания к экзамену

Задача 1

Грачёва приказом по торгово-закупочной базе 25 января 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. Грачёва обратилась в суд 28 февраля 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 назначения Алимова на должность главного экономиста условия его труда не изменились, а зарплата увеличилась на 1500 рублей, поэтому согласия работника на такое назначение не требовалось. Алимов, будучи не согласен с таким назначением, поскольку изменился характер и объём его работы, обжаловал данное назначение 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 получения согласие профсоюза, директор издал приказ об увольнении Дякиной по п.7 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.

Правомерен ли отказ Волгиной? Что следует предпринять руководству

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 отказалась 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

Каменщик Шматов в течение 2 лет проработал на строительстве по срочному трудовому договору. По истечении срока договора в июле месяце Шматов 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. Шматов согласился. Однако через три месяца после подачи Шматовым заявления был издан приказ об увольнении его с работы согласно поданному ранее (в июле) заявлению.

Шматов обратился в суд с требованием о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что 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 ввиду того, что в её квартире произошел прорыв трубы центрального отопления, и она была вынуждена дожидаться, пока ремонтная бригада устранит повреждение. Директор завода не посчитал эту причину отсутствия уважительной, и 30 октября Петрова была уволена по п.6а ст.81 ТК ЛРФ – 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, что превышало нормативно установленные ограничения подъёма тяжестей для женщин. Руководство комбината дало пояснения, что указанные работницы были привлечены к данным работам по их просьбе, поскольку испытывают тяжёлое материальное положение и нуждаются в повышенном заработке, 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, заключённого 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 даёт 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 тяжёлую травму. Собственник фирмы отказался составить акт о несчастном случае на производстве на том основании, что по условиям трудового договора с Евсеевым, работник сам был обязан заботиться о безопасности своего труда, с этой целью Евсееву ежемесячно выплачивалась надбавка к заработной плате.

Правомерно ли решение собственника фирмы? Почему? 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 приёме в консультации он объяснил, что подача заявления об увольнении была вынужденной, поскольку руководство угрожало ему увольнением за систематическое нарушение дисциплины труда. 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

По графику дежурств врач-терапевт Белова 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 неё 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.ба ст.81 ТК РФ.

Правомерно ли это увольнение?

Задача 24

Данина работала в должности заведующей филиалом универсама. 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 привёз на завод металл с базы снабжения и сбыта металлургической продукции. Согласно накладной Чагин сдал, а Орлин, работавший заведующим склада завода, расписался в приёме 7 тонн металла на общую стоимость 210000 руб. и поставил штамп о приёме. 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 приёме 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 тяжёлого машиностроения издал приказ, в соответствии с которым молоко, полагающееся к бесплатной выдаче работникам отдельных цехов, следует выдавать только в том случае, если эти работники выполняют на 100% норму выработки.

Ваше мнение относительно правомерности данного приказа? Дайте аргументированный ответ.

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 всё же 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 сверхурочная работа, выполненная этими работниками, не значится. Директор предприятия объяснил, что он не привлекал рабочих к сверхурочным работам и выполненная ими в это время работа должна была быть произведена в течение рабочей смены (т.е. в пределах нормального рабочего времени). Рабочие обратились в комиссию по трудовым спорам с требованием обязать администрацию оплатить сверхурочные работы.

Какое решение должна вынести КТС по существу трудового 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 применён 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 пришёл на работу в нетрезвом состоянии и в связи с этим был уволен за неоднократное нарушение дисциплины труда 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 неоднократного 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 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)