

**КАЗАНСКИЙ КООПЕРАТИВНЫЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
АВТОНОМНОЙ НЕКОММЕРЧЕСКОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЦЕНТРОСОЮЗА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КООПЕРАЦИИ»**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Направленность (профиль) «Социальная психология»

Форма обучения: очная

Объем дисциплины:

в зачетных единицах: 3 з.е.

в академических часах: 108 ак.ч.

Форма промежуточной аттестации: зачет

Рабочая программа по дисциплине «Трудовое право» по направлению подготовки 37.03.01 Психология, направленность (профиль) «Социальная психология» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29 июля 2020 г. № 839.

Рабочая программа:

обсуждена и рекомендована к утверждению решением кафедры таможенного дела от 5 марта 2025 г., протокол № 6

одобрена Научно-методическим советом Казанского кооперативного института (филиала) от 2 апреля 2025 г., протокол № 3.

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Цель и задачи освоения дисциплины	4
2.	Место дисциплины в структуре образовательной программы	4
3.	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	5
4.	Объем дисциплины и виды учебной работы	6
5.	Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием количества академических часов и видов учебных занятий	7
	5.1. Содержание дисциплины	7
	5.2. Разделы, темы дисциплины и виды занятий	9
6.	Лабораторные занятия	9
7.	Практические занятия	9
8.	Примерная тематика курсовых работ (проектов)	10
9.	Самостоятельная работа студента	11
10.	Оценивание результатов обучения и уровня сформированности компетенций	33
11.	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	33
12.	Перечень программного обеспечения, профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для освоения дисциплины	35
13.	Материально–техническое обеспечение дисциплины	35
	Обновление рабочей программы дисциплины	37

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель изучения дисциплины «Трудовое право» заключается в освоении обучающимися теоретических основ и научных рекомендаций по анализу и применению норм трудового права, формировании компетенции у обучающегося в области общественных отношений в данном направлении и формировании у обучающихся навыков практического применения норм трудового законодательства.

Задачи:

- формирование системы знаний о современном состоянии науки дисциплины «Трудовое право», перспективе и направлении её развития;
- формирование системы знаний о базовых правовых документах в данной области;
- привитие практических навыков проведения систематической работы по поиску новых источников информации в области действующих нормативно-правовых актов, прямо или косвенно регулирующих отношения между субъектами правоотношений;
- создание условий, способствующих умению правильно толковать и применять нормы законодательства в сфере трудовых отношений.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Трудовое право» относится к обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы – программы бакалавриата по направлению подготовки 37.03.01 Психология, направленность (профиль) «Социальная психология».

Код компетенции	Предшествующие дисциплины, практики	Изучаемые в текущем семестре дисциплины, практики	Последующие дисциплины, практики
УК-2	Основы менеджмента Правоведение Учебная практика, учебно-ознакомительная практика	Трудовое право Учебная практика, научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы)	Психология в профессиональной деятельности Производственная практика, практика в профильных организациях Производственная практика, преддипломная практика
УК-11	Правоведение История религий России Учебная практика, учебно-ознакомительная практика	Трудовое право Духовная безопасность личности и традиционные российские духовно-нравственные ценности в работе психолога	Психология в профессиональной деятельности Производственная практика, преддипломная практика
ОПК-8	Общая психология Учебная практика,	Трудовое право	

	учебно-ознакомительная практика		
--	---------------------------------	--	--

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Изучение дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Формируемые компетенции (код и наименование компетенции)	Индикаторы достижения компетенций	Планируемые результаты обучения
УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1. Способен выбирать оптимальные способы решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Знать: основные задачи, необходимые для достижения поставленной цели Уметь: определять совокупность задач, обеспечивающих достижение поставленной цели Владеть: навыками определения совокупности взаимосвязанных задач, обеспечивающих достижение поставленной цели
	УК-2.2. Способен выбирать оптимальные способы решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Знать: юридические основания и правовые нормы, предъявляемые к способам решения профессиональных задач и для оценки результатов решения задач Уметь: на основе норм действующего законодательства выбирать оптимальные способы решения профессиональных задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений. Владеть: навыками выбора оптимальных способов решения задач исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
УК-11. Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	УК-11.1. Способен демонстрировать гражданскую позицию, выражающуюся в нетерпимом отношении к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению	Знать: общие закономерности правомерного поведения и юридической ответственности Уметь: ориентироваться в системе законодательства и нормативных правовых актов о коррупционном поведении и экстремизме Владеть: правовыми навыками противодействия коррупции и экстремизму
	УК-11.2. Способен давать оценку проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению	Знать: нормы международного и национального права о противодействии коррупции и экстремизму Уметь: квалифицировать различные формы коррупционного и экстремистского поведения в

	поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	соответствии с нормами Владеть: навыками правовой оценки проявлениям экстремизма, коррупционного поведения и противодействия им в профессиональной деятельности
ОПК-8. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	ОПК-8.1. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа	Знать: свои профессиональные функции в организациях разного типа Уметь: выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа Владеть: способен на высоком уровне выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа
	ОПК-8.2. Способен осознанно соблюдать организационные политики и процедуры в организациях разного типа	Знать: организационные политики и процедуры в организациях разного типа Уметь: осознанно соблюдать организационные политики в организациях разного типа Владеть: способностью осознанно соблюдать организационные политики в организациях разного типа

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Объем дисциплины и виды учебной работы в академических часах с выделением объема контактной работы обучающихся с преподавателем и самостоятельной работы обучающихся

очная форма обучения

Вид учебной деятельности	Ак. часов	
	Всего	По семестрам
		5 семестр
1. Контактная работа обучающихся с преподавателем:	66,5	66,5
Аудиторные занятия, часов всего, в том числе:	66	66
• занятия лекционного типа	40	10
• занятия семинарского типа:	26	26
практические занятия	26	26
лабораторные занятия	-	-
в том числе занятия в форме практической подготовки	-	-
Контактные часы на аттестацию в период экзаменационных сессий	0,5	0,5
Консультации	0,5	0,5
2. Самостоятельная работа студентов, всего	41	41
– курсовая работа (проект) <i>(при наличии)</i>	-	-
– изучение литературы, нормативно-правовых актов, интернет-источников	10	10
– подготовка к коллоквиуму, решение практических задач	10	10
– написание рефератов	11	11
– выполнение тестов	10	10
3. Промежуточная аттестация: зачет	+	+

ИТОГО:	ак. часов	108	108
Общая трудоемкость	зач. ед.	3	3

5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием количества академических часов и видов учебных занятий

5.1. Содержание дисциплины

Раздел 1. Основные положения трудового права

Тема 1. Понятие, предмет метод и система трудового права.

Источники

Трудовые отношения работников и связанные с ними отношения как предмет трудового права. Способы регулирования трудовых и связанных с ними отношений. Общая и особенная части трудового права. Понятие субъектов трудового права. Трудовая правосубъектность. Виды субъектов трудового права. Работник как субъект трудового права. Права и обязанности работника. Работодатель как субъект трудового права. Права и обязанности работодателя. Права и роль профсоюзов. Особенности трудовых правоотношений. Нормативные правовые акты регулирующие трудовых и непосредственно связанные с ними отношения.

Тема 2. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Правовое регулирование трудоустройства. Понятие занятости и трудоустройства. Право граждан на содействие занятости и трудоустройству. Социальные гарантии при потере работы и безработице. Правовой статус безработного. Права и обязанности безработного. Пособие по безработице: понятие, размер, условия и сроки выплаты. Организационно-правовые формы обеспечения занятости. Органы занятости. Участие работодателей в обеспечении занятости населения. Организация общественных работ. Особенности трудоустройства отдельных категорий граждан.

Тема 3. Трудовой договор

Понятие трудового договора. Виды трудовых договоров. Содержание трудового договора. Существенные условия трудового договора. Форма договора. Срок действия трудового договора. Порядок заключения трудового договора, Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Трудовая книжка. Изменение трудового договора. Прекращение трудового договора.

Раздел 2. Правовые отношения в сфере труда

Тема 4. Рабочее время и время отдыха

Понятие и виды рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени. Специальное рабочее время. Сокращенная продолжительность рабочего времени. Неполное рабочее время. Ночное

рабочее время. Работа в выходные и праздничные дни. Сверхурочная работа. Режим и учет рабочего времени.

Тема 5. Заработная плата и нормирование труда

Понятие оплаты труда. Методы правового регулирования заработной платы. Основные государственные гарантии по оплате труда работников. Заработная плата. Минимальная заработная плата. Формы оплаты труда. Установление заработной платы. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Система заработной платы.

Тема 6. Трудовой распорядок. Дисциплина труда

Понятие дисциплины труда и трудового распорядка. Правила внутреннего распорядка. Трудовая дисциплина. Поощрения за труд: виды и порядок применения. Дисциплинарная ответственность работника: понятие и виды. Порядок применения дисциплинарных взысканий. Снятие дисциплинарного взыскания.

Тема 7. Охрана труда

Понятие и значение охраны труда. Государственная политика в сфере охраны труда. Законодательство в сфере охраны труда. Правила техники безопасности. Обязанности работодателя по обеспечению охраны труда. Обязанности работника по обеспечению охраны труда. Служба охраны труда в организации. Обеспечение прав работника на охрану труда.

Тема 8. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения

Материальная ответственность сторон трудового правоотношения. Материальная ответственность работодателя. Материальная ответственность работника: виды и пределы. Полная материальная ответственность. Определение размера причиненного ущерба и порядок его возмещения. Возмещение затрат связанных с обучением работника.

Тема 9. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Индивидуальные и коллективные трудовые споры, порядок их разрешения

Способы защиты трудовых прав. Федеральная инспекция труда: компетенция, принципы и задачи ее деятельности. Права и обязанности государственных инспекторов труда. Взаимодействие Федеральной инспекции труда с иными государственными органами и органами местного самоуправления. Трудовые конфликты и порядок их разрешения. Понятие и классификация индивидуальных трудовых споров. Принципы рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Комиссия по трудовым спорам: компетенция, порядок образования, организационное обеспечение. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам. Исполнение решений комиссии по трудовым

спорам.

5.2. Разделы, темы дисциплины и виды занятий

очная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Виды занятий, включая самостоятельную работу студентов (в ак. часах)			Индикато ры достиже ния компетен ций
		занятия лекцион ного типа	занятия семинарского типа / из них в форме практической подготовки	самос– тоятель ная работа	
Раздел 1. Основные положения трудового права					
1.	Тема 1. Понятие, предмет метод и система трудового права. Источники.	4	6	4	УК-2.1 УК-2.2 ОПК-8.1
2.	Тема 2. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.	6		6	УК-2.2 УК-11.1
3.	Тема 3. Трудовой договор.	6	2	6	УК-2.2 УК-11.2 ОПК-8.1
Раздел 2. Правовые отношения в сфере труда					
4.	Тема 4. Рабочее время и время отдыха.	4	10	4	УК-2.2 ОПК-8.1 ОПК-8.2
5.	Тема 5. Заработная плата и нормирование труда.	4		4	УК-2.2 УК-11.1
6.	Тема 6. Трудовой распорядок. Дисциплина труда.	4	8	4	УК-2.2 ОПК-8.2
7.	Тема 7. Охрана труда.	4		4	УК-2.2 УК-11.2
8.	Тема 8. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения.	4		4	УК-2.2 УК-11.1
9.	Тема 9. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Индивидуальные и коллективные трудовые споры, порядок их разрешения.	4		5	УК-2.2 УК-11.2
	Итого	40	26	41	

6. Лабораторные занятия

Лабораторные занятия не предусмотрены.

7. Практические занятия

№ п/п	Наименование раздела, темы	Содержание практических занятий	Объем (ак.час.)
			очная форма

	дисциплины		обучения
	Раздел 1. Основные положения трудового права		
1	Тема 1. Понятие, предмет метод и система трудового права. Источники.	Предмет трудового права. Трудовые отношения работников и производные от них отношения как предмет трудового права. Метод и система трудового права. Источники трудового права. Коллоквиум. Тест.	6
2	Тема 2. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.		
3	Тема 3. Трудовой договор.	Виды трудовых договоров. Содержание трудового договора. Существенные условия трудового договора. Форма договора. Срок действия трудового договора. Коллоквиум. Тест. Практические задачи.	2
	Раздел 2. Правовые отношения в сфере труда		
4	Тема 4. Рабочее время и время отдыха.	Понятие и виды рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени. Специальное рабочее время. Сокращенная продолжительность рабочего времени. Коллоквиум. Тест. Практические задачи	10
5	Тема 5. Заработная плата и нормирование труда.		
6	Тема 6. Трудовой распорядок. Дисциплина труда.	Понятие дисциплины труда и трудового распорядка. Правила внутреннего распорядка. Трудовая дисциплина. Поощрения за труд: виды и порядок применения. Коллоквиум. Практические задачи	8
7	Тема 7. Охрана труда.		
8	Тема 8. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения.		
9	Тема 9. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Индивидуальные и коллективные трудовые споры, порядок их разрешения.		
	Итого		26

8. Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы (проекты) не предусмотрены.

9. Самостоятельная работа студента

Методические материалы

Самостоятельная работа студента при изучении дисциплины «Трудовое право» направлена на закрепление полученных в ходе занятий лекционного типа теоретических знаний; формирование навыков в соответствии с требованиями, определенными в ходе занятий семинарского типа.

Самостоятельная работа студента в процессе изучения дисциплины включает:

- работу с конспектами лекций и(или) иными учебными материалами, в том числе электронными,
- изучение основной и дополнительной литературы, источников Интернет,
- подготовку к практическим занятиям,
- подготовка к коллоквиуму,
- написание реферата,
- решение практических задач,
- выполнение тестов,
- подготовку к текущему контролю и промежуточной аттестации.

Тест – это система формализованных заданий, по результатам выполнения которых можно измерить уровень знаний, умений и навыков обучающегося.

Критерии оценки тестов:

85% – 100% правильных ответов – «отлично»;

75% – 84% правильных ответов – «хорошо»;

50% – 75% правильных ответов – «удовлетворительно»;

менее 50 % правильных ответов – «неудовлетворительно».

Реферат – публичное выступление, представленное в письменном виде, содержит сообщения с анализом данных.

Реферат:

- содержит уже опубликованные в нескольких источниках сведения;
- базируется на фактическом материале, достоверной информации, которые используются в качестве актуального иллюстрирования;
- представляет интерес с точки зрения позиций научного, культурного, социального, политического, экономического, юридического характера;
- способы решения просматриваются через предложенную для обсуждения тему;
- не имеет субъективной оценки;
- выстраивается по определенным стандартам структурно и стилистически;
- может достигать значительных размеров;
- в композиционной структуре ясно обозначены вступительная, основная, заключительная части; страницы, где указаны планы, разделы,

выводы, список литературы.

Во вступлении должна быть четко обоснована актуальность, указываться адрес и дата каждой публикации. Основная часть – обзорная или тезисная, с фиксированными результатами и описанием возможностей для последующего применения.

Критерии оценки реферата:

Оценка «отлично» выставляется студенту, если исследование выполнено на основе самостоятельно проведенного анализа материала, с использованием актуальной информации, учебных и научных источников. Во время выступления используется презентация или иной демонстрационный материал, в котором студент прекрасно ориентируется. Студент показал владение специальным научным аппаратом, ясно и четко излагает содержание доклада, отвечает на дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если исследование выполнено на основе самостоятельно проведенного анализа материала, с использованием актуальной информации, учебных и научных источников, обоснована практическая и теоретическая актуальность работы, выводы автора самостоятельны и достаточно аргументированы. Студент владеет терминологией, четко излагает основные положения доклада, но испытывает затруднения при ответе на дополнительные вопросы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если исследование выполнено только с использованием учебной литературы, без привлечения дополнительных научных источников. Студент показывает знания базовых научных терминов, последовательно излагает содержание работы, но испытывает серьезные затруднения при ответе на дополнительные вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если исследование носит не самостоятельный характер, использована устаревшая информация. Полученные результаты не соответствуют поставленной цели, отсутствуют аргументированные выводы. Студент не отвечает на дополнительные вопросы.

Коллоквиум - это вид учебно–теоретического занятия, представляющий собой групповое обсуждение под руководством преподавателя достаточно широкого круга проблем (например, раздела лекционного курса), которое одновременно является и формой контроля, разновидностью массового опроса. Данный метод проведения занятия позволяет преподавателю в сравнительно небольшой срок выяснить уровень знаний обучающихся целой академической группы по определенному разделу курса. Обучающимся предоставляется возможность высказать свою точку зрения на рассматриваемую проблему, учиться обосновывать и защищать ее, а также продемонстрировать глубину и осознанность усвоения изученного материала.

Критерии оценки коллоквиума:

Оценка «отлично» – глубокое и прочное усвоение программного материала; – полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы; свободно справляющиеся с поставленными задачами, знания

материала; – правильно обоснованные принятые решения; владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ.

Оценка «хорошо» – знание программного материала; грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос; правильное применение теоретических знаний; владение необходимыми навыками при выполнении практических задач.

Оценка «удовлетворительно» – усвоение основного материала; при ответе допускаются неточности; при ответе недостаточно правильные формулировки; нарушение последовательности в изложении программного материала; затруднения в выполнении практических заданий;

Оценка «неудовлетворительно» – незнание программного материала; при ответе возникают ошибки; затруднения при выполнении практических работ.

Практические задачи – это метод обучения, с помощью которого у студентов формируются навыки решения конкретных производственных ситуаций. Упражняясь, студенты должны усвоить закономерности, принципы, правила, процедуру, средства и способы решения проблем.

Критерии оценки для практических задач:

Оценка «отлично» выставляется студенту, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов практического контрольного задания и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе или в решении задач некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными понятиями выносимых на практическое контрольное задание тем, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает большей части основного содержания выносимых на практическое контрольное задание вопросов тем дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий и не умеет использовать полученные знания при решении типовых задач.

Раздел 1. Основные положения трудового права

Тема 1. Понятие, предмет метод и система трудового права.

Источники

В процессе усвоения темы необходимо уяснить следующие основные понятия: работодатель как субъект трудового права. Права и обязанности работодателя. Администрация организации как субъект трудового права.

Вопросы для коллоквиума:

1. Понятие трудового права.
2. Предмет трудового права.
3. Трудовые отношения работников и производные от них отношения как предмет трудового права.
4. Метод трудового права.
5. Работник как субъект трудового права.
6. Права и обязанности работника.

Тест

1. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника ...

- А. появившегося в общественном месте (не на работе в состоянии алкогольного опьянения)
- Б. не прошедшего обязательный медицинский осмотр в случаях, предусмотренных трудовым договором
- В. при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, не обусловленной трудовым договором
- Г. (+) по требованию должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ

2. К основаниям прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в частности, относится...

- А. истечение срока трудового договора
- Б. смена собственника имущества организации
- В. заключение трудового договора в нарушение приговора суда
- Г. (+) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда

3. Запрещается отказывать в заключении трудового договора ...

- А. работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, по истечении одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы
- Б. по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами работника
- В. при наличии ограничений прав, предусмотренных федеральными законами
- Г. (+) женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей

4. Дополнительными условиями содержания трудового договора, в частности, являются условия о (об) ...

- А. (+) об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной)
- Б. трудовой функции и месте работы
- В. режиме рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя)
- Г. обязательном социальном страховании работника

5. К общеправовым и межотраслевым принципам трудового права, закрепленным в Конституции РФ, относятся принципы ...

- А. обеспечения права работников на участие в управлении организацией, социального партнерства, обязанности сторон соблюдать условия трудового договора
- Б. (+) демократизма, законности, защиты прав и свобод человека, свободы труда
- В. сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений, осуществления государственного контроля (надзор за соблюдением трудовых прав)

6. Виды дисциплинарных взысканий могут быть установлены ...

- А. только Трудовым кодексом РФ
- Б. (+) федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, устанавливаемыми федеральными законами
- В. федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, устанавливаемыми федеральными законами, законами субъектов РФ
- Г. федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, устанавливаемыми федеральными законами, законами субъектов РФ, коллективными договорами

7. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют работники ...

- А. семейные – при наличии двух и более иждивенцев
- Б. (+) с более высокой производительностью труда и квалификацией
- В. получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье
- Г. инвалиды боевых действий по защите Отечества

8. Безработными признаются ...

- А. трудоспособные и нетрудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, ищут работу и готовы приступить к ней
- Б. (+) трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней
- В. трудоспособные граждане, которые не имеют работы (части работ и заработка (части заработков и зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы

9. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников определяются ...

- А. федеральными органами государственной власти
- Б. первичной профсоюзной организацией
- В. работодателем
- Г. (+) работодателем с учетом мнения представительного органа работников

10. В понятие «трудовое законодательство» включается ...

- А. только Трудовой кодекс РФ
- Б. ТК РФ и иные федеральные законы
- В. (+) ТК РФ, иные федеральные законы и законы субъектов РФ, содержащие нормы трудового права

Г. ТК РФ, иные федеральные законы, законы субъектов РФ, содержащие нормы трудового права, и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права

Тема 2. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

В процессе усвоения темы необходимо уяснить следующие основные понятия: Понятие занятости и трудоустройства. Право граждан на содействие занятости и трудоустройству. Социальные гарантии при потере работы и безработице. Правовой статус безработного. Права и обязанности безработного.

Вопросы для изучения:

1. Правовое регулирование трудоустройства.
2. Понятие занятости и трудоустройства.
3. Право граждан на содействие занятости и трудоустройству.
4. Социальные гарантии при потере работы и безработице.
5. Правовой статус безработного.
6. Права и обязанности безработного.
7. Пособие по безработице: понятие, размер, условия и сроки выплаты.
8. Организационно-правовые формы обеспечения занятости.
9. Органы занятости.
10. Участие работодателей в обеспечении занятости населения

Практические задачи

Задача 1.

К юбилею фирмы сотрудникам выписали премии. Некто А. узнал, что получил меньше, чем другие. Он вступил в спор с начальником. Отметим, что в этом учреждении решения руководства о премировании сотрудников нередко вызывали недовольство. Определите по сфере проявления вид этого конфликта. Назовите любые два условия, при которых конфликта можно было избежать. Опираясь на обществоведческие знания, предложите один способ разрешения конфликта, прокомментировав его.

Задача 2.

Во время летних каникул 17-летний школьник Валерий решил устроиться курьером. Во время собеседования работодатель объяснил, что Валерия возьмут на работу без испытательного срока и медицинского осмотра, но для заключения трудового договора необходимо получить согласие хотя бы одного из родителей Валерия. Что в названных условиях заключения трудового договора противоречит российскому законодательству? (Назовите два противоречия).

Задача 3.

15-летняя Марина Иванова после окончания девяти классов решила устроиться на работу, продолжая обучение в 10 классе школы. Начальник почтового отделения, куда она обратилась с просьбой о трудоустройстве, отказал ей в приёме на работу, так как Марина не достигла возраста 16 лет, с которого допускается приём на работу. Прав ли начальник почтового отделения, отказав Марине в приёме на работу? Обоснуйте свой ответ.

Назовите две особенности трудоустройства несовершеннолетних.

Задача 4.

17-летний Антон был принят на работу по трудовому договору после медицинского освидетельствования без испытательного срока на следующих условиях: рабочий день — с 16.00 до 23.00; продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 31 календарный день, отпуск можно использовать только по истечении шести месяцев непрерывной работы; выплата заработной платы пропорционально отработанному времени; в случае необходимости возможна служебная командировка.

Какие три нарушения были допущены работодателем при составлении трудового договора? Приведите свои объяснения по каждому из нарушений.

Задача 5.

Узнав, что бабушке требуется дорогостоящая операция, 16-летний школьник Иван решил устроиться продавцом в табачный киоск. Его устраивал размер предполагаемой оплаты труда и график работы. Но работодатель отказался принять Ивана на работу. Правомерны ли действия работодателя? Свой ответ поясните. Назовите любые две особенности регулирования труда работников младше 18 лет.

Тема 3. Трудовой договор

В процессе усвоения темы необходимо уяснить следующие основные понятия: трудовой договор, форма трудового договора. Срок действия трудового договора. Порядок заключения трудового договора. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Трудовая книжка. Возраст с которого допускается заключение трудового договора. Испытание при приеме на работу. Работа по совместительству и совмещение профессий (должностей).

Вопросы для коллоквиума:

1. Понятие трудового договора.
2. Виды трудовых договоров.
3. Содержание трудового договора.
4. Существенные условия трудового договора.
5. Порядок заключения трудового договора.

Тест

1. Локальные источники трудового права-это...

- А. нормативно-правовые акты, принятые правительством РФ
- Б. нормативно-правовые акты, принятые федеральным собранием
- В. (+) правовые акты, принятые собраниями коллективов на уровне предприятий, учреждений, организаций
- Г. нормативно-правовые акты, принятые Президентом Российской Федерации

2. При приеме на работу не требуется документ:

- А. паспорт
- Б. (+) свидетельство о рождении
- В. трудовая книжка

Г. диплом

3. В случае реорганизации собственности коллективный договор продолжает действовать в течении срока...

А. (+) срок, на который он заключен

Б. 10 дней с момента реорганизации

В. продолжает действовать неограниченный промежуток времени

Г. прекращает свое действие сразу после завершения реорганизации

4. По общему правилу срок испытания при принятии на работу не может превышать:

А. 20 дней

Б. две недели

В. зависимости от сферы деятельности 1-3 месяца

Г. (+) 3 месяца

5. Испытательный срок для рабочих составляет:

А. 3 месяца

Б. 10 дней

В. (+) 1 месяц

Г. 6 месяцев

6. Необоснованный отказ в принятии на работу запрещается в случаях:

А. лицо, устраивающееся на работу было ранее судимо

Б. лицо прописано в другой области страны

В. (+) ни в коем случае

Г. предусмотренных законодательством

7. Трудовой договор может прекратиться по инициативе:

А. (+) собственника, работника, профсоюза

Б. собственника, работника, сотрудников милиции

В. работника, членов его семьи

Г. профсоюзного органа, начальника отдела кадров

8. Перевод работника на другое предприятие, или перевод на другую должность возможен при:

А. (+) согласия работника

Б. необходимости рабочего процесса

В. требования руководства

Г. строго по решению трудового коллектива

9. Сфера применения контрактов определяется:

А. сторонами трудового договора

Б. (+) Законодательством РФ

В. Конституцией РФ

Г. Профсоюзами

10. Лицо может самостоятельно заключать трудовой договор в возрасте:

А. с 14 лет

Б. с 20 лет

В. (+) с 16 лет

Г. с 18 лет

Практические задачи

Задача 1.

Владелец интернет-магазина заключил срочный трудовой договор с тремя 15-летними учащимися профессионального лица. В соответствии с условиями договора каждый из них должен выполнять работы по упаковке покупок клиентов магазина в течение учебного года 4 раза в неделю, с 12:00 до 23:00 с часовым перерывом на обед. Какие нарушения были допущены при заключении договора? (Укажите три нарушения.)

Задача 2.

По итогам конкурса на замещение должности секретаря-референта работодатель отказал 50-летней Анне Ивановне, полностью соответствующей по своим профессиональным качествам должностным требованиям. На работу была принята 19-летняя студентка, не имевшая опыта работы и специального образования. Анна Ивановна сочла свои права нарушенными и обратилась в суд. Правомерны ли претензии Анны Ивановны? Дайте обоснованный ответ. В рамках какого судопроизводства будет рассмотрено это дело? Какая процессуальная роль будет у Анны Ивановны в судебном разбирательстве?

Задача 3.

К юбилею фирмы сотрудникам выписали премии. Некто А. узнал, что получил меньше, чем другие. Он вступил в спор с начальником. Отметим, что в этом учреждении решения руководства о премировании сотрудников нередко вызывали недовольство.

Определите по сфере проявления вид этого конфликта. Назовите любые два условия, при которых конфликта можно было избежать. Опираясь на обществоведческие знания, предложите один способ разрешения конфликта, прокомментировав его.

Раздел 2. Правовые отношения в сфере труда

Тема 4. Рабочее время и время отдыха

В процессе усвоения темы необходимо уяснить следующие основные понятия: понятие и виды отпусков. Исчисление стажа, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, их разделение, продление, перенос, отзыв из отпуска. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией. Отпуска без сохранения заработной платы.

Вопросы для коллоквиума:

1. Понятие и виды рабочего времени.
 2. Нормальная продолжительность рабочего времени.
 3. Специальное рабочее время.
 4. Сокращенная продолжительность рабочего времени.
 5. Неполное рабочее время.
 6. Ночное рабочее время.
 7. Работа в выходные и праздничные дни.
 8. Сверхурочная работа. Режим и учет рабочего времени.
- Ненормированный рабочий день. Режим гибкого графика. Дробный

режим. Сменная работа. Вахтовый режим.

9. Понятие и виды времени отдыха.

10. Перерывы в течение рабочего дня (смены). Выходные дни. Нерабочие праздничные дни.

Тест

1. Срок действия дисциплинарного взыскания:

- А. (+) 1 год
- Б. 3 года
- В. 6 месяцев
- Г. 2 недели

2. Днем полного увольнения работника с работы считается:

- А. Последний день работы
- Б. Следующий за последним днем работы
- В. (+) День выдачи трудовой книжки
- Г. Следующий день, за днем выдачи трудовой книжки

3. Определите, обязан ли работодатель, в случае увольнения работника по инициативе работодателя, выдавать работнику копию приказа:

- А. Обязан при любых обстоятельствах
- Б. Не обязан.
- В. (+) Обязан, если требует работник
- Г. Обязан, лишь с разрешения начальника отдела кадров

4. Проголом считается:

- А. Отсутствие на рабочем месте свыше 3х часов
- Б. (+) Отсутствие на работе свыше 3х часов
- В. Отсутствие на рабочем месте в течении дня
- Г. Неявка на работу более 2х дней

5. При 6-дневной рабочей неделе продолжительность работы не может превышать:

- А. (+) 7 часов
- Б. 8 часов
- В. 6 часов
- Г. 5 часов

6. Начало и окончание рабочего дня предусматривается:

- А. В законе России о коллективных договорах
- Б. (+) Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности
- В. В уставе предприятия
- Г. В постановлении правительства РФ

7. Ночным считается рабочее время с:

- А. с 20.00 до 8.00
- Б. с 18.00 до 6.00
- В. (+) с 22.00 до 6.00
- Г. с 23.00 до 7.00

8. Для каких работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени и составляет 34 часа в неделю:

- А. для учащихся, работающих в летние каникулы в возрасте 14-15 лет
- Б. для пенсионеров
- В. для инвалидов
- Г. (+) для работников в возрасте с 16-18 лет

9. Какой документ является единственным свидетельством о трудовой деятельности работника:

- А. Трудовой договор
- Б. (+) Трудовая книжка
- В. Приказ о приеме на работу
- Г. Все выше указанные варианты

10. К источникам трудового права относятся:

- А. Только нормативно - правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде
- Б. (+) Какие - либо нормативно-правовые акты, которые содержат нормы, направленные на регулирование трудовых отношений
- В. Все нормативно - правовые акты, которые содержат нормы поведения работника
- Г. Все нормативно-правовые акты, которые регулируют оплату труда

Практические задачи

Задача 1.

16-летний ученик училища устраивается на работу летом на производство печатной продукции. Ему отказывают, ссылаясь на возраст и разрешение родителей. 1 - есть родители и есть разрешение; 2-родителей нет. Правомерен ли отказ в работе? Обосновать почему.

Задача 2.

Инвалид 3-ей группы Иванов был уволен с предприятия по сокращению штата. 1 – правомерно ли было увольнение? 2-после увольнения Иванов не смог найти работу => пытался зарегистрироваться как безработный, но ему отказали. Почему отказали и правомерно ли это? Какие условия работы у инвалидов 3-ей группы?

Задача 3.

В ходе рассмотрения судебного иска Петровой об восстановлении ее на работе, было установлено, что ее уволили п. 6 ст. 81 (отсутствие на работе 3 дня, в медицинское учреждение она не обращалась). Она вызвала свидетеля в суде, который подтвердил, что она болела. Обосновала то, что у нее действительно не было больничного листа. В прошлом она уже имела взыскание за опоздание на работу. Увольнение Петровой было не согласовано с Прав Союзом. Ей отказали. Необходимо обосновать почему.

Задача 4.

Трудовой контракт на год. 1 - В период испытательного срока, который длился 3 месяца, девушку увольняют (срок 3-4 месяца), она протестует, потому что беременных не увольняют. 2 – Через 7-8 месяцев продолжительной работы,

девушка говорит, что беременна. Ее хотят уволить. Правомерно ли это?

Задача 5.

Главный экономист ушла в отпуск по графику с 20 августа на 28 календарных дней. 3 сентября она попала в больницу, где пролежала 2 недели. Как решать с отпуском?

Задача №6.

Швея обратилась к начальнику производства с целью повышения з/п, на основании того, что она уже 5 лет не получала повышения. Хотя известно, что з/п повышали отдельным группам производства. Ей отказали. Она обратилась в суд. Приняли ли ее заявление в суд? В каких случаях оно не будет принято? Правомерны ли ее действия?

Тема 5. Заработная плата и нормирование труда

В процессе усвоения темы необходимо уяснить следующие основные понятия: ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы. Тарифная система оплаты рабочих и служащих. Стимулирующие выплаты. Оплата труда при отклонении от нормальных условий. Нормирование труда.

Вопросы для изучения:

1. Понятие оплаты труда.
2. Методы правового регулирования заработной платы.
3. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.
4. Заработная плата. Минимальная заработная плата.
5. Формы оплаты труда. Установление заработной платы. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.
6. Система заработной платы.
7. Ограничение удержаний из заработной платы. Исчисление средней заработной платы.
8. Сроки расчета при увольнении.

Тест

1. Срок действия дисциплинарного взыскания:

- А. (+) 1 год
- Б. 3 года
- В. 6 месяцев
- Г. 2 недели

2. Днем полного увольнения работника с работы считается:

- А. Последний день работы
- Б. Следующий за последним днем работы
- В. (+) День выдачи трудовой книжки
- Г. Следующий день, за днем выдачи трудовой книжки

3. Определите, обязан ли работодатель, в случае увольнения работника по инициативе работодателя, выдавать работнику копию приказа:

- А. Обязан при любых обстоятельствах

Б. Не обязан.

В. (+) Обязан, если требует работник

Г. Обязан, лишь с разрешения начальника отдела кадров

4. Прогулом считается:

А. Отсутствие на рабочем месте свыше 3х часов

Б. (+) Отсутствие на работе свыше 3х часов

В. Отсутствие на рабочем месте в течении дня

Г. Неявка на работу более 2х дней

5. При 6-дневной рабочей неделе продолжительность работы не может превышать:

А. (+) 7 часов

Б. 8 часов

В. 6 часов

Г. 5 часов

6. Начало и окончание рабочего дня предусматривается:

А. В законе России о коллективных договорах

Б. (+) Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности

В. В уставе предприятия

Г. В постановлении правительства РФ

7. Ночным считается рабочее время с:

А. с 20.00 до 8.00

Б. с 18.00 до 6.00

В. (+) с 22.00 до 6.00

Г. с 23.00 до 7.00

8. Для каких работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени и составляет 34 часа в неделю:

А. для учащихся, работающих в летние каникулы в возрасте 14-15 лет

Б. для пенсионеров

В. для инвалидов

Г. (+) для работников в возрасте с 16-18 лет

9. Какой документ является единственным свидетельством о трудовой деятельности работника.

А. Трудовой договор

Б. (+) Трудовая книжка

В. Приказ о приеме на работу

Г. Все выше указанные варианты

10. К источникам трудового права относятся:

А. Только нормативно - правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде

Б. (+) Какие - либо нормативно-правовые акты, которые содержат нормы, направленные на регулирование трудовых отношений

В. Все нормативно - правовые акты, которые содержат нормы поведения работника

Г. Все нормативно-правовые акты, которые регулируют оплату труда

Практические задачи

Задача 1.

Молодая девушка с 2-ух летним ребенком постоянно берет больничный по уходу за ребенком. Могут ли ее уволить? Она попросила о переводе в другой отдел, с сокращением графика и сохранением з/п. Правомерно ли это?

Задача 2.

Бухгалтер был уволен 1 сентября. 29 августа он заболел и лег в больницу. С больницы он выписался и подал в суд, т. к. его увольнение не правомерно. В каком случае он был прав или не прав? Оплатят ли ему больничный?

Задача 3.

Бухгалтер купил калькулятор за свой счет. Будет ли компенсированы расходы? В каких случаях будут?

Задача 4.

Материально ответственное лицо в финансовом отделе – Петрова. На выходных украли орг.-технику. Директор обратился в суд, по взысканию с Петровой полной стоимости украденного оборудования. Какое решение примет суд?

Задача 5.

Шофер был лишен прав, его перевели в другую должность. Он от перевода отказался, но на работу приходил каждый день. Через 2 недели он был уволен за прогул на новой должности. Правомерно ли это?

Задача 6.

С бухгалтером Ивановым 8 октября был расторгнут трудовой договор, в связи с переводом на другую работу. 12 октября он пошел на новую работу, где ему отказали, в связи с сокращением штата. Иванов обратился в суд. Правомерно ли это? Какое решение примет суд?

Задача 7.

С Петровым был заключен трудовой договор на должность бухгалтера. В договоре была указана дата устройства, размер з/п и должность. Дата – 10 января, а 31 января Петрова ознакомили с приказом о расторжении трудового договора в связи с тем, что он не прошел испытательный срок. Правомерно ли это действие?

Задача 8.

Женщина с ребенком возрастом 1,5 года работает сутки через 3. Через полгода ее уволили в связи с сокращением штата. Она обратилась в суд с просьбой об компенсации. Правомерны ли ее действия? Могли ли ее уволить?

Тема 6. Трудовой распорядок. Дисциплина труда

В процессе усвоения темы необходимо уяснить следующие основные понятия: 8. правовой статус работников, основные формы участия работников в управлении организацией.

Вопросы для коллоквиума:

1. Правовой статус субъектов трудового права.
2. Работник как субъект трудового права.

3. Назовите субъектов трудового права. Чем они отличаются от субъектов трудового правоотношения?
4. Дайте правовую характеристику следующим субъектам трудового права: наемный работник, безработный, государственный завод, частная фирма, производственный кооператив, акционерное общество, общее собрание коллектива работников.
5. Что такое правовой статус? Из каких элементов он состоит?
6. Каково понятие работника и его правового статуса?
7. Кто может быть работодателем?

Практические задачи

Задача 1.

Усманова А.И. работает в бухгалтерии ОАО «Парус». Она обратилась к администрации с просьбой установить ей сокращенный рабочий день, так как у нее ребенок-инвалид одиннадцати лет. Рассмотрев ее заявление, ей ответили, что неполное время установят, но заработная плата будет меньше и отпуск, соответственно, сократится. Прокомментируйте ответ администрации ОАО «Парус».

Задача 2.

Иванов В.А. работал в ООО «Вымпел» по срочному трудовому договору и заболел. Срок действия его договора истек во время его болезни, и его уволили. Правомерно ли такое увольнение?

Задача 3.

Вавилонова С.И. хотел взять 1 или 2 дня в счет очередного отпуска, но администрация ей отказала, сославшись на то, что дробить ежегодный отдых нельзя. Вавилонова обратилась в юридическую консультацию с вопросом можно ли делить очередной отпуск и на какие части. Что должен ответить юрист?

Задача 4.

Симонов В.В. был переведен на другую должность в связи с реорганизацией предприятия. Права ли администрация, назначая ему при переводе испытательный срок, мотивируя это отличие в профиле работы?

Задача 5.

Сидоров Т.Б. была уволена администрацией в связи с реорганизацией предприятия без предварительного предупреждения с выплатой заработной платы за текущий месяц. Законны ли действия администрации? Каков порядок увольнения работников в связи с реорганизацией предприятия?

Тема 7. Охрана труда

В процессе усвоения темы необходимо уяснить следующие основные понятия: порядок и сроки расследования несчастных случаев. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев. Порядок регистрации и учета несчастных случаев.

Вопросы для изучения:

1. Понятие и значение охраны труда.

2. Государственная политика в сфере охраны труда.
3. Законодательство в сфере охраны труда.
4. Правила техники безопасности.
5. Обязанности работодателя по обеспечению охраны труда.
6. Обязанности работника по обеспечению охраны труда.
7. Служба охраны труда в организации.
8. Обеспечение прав работника на охрану труда.
9. Несчастные случаи на производстве подлежащие расследованию и учету.
10. Обязанности работодателя при несчастном случае.

Практические задачи

Задача 1.

Администрация предприятия предупредила Петрову В.В. за месяц об увольнении по сокращению штатов. Петрова В.В. потребовала предоставить ей в течение этого месяца свободные дни для поиска новой работы. Правомерны ли требования Петровой? Каков порядок расторжения договора при сокращении штатов? Какими гарантиями обладает работник при увольнении по сокращению?

Задача 2.

Студент 4-го курса юридической академии Снегирёв был принят на работу помощником юриста акционерного общества (далее-АО) сроком на один год. Считая, что его работа является постоянной как по характеру, так и по условиям, Снегирёв обратился в комиссию по трудовым спорам АО с заявлением о признании незаконным условия о срочности трудового договора. Комиссия, рассмотрев заявление, отказала Снегирёву в удовлетворении его требований по следующим основаниям: во-первых, поскольку трудовой договор уже подписан, его изменения возможны лишь по взаимному соглашению сторон: во-вторых, комиссия вообще не вправе рассматривать по существу заявления студентов очных отделений вузов, так как они не являются постоянными работниками. Допущены ли здесь нарушения? При ответе используйте руководящие разъяснения Пленума Верховного Суда РФ. Подготовьте от имени Снегирёва исковое заявление в суд.

Задача 3.

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

Задача 4.

Сергеев был принят в акционерное общество в качестве слесаря-ремонтника третьего разряда по трудовому соглашению. Какой вид общественных отношений возник в данном случае? Распространяются ли на Сергеева нормы трудового права?

Задача 5.

Член производственного кооператива Денисов и член сельскохозяйственного кооператива Федоскин обратились в юридическую консультацию с просьбой разъяснить, в каком порядке им должен предоставляться ежегодный отпуск? Какой ответ следует дать заявителям?

Тема 8. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения

В процессе усвоения темы необходимо уяснить следующие основные понятия: Материальная ответственность сторон трудового правоотношения. Материальная ответственность работодателя. Материальная ответственность работника: виды и пределы.

Вопросы для изучения:

1. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения.
2. Материальная ответственность работодателя.
3. Материальная ответственность работника: виды и пределы.
4. Полная материальная ответственность.
5. Определение размера причиненного ущерба и порядок его возмещения.
6. Возмещение затрат, связанных с обучением работника.

Тест

1. Администрация предприятия вправе требовать при приёме на работу следующие документы:

- А. Свидетельство о браке и паспорт
- Б. (+) Трудовую книжку, паспорт, военный билет
- В. Автобиографию, характеристику
- Г. Диплом, военный билет, характеристику

2. Три вида отпусков, предусмотренных трудовым законодательством:

1. Ежегодный основной+
2. Ежегодный дополнительный+
3. Ежегодный добавочный
4. Отпуск целевого назначения+

Ответ:

- А. 1,3,4
- Б. (+) 1,2,4
- В. 1,2,3
- Г. 2,3,4

3. Действия, регулируемые трудовым правом – это...

- А. (+) Выплата зарплаты
- Б. Покупка путёвки в дом отдыха
- В. Управление имуществом
- Г. Продажа товаров

4. Три вида дисциплинарных взысканий, установленных трудовым законодательством:

1. Замечание+
2. Штраф
3. Выговор+
4. Увольнение+

Ответ:

- А. 2,3,4
- Б. 1, 2, 3
- В. 1,2,4
- Г. (+) 1,3,4

5. Право на отдых закреплено в статье Конституции:

- А. (+) ст. 37
- Б. ст. 47
- В. ст. 33
- Г. ст. 17

6. Минимальная продолжительность ежегодного основного отпуска:

- А. 36 рабочих дней
- Б. 12 рабочих дней
- В. 24 рабочих дня
- Г. (+) 28 рабочих дней

7. Будет ли прекращено действие трудового договора по истечении срока в случае, если ни одна из сторон не потребовала его прекращения?

- А. Будет, если договор был заключён на один год
- Б. Будет
- В. (+) Не будет
- Г. Будет, если договор был заключён на три года

8. Допустимо ли увольнение работника по инициативе администрации в период его пребывания в ежегодном отпуске?

- А. (+) Допустимо в случаях полной ликвидации организации
- Б. Допустимо в случае реорганизации
- В. Допустимо
- Г. Недопустимо

9. Приём на работу подростков допускается:

- А. с 12 лет
- Б. (+) с 14 лет
- В. с 15 лет
- Г. с 16 лет

10. Заключение договора возможно:

- А. Не более 3-х лет
- Б. Не более 8 лет
- В. Не более 10 лет
- Г. (+) Не более 5 лет

Практические задачи

Задача 1.

Инженер по организации нормирования труда Сомова уволена ввиду того, что завод ликвидирован как государственное предприятие и передан в структуру родственного по профилю акционерного общества. Законно ли данное увольнение?

Задача 2.

Иванов принят в инструментальный цех машиностроительного завода слесарем на основании трудового соглашения без указания срока его действия. Какой вид общественного отношения возник у Иванова с заводом? Распространяются ли на Иванова нормы трудового права?

Задача 3.

Группа строительных рабочих заключила с государственной строительной организацией договор, согласно которому обязывалась в течение трех месяцев произвести отделочные работы и сдать работу в готовом виде. После окончания срока договора и получения соответствующей по договору оплаты рабочие потребовали компенсацию за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Правомерно ли требование рабочих? В каких правоотношениях состояли они со строительной организацией?

Темы рефератов

1. Разграничение нормотворческих полномочий между органами государственной власти Российской Федерации и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в области трудового законодательства.

2. Система правоотношений в трудовом праве.

3. Трудовое правоотношение: субъекты и содержание.

4. Основания возникновения трудовых правоотношений.

5. Социальное партнерство в сфере труда.

6. Представители работников и работодателей.

7. Участие работников в управлении организацией.

8. Значение коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

9. Коллективный договор в Российской Федерации: понятие, стороны, порядок заключения и действия.

10. Понятие и виды соглашений, их значение и сфера действия.

11. Право на объединение в профессиональные союзы, их защитная функция, права и гарантии деятельности.

12. Понятие занятости и содействие в обеспечении занятости и трудоустройства, правовой статус безработного.

13. Значение и общая характеристика трудового договора: понятие, стороны, содержание, порядок заключения.

14. Срочный трудовой договор и сфера его применения.

15. Переводы по трудовому праву и изменение определенных условий трудового договора.

16. Основания прекращения трудового договора и их классификация.

17. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

18. Защита персональных данных работников.

19. Право на отдых работников и его гарантии.

20. Право работников на ежегодный оплачиваемый отпуск и порядок его использования.

21. Правовое регулирование рабочего времени: понятие, виды и работа за пределами нормальной продолжительности.

Тема 9. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Индивидуальные и коллективные трудовые споры, порядок их разрешения

В процессе усвоения темы необходимо уяснить следующие основные понятия: обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации. Ответственность за нарушение трудового законодательства

Вопросы для изучения:

1. Способы защиты трудовых прав.
2. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.
3. Федеральная инспекция труда: компетенция, принципы и задачи ее деятельности.
4. Права и обязанности государственных инспекторов труда.
5. Взаимодействие Федеральной инспекции труда с иными государственными органами и органами местного самоуправления.
6. Специализированные государственные надзоры.
7. Защита трудовых прав профессиональными союзами.

Тест

1. По общему правилу работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за:

- А. Неделю
- Б. 10 дней
- В. (+) 2 недели
- Г. Месяц

2. Работа на предприятиях не может производиться:

- А. В праздничные дни
- Б. (+) В выходные дни
- В. В субботу
- Г. В воскресенье

3. Тарифная сетка в бюджетных организациях состоит из:

- А. (+) 18 разрядов

- Б. 15 разрядов
- В. 16 разрядов
- Г. 20 разрядов

4. Период, в течение которого работник должен выполнять свои трудовые обязанности:

- А. Рабочий день
- Б. Рабочая смена
- В. (+) Рабочее время
- Г. Ответы 1 и 2

5. Испытание при приёме на работу в другую местность и при переводе на другое предприятие ...

- А. (+) Установлено быть не может
- Б. Может быть установлено
- В. Может быть установлено на совместных предприятиях
- Г. Может быть установлено лицам, работающим в колхозах

6. Перевод работника на другую работу без его согласия возможен:

- А. (+) В случае производственной необходимости и простоя
- Б. В связи с изменением трудового договора
- В. В связи с нарушением трудовой дисциплины
- Г. Все выше перечисленное

7. Трудовой договор заключается:

- А. В устной форме
- Б. (+) В письменной форме
- В. В устной форме, при предоставлении работником паспорта и трудовой книжки
- Г. В письменной форме с нотариальным удостоверением

8. Срок испытания при приёме на работу не может превышать:

- А. (+) 3 месяца
- Б. 9 месяцев по согласованию работодателя с работником
- В. 9 месяцев с согласия Федеральной службы занятости
- Г. 1 год по соглашению между работником работодателем и соответствующим выборным профсоюзным органом

9. Продолжительность отпуска по беременности и родам составляет календарных дней:

- А. 120
- Б. (+) 140
- В. 172
- Г. 150

10. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительно предоставляют перерывы для кормления ребёнка не реже, чем через каждые:

- А. (+) 3 часа продолжительностью не менее 30 минут
- Б. 3,5 часа продолжительностью не менее 30 минут
- В. 2 часа продолжительностью не менее 40 минут
- Г. 3 часа продолжительностью не менее 20 минут

Практические задачи:

Задача 1.

Администрация предприятия 1 декабря текущего года получила письменное уведомление от комиссии по ведению коллективных переговоров, созданной советом трудового коллектива, о выделении представителей администрации для разработки коллективного договора. Через месяц директор предприятия сообщил, что он лично будет участвовать в переговорах, но с профсоюзным комитетом предприятия.

Соответствует ли заявление директора порядку ведения переговоров, установленному законом? Какую ответственность несут представители работодателя за уклонение от участия в коллективных переговорах?

Задача 2.

Представители работников и руководитель обособленного структурного подразделения (филиала) предприятия подготовили проект коллективного договора на следующий год. Однако при обсуждении проекта на общем собрании работников филиала возник вопрос о правомерности его заключения, так как филиал был образован три месяца назад и срок действия коллективного договора головного предприятия не истек.

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

Задача 3.

В качестве приложения к коллективному договору предприятия общее собрание утвердило перечень дополнительных мер борьбы с нарушителями трудовой дисциплины, в том числе применение штрафа, назначение на работу в ночную смену, обязанность отработать дни прогула в выходные дни без оплаты и др. Законны ли предлагаемые меры?

Задача 4.

В коллективном договоре АО "Фортуна" содержится условие, что все работники, поступающие на работу в фирму, заключают только срочный трудовой договор сроком на 1 год с возможностью в дальнейшем его превращения в бессрочный.

Дайте юридическую оценку названного условия.

Задача 5.

Гражданин Алиев приобрел торговое предприятие и произвел сокращение штатов по истечении 2 месяцев. Уволенные работники потребовали выплатить выходное пособие в размере пяти среднемесячных заработков, как это предусматривалось коллективным договором, заключенным ранее с прежним работодателем. Разрешите конфликт.

Темы рефератов

1. Разграничение нормотворческих полномочий между органами государственной власти Российской Федерации и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в области трудового законодательства.

2. Система правоотношений в трудовом праве.
3. Трудовое правоотношение: субъекты и содержание.
4. Основания возникновения трудовых правоотношений.
5. Социальное партнерство в сфере труда.
6. Представители работников и работодателей.
7. Участие работников в управлении организацией.
8. Значение коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.
9. Коллективный договор в Российской Федерации: понятие, стороны, порядок заключения и действия.
10. Понятие и виды соглашений, их значение и сфера действия.

10. Оценивание результатов обучения и уровня сформированности компетенций

Оценивание результатов обучения по дисциплине и уровня сформированности компетенций (части компетенции) осуществляется в рамках текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации в соответствии с комплектом оценочных материалов.

11. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

а) нормативные правовые акты

1. Российская Федерация. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. : [с изм. внесенными законами Рос. Федерации о поправках к Конституции Рос. Федерации от 30 дек. 2008 г. № 7-ФКЗ от 5 февр. 2014 г. № 2-ФКЗ, от 21 июля 2014г. № 11-ФКЗ, от 14 марта 2020 г. № 1 – ФКЗ] // Российская газета. – 2020 4 июля — с. 7. – Консультант Плюс [Электрон, ресурс]

2. Российская Федерация. Законы. Уголовный кодекс Российской Федерации : принят Гос. Думой 24 мая 1996 г. : одобрен Советом Федерации 5 июня 1996 г.: по состоянию на 22 дек. 2008 г. : ввод федер. законом от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ // Собранию законодательства Российской Федерации. – 1996. – № 25, с. 2954. – Консультант Плюс [Электрон, ресурс].

3. Российская Федерация. Законы. Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995г. №223-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. - 1996. - № 1. - ст.16. [Электронный ресурс]

4. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. - 2002. - № 1. - ст. 3. [Электронный ресурс]

5. Федеральный закон от 02.07.2021 № 311-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"

6. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 163 "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет"

7. Письмо Министерство труда и социальной защиты РФ от 12 февраля 2021 г. № 14-2/ООГ-1202 О выборе ведения бумажной или электронной трудовой книжки

8. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.05.2021 № 320н "Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек"(Зарегистрирован 01.06.2021 № 63748)

б) основная литература

1. Трудовое право : учебник для бакалавриата / под ред. В. М. Лебедева. — 3-е изд., перераб. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2025. — 376 с. — DOI 10.12737/1853681. - ISBN 978-5-00156-222-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2175120>

2. Демидов, Н. В. Трудовое право : учебное пособие для вузов / Н. В. Демидов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 163 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-20499-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/558266>

в) дополнительная литература

1. Глухов, А. В. Трудовое право : практикум / А. В. Глухов. - Москва : РГУП, 2020. - 250 с. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1191347>

2. Трудовое право России. Общая часть : учебник для вузов / ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 9-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 233 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14920-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/580481>

3. Трудовое право России. Особенная часть. учебник для вузов / ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 9-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 475 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14990-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/580482>

г) электронные библиотечные системы (ЭБС) и электронные образовательные ресурсы

1. Электронно- библиотечная система ZNANIUM.COM - <https://znanium.com/>

2. Образовательная платформа ЮРАЙТ - <https://urait.ru>

3. Электронный каталог Университета - Автоматизированная информационная библиотечная система (АИБС «МегаПро»)

12. Перечень программного обеспечения, профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для освоения дисциплины

1) Лицензионное программное обеспечение, в том числе отечественного производства:

- Windows 10 Edu, Microsoft Office 2019 (годовая подписка «Desktop School ALNG LicSARk MVL» (MS Windows и MS Office)
- Программная система для обнаружения текстовых заимствований в учебных и научных работах «Антиплагиат.ВУЗ» версия 3.3 (отечественное ПО)

2) Свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:

- 7-Zip (свободный файловый архиватор с высокой степенью сжатия данных) (отечественное ПО)
- AIMP Бесплатный аудио проигрыватель (лицензия бесплатного программного обеспечения) (отечественное ПО)
- FastStone Image Viewer (программа для просмотра изображений в Microsoft Windows (лицензия бесплатного программного обеспечения))
- Foxit Reader (Бесплатное прикладное программное обеспечение для просмотра электронных документов в стандарте PDF (лицензия бесплатного программного обеспечения))

3) Профессиональные базы данных:

- Официальный сайт Государственной Думы РФ- <http://www.duma.gov.ru>
- Официальный интернет-портал правовой информации- <http://www.pravo.gov.ru>
- Официальный сайт Общественная палата РФ - <http://www.oprf.ru>
- Сайт Конституции Российской Федерации - <http://constitution.garant.ru/>

4) Информационные справочные системы:

- <http://www.consultant.ru> - сайт Справочной правовой системы «Консультант-плюс»
- <http://www.garant.ru> - сайт Справочной правовой системы «Гарант»
- <http://www.usis.narod.ru> - сайт Юридическая справочно-информационная система «ЮСИС»
- <http://www.kodeks.ru> - сайт профессиональные справочные системы - «Кодекс»

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечивается индивидуальным неограниченным доступом к электронно-библиотечной системе и электронной информационно-образовательной среде.

13. Материально–техническое обеспечение дисциплины

Образовательный процесс обеспечен учебными аудиториями для проведения учебных занятий, а именно для проведения занятий лекционного типа, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций,

текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы студентов..

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа

Рабочее место преподавателя (стол, стул), рабочие места обучающихся, доска для написания мелом, кафедра.

Технические средства обучения:

персональный компьютер-1, мультимедийное оборудование (проектор, проекционный экран) – 1.

Учебная аудитория для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации

Рабочее место преподавателя (стол, стул), рабочие места обучающихся, доска для написания мелом, кафедра.

Технические средства обучения:

персональный компьютер-1, мультимедийное оборудование (проектор, проекционный экран) – 1.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся, оснащенное компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду института

Рабочие места обучающихся.

Технические средства обучения:

персональный компьютер - 13.

Учебные аудитории соответствуют действующим противопожарным правилам и нормам.

Обновление рабочей программы дисциплины

Наименование раздела рабочей программы, в который внесены изменения

(измененное содержание раздела)

обсуждено и рекомендовано к утверждению решением кафедры
(наименование кафедры) _____
от ____ ____ 20__ г., протокол № ____

одобрено Научно-методическим советом _____ от ____ ____ 20__ г.,
протокол № ____