

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Шуйская Юлия Викторовна
Должность: Директор
Дата подписания: 05.09.2022 15:46:29
Уникальный программный ключ:
074df00a8931ce016e2402d0c9c41f4720a96a05

Автономная некоммерческая организация профессионального образования

«Университетский колледж»

(АНО ПО «Университетский колледж»)

УТВЕРЖДАЮ
Директор АНО ПО
«Университетский колледж»
Шуйская Ю.В.
_____ 2022
Приказ от 27.06.2022 №56-О



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

учебной дисциплины общепрофессионального учебного цикла

ОП.05 ТРУДОВОЕ ПРАВО

по специальности среднего профессионального образования

40.02.01 Право и организация социального обеспечения

(код, наименование специальности)

Москва, 2022

Рабочая программа учебной дисциплины профессионального учебного цикла ОП. 05 Трудовое право разработана на основе Федерального государственного образовательного стандарта (далее – ФГОС) по специальности среднего профессионального образования (далее – СПО) 40.02.01 Право и организация социального обеспечения, утвержденного приказом Министерства образования и науки России №508 от 12.05.2014, зарегистрированного в Министерстве юстиции России 29.07.2014 №33324

Организация-разработчик:

Автономная некоммерческая организация профессионального образования «Университетский колледж» (АНО ПО «Университетский колледж»)

Разработчики:

Самойлова И.Н. – кандидат философских наук, доцент, преподаватель Автономной некоммерческой организации профессионального образования «Университетский колледж» (АНО ПО «Университетский колледж»)

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	4
2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	8
3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	19
4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	21
5. ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	24
6. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ	26

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

ОП.05 Трудовое право

Область применения программы

Программа учебной дисциплины относится к профессиональному учебному циклу и является частью программы подготовки специалистов среднего звена (далее – ППССЗ) в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом (далее – ФГОС), утвержденный Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 мая 2014 г. N 508 по специальности 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения». ППССЗ по специальности 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» базовой подготовки, присваиваемая квалификация: Юрист.

В рамках освоения рабочей программы осуществляется практическая подготовка обучающихся.

2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы:

Учебная дисциплина ОП.05 Трудовое право входит в профессиональный учебный цикл ППССЗ СПО специальности подготовки 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения».

Дисциплина опирается на дисциплины, изучаемые студентами параллельно, такие как теория государства и права, конституционное право, гражданское право, право социального обеспечения.

Практическая подготовка – форма организации образовательной деятельности при освоении рабочей программы в условиях выполнения обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций.

Практическая подготовка осуществляется в образовательной организации (в техникуме/колледже) и(или) на предприятии, в организации.

Для освоения данной дисциплины студент должен:

Знать: базовый курс среднего учебного заведения, законы и проблемы развития современного общества, роль трудового законодательства в его развитии.

Уметь: обобщать свой собственный опыт и опыт окружающего общества, делать обоснованные выводы на его основе.

Владеть: межотраслевыми и отраслевыми методами исследования правовой действительности и обработки полученной информации.

Содержание данной дисциплины является опорой для освоения таких дисциплин как:

- ОП: общепрофессиональных дисциплин профессионального цикла: ОП.08 гражданский процесс; ОП.11 экономика организации; ОП.13 документационное обеспечение управления.

- ПМ.01: право и организация социального обеспечения;

- ПП.00: производственной практики (по профилю специальности);

- ПДП.00: преддипломной практики.

3. Цели и задачи дисциплины – требования к результатам освоения дисциплины:

Цели освоения дисциплины (модуля): овладение принципами, понятиями и категориями науки трудового права, обоснованными теоретически и характерными для институтов трудового права; изучение современных научных представлений о состоянии трудовых отношений, воспитание и формирование сознания в области труда, воспитание гражданских качеств будущих юристов.

Задачи:

1) теоретический компонент:

- знать содержание основных правовых терминов и определений, их значение и применение для трудового права;

- получить представления о целях и задачах трудового законодательства, роли его в современном обществе и его функциях;

- понимать значение трудового права и соотношение его с другими отраслями права;

- изучить основные понятия и разделы трудового права;

2) познавательный компонент:

- владеть информацией об основных институтах трудового права;

- уметь толковать Трудовой РФ, нормативные акты, содержащие нормы трудового права;

- получать базовые навыки исследования норм права;

3) практический компонент:

- знать нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;

- выражать логически грамотно и обосновывать свою точку зрения по вопросам применения трудового законодательства;

- осуществлять правовую экспертизу документов на предмет соответствия действующему законодательству о труде.

4. Планируемые результаты обучения, по дисциплине соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС СПО и ППССЗ по данной специальности:

а) общих (ОК):

- понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес (ОК 1);

- организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество (ОК 2);

- принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность (ОК 3);

- осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития (ОК 4);

- использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности (ОК 5);

- работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями (ОК 6);

- самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации (ОК 8);

- ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы (ОК 9);

б) профессиональных (ПК):

- осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты (ПК 1.1);

- осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты (ПК 1.2);

- рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций, других выплат, а также мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите (ПК 1.3);

- осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод), индексацию и корректировку пенсий, назначение пособий, компенсаций и других социальных выплат, используя информационно-компьютерные технологии (ПК 1.4);

- выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите и осуществлять их учет, используя информационно-компьютерные технологии (ПК 2.2).

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать: нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;

31 - содержание российского трудового права;

32 - права и обязанности работников и работодателей;

33 - порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров, виды трудовых договоров;

34 - содержание трудовой дисциплины;

35 - порядок разрешения трудовых споров;

36 - виды рабочего времени и времени отдыха;

37 - формы и системы оплаты труда работников;

38 - основы охраны труда, порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора.

Уметь:

У1 - применять на практике нормы трудового законодательства;

У2 - анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;

У3 - анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;

У4 - анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.

5. Количество часов на освоение программы дисциплины: 144 час.

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины и виды учебной работы на очной форме обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 144 часов.

Вид учебной работы	<i>очная</i>
Максимальная учебная нагрузка (всего)	<i>144</i>
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего)	<i>95</i>
в том числе:	
лекционные занятия	<i>39</i>
практические занятия	<i>56</i>
контрольные работы	<i>2</i>
курсовая работа (проект) <i>(если предусмотрено)</i>	<i>0</i>
Практическая подготовка	<i>56</i>
Самостоятельная работа обучающегося (всего)	<i>43</i>
Промежуточная аттестация в форме:	<i>Э</i>
Промежуточная аттестация в форме комплексного экзамена в 3 семестре Контрольная работа в 1,2 семестрах	

Трудоемкость дисциплины и виды учебной работы на заочной форме обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 144 часов.

Вид учебной работы	<i>заочная</i>
Максимальная учебная нагрузка (всего)	<i>144</i>
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего)	<i>16</i>
в том числе:	
лекционные занятия	<i>8</i>
практические занятия	<i>8</i>
контрольные работы	<i>1</i>
курсовая работа (проект) <i>(если предусмотрено)</i>	
практическая подготовка	<i>8</i>
Самостоятельная работа обучающегося (всего)	<i>128</i>
Промежуточная аттестация в форме:	<i>Э</i>
Промежуточная аттестация в форме экзамена в 3 семестре Контрольная работа в 3 семестре	

Трудоемкость дисциплины и виды учебной работы на очно-заочной форме обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 144 часов.

Вид учебной работы	Очно-заочная
Максимальная учебная нагрузка (всего)	144
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего)	56
в том числе:	
лекционные занятия	28
практические занятия	28
контрольные работы	1
курсовая работа (проект) (если предусмотрено)	0
практическая подготовка	28
Самостоятельная работа обучающегося (всего)	87
Промежуточная аттестация в форме:	Э
Промежуточная аттестация в форме комплексного экзамена в 3 семестре	
Контрольная работа во 2 семестре	

2.1. Тематический план и содержание учебной дисциплины ОП.05 Трудовое право на очной форме обучения

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные и практические работы, самостоятельная работа обучающихся, курсовая работа (проект) <i>(если предусмотрены)</i>	Объем часов	Уровень освоения
1	2	3	4
1 семестр			
Раздел 1.	Трудовое право, как самостоятельная отрасль российского права. Источники трудового права.	30	
Тема 1.1. Понятие и предмет трудового права.	Содержание учебного материала	<i>10</i>	
	1 Понятие и предмет трудового права. Специфика метода трудового права. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Понятие и состав источников трудового права. Особенности источников трудового права.		<i>ознакомительный</i>
	Практические занятия	<i>10</i>	
	Трудовое право, как самостоятельная отрасль российского права. Источники трудового права		
	Самостоятельная работа обучающихся	<i>10</i>	
	Правоотношения по разрешению трудовых споров. Международные нормативные акты, регулирующие трудовые отношения		
Раздел 2	Субъекты трудового права. Профессиональные союзы и иные представительные органы работников как субъекты трудового права	20	
Тема 2.1 Понятие состав субъектов трудового права.	Содержание учебного материала	<i>10</i>	
	1 Понятие состав субъектов трудового права. Работник и его трудовая правосубъектность. Работодатель и его разновидности. Содержание и пределы работодательской правосубъектности. Профессиональные союзы как субъекты трудового права. Иные представительные органы работников.		<i>ознакомительный</i>
	Практические занятия	<i>10</i>	
	Понятие занятости и круг лиц, считающихся занятыми. Правовой статус безработного. Трудоустройство и его виды. Понятие трудового договора и его отличие от гражданско-правовых договоров, связанных с трудом. Содержание трудового договора. Процесс заключения трудового договора. Виды трудовых договоров.		

Раздел 3	Социальное партнерство. Правовое регулирование занятости и трудоустройства		18	
Тема 3.1. Служебный контракт гражданского государственного служащего и его отличие от трудового договора.	1	Служебный контракт гражданского государственного служащего и его отличие от трудового договора. Изменение и прекращение трудового договора.	4	<i>ознакомительный</i>
	Практические занятия		4	
	Субъекты трудового права. Профессиональные союзы и иные представительные органы работников как субъекты трудового права. Социальное партнерство			
	Самостоятельная работа обучающихся		10	
	Испытательный срок при приеме на работу. Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матерей			
Раздел 4	Трудовой договор. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников		22	
Тема 4.1 Понятие и виды рабочего времени. Режим рабочего времени.	Содержание учебного материала		6	<i>ознакомительный</i>
	1	Понятие и виды рабочего времени. Режим рабочего времени. Сверхурочные работы. Понятие и виды времени отдыха. Виды отпусков.		
	Практические занятия		6	
	1	Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников. Рабочее время		
	Контрольная работа			
	Самостоятельная работа обучающихся		10	
	Гарантии для лиц, осуществляющие уход за детьми-инвалидами. Правовое регулирование заключения и прекращения трудового договора с руководителем организации			
2 семестр				
Раздел 5	Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников. Рабочее время. Время отдыха		30	
Тема 5.1. Общие положения. Ученический договор.	Содержание учебного материала		10	<i>ознакомительный</i>
	1	Общие положения. Ученический договор.		
	2	Понятие охраны труда и его значение. Содержание института охраны труда. Государственный и общественный контроль и надзор за охраной труда и соблюдением трудового законодательства.		

	Практические занятия	10	
	Время отдыха. Институт заработной платы и его содержание		
	Самостоятельная работа обучающихся	10	
	Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах		
Раздел 6	Институт заработной платы и его содержание. Гарантии и компенсации. Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации. Материальная ответственность. Трудовые споры. Международные нормы труда. Охрана труда	24	
	Содержание учебного материала	8	
Тема 6.1. Понятие и виды трудовых споров.	1 Понятие и виды трудовых споров. Подведомственность индивидуальных трудовых споров и порядок их разрешения. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.		ознакомительный
	2 Понятие международно-правового регулирования труда.		
	3 Забастовка. Отличие забастовки от самозащиты трудовых прав работников		
	4 Основные источники международно-правового регулирования труда.		
	Практические занятия	8	
	Институт заработной платы и его содержание. Гарантии и компенсации. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации. Материальная ответственность.		
	Тест		
	Контрольные работы		
	Самостоятельная работа обучающихся	5	
	Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.		
Тематика курсовой работы (проекта) (если предусмотрены)	-		
Самостоятельная работа обучающихся над курсовой работой (проектом) (если предусмотрены)	-		
Комплексный экзамен		3 семестр	

2.2. Тематический план и содержание учебной дисциплины ОП.05 Трудовое право на заочной форме обучения

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные и практические работы, самостоятельная работа обучающихся, курсовая работа (проект) (если предусмотрены)	Объем часов	Уровень освоения
1	2	3	4
Раздел 1.	Трудовое право, как самостоятельная отрасль российского права. Источники трудового права.	30	
Тема 1.1. Понятие и предмет трудового права.	Содержание учебного материала		ознакомительный
	1 Понятие и предмет трудового права. Специфика метода трудового права. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Понятие и состав источников трудового права. Особенности источников трудового права.	2	
	Практические занятия		
	Трудовое право как самостоятельная отрасль российского права. Источники трудового права	2	
	Самостоятельная работа обучающихся	26	
	Правоотношения по разрешению трудовых споров. Международные нормативные акты, регулирующие трудовые отношения		
Раздел 2	Субъекты трудового права. Профессиональные союзы и иные представительные органы работников как субъекты трудового права	4	
Тема 2.1 Понятие состав субъектов трудового права.	Содержание учебного материала		ознакомительный
	1 Понятие состав субъектов трудового права. Работник и его трудовая правосубъектность. Работодатель и его разновидности. Содержание и пределы работодательской правосубъектности. Профессиональные союзы как субъекты трудового права. Иные представительные органы работников.	2	
	Практические занятия		
	Понятие занятости и круг лиц, считающихся занятыми. Правовой статус безработного. Трудоустройство и его виды. Понятие трудового договора и его отличие от гражданско-правовых договоров, связанных с трудом. Содержание трудового договора. Процесс заключения трудового договора. Виды трудовых договоров.	2	

Раздел 3	Социальное партнерство. Правовое регулирование занятости и трудоустройства		30	
Тема 3.1. Служебный контракт гражданского государственного служащего и его отличие от трудового договора.	1	Служебный контракт гражданского государственного служащего и его отличие от трудового договора. Изменение и прекращение трудового договора.	2	<i>ознакомительный</i>
	Практические занятия			
		Субъекты трудового права. Профессиональные союзы и иные представительные органы работников как субъекты трудового права. Социальное партнерство	2	
		Самостоятельная работа обучающихся		
	Испытательный срок при приеме на работу. Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матерей	26		
Раздел 4	Трудовой договор. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников		32	
Тема 4.1 Понятие и виды рабочего времени. Режим рабочего времени.	Содержание учебного материала			
	1	Понятие и виды рабочего времени. Режим рабочего времени. Сверхурочные работы. Понятие и виды времени отдыха. Виды отпусков.	2	<i>ознакомительный</i>
	Практические занятия			
	1	Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников. Рабочее время		
		Самостоятельная работа обучающихся		
	Гарантии для лиц, осуществляющие уход за детьми-инвалидами. Правовое регулирование заключения и прекращения трудового договора с руководителем организации	30		
Раздел 5	Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников. Рабочее время. Время отдыха		26	
Тема 5.1. Общие положения. Ученический договор.	Содержание учебного материала			
	1	Общие положения. Ученический договор.		
	2	Понятие охраны труда и его значение. Содержание института охраны труда. Государственный и общественный контроль и надзор за охраной труда и соблюдением трудового законодательства.		<i>ознакомительный</i>
	Практические занятия			
	Время отдыха. Институт заработной платы и его содержание			

	Самостоятельная работа обучающихся	26	
	Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах		
Раздел 6	Институт заработной платы и его содержание. Гарантии и компенсации. Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации. Материальная ответственность Трудовые споры. Международные нормы труда. Охрана труда	22	
	Содержание учебного материала		
Тема 6.1. Понятие и виды трудовых споров.	1 Понятие и виды трудовых споров. Подведомственность индивидуальных трудовых споров и порядок их разрешения. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.		ознакомительный
	2 Понятие международно-правового регулирования труда.		
	3 Забастовка. Отличие забастовки от самозащиты трудовых прав работников		
	4 Основные источники международно-правового регулирования труда.		
		Практические занятия	2
	Институт заработной платы и его содержание. Гарантии и компенсации. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации Материальная ответственность.		
	Самостоятельная работа обучающихся	20	
	Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.		
Тематика курсовой работы (проекта) <i>(если предусмотрены)</i>		-	
Самостоятельная работа обучающихся над курсовой работой (проектом) <i>(если предусмотрены)</i>		-	
Экзамен		3 семестр	

2.3. Тематический план и содержание учебной дисциплины ОП.05 Трудовое право на очно-заочной форме обучения

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные и практические работы, самостоятельная работа обучающихся, курсовая работа (проект) (если предусмотрены)	Объем часов	Уровень освоения
1	2	3	4
Раздел 1.	Трудовое право, как самостоятельная отрасль российского права. Источники трудового права.	28	
Тема 1.1. Понятие и предмет трудового права.	Содержание учебного материала		
	1 Понятие и предмет трудового права. Специфика метода трудового права. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Понятие и состав источников трудового права. Особенности источников трудового права.	4	ознакомительный
	Практические занятия	4	
	Трудовое право как самостоятельная отрасль российского права. Источники трудового права		
	Самостоятельная работа обучающихся		
	Правоотношения по разрешению трудовых споров. Международные нормативные акты, регулирующие трудовые отношения	20	
Раздел 2	Субъекты трудового права. Профессиональные союзы и иные представительные органы работников как субъекты трудового права	10	
Тема 2.1 Понятие состав субъектов трудового права.	Содержание учебного материала		
	1 Понятие состав субъектов трудового права. Работник и его трудовая правосубъектность. Работодатель и его разновидности. Содержание и пределы работодательской правосубъектности. Профессиональные союзы как субъекты трудового права. Иные представительные органы работников.	6	ознакомительный

		Практические занятия		
		Понятие занятости и круг лиц, считающихся занятыми. Правовой статус безработного. Трудоустройство и его виды. Понятие трудового договора и его отличие от гражданско-правовых договоров, связанных с трудом. Содержание трудового договора. Процесс заключения трудового договора. Виды трудовых договоров.	4	
Раздел 3		Социальное партнерство. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	26	
Тема 3.1. Служебный контракт гражданского государственного служащего и его отличие от трудового договора.	1	Служебный контракт гражданского государственного служащего и его отличие от трудового договора. Изменение и прекращение трудового договора.	4	<i>ознакомительный</i>
		Практические занятия		
		Субъекты трудового права. Профессиональные союзы и иные представительные органы работников как субъекты трудового права. Социальное партнерство	4	
		Самостоятельная работа обучающихся		
		Испытательный срок при приеме на работу. Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матерей	18	
Раздел 4		Трудовой договор. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников	26	
Тема 4.1 Понятие и виды рабочего времени. Режим рабочего времени.		Содержание учебного материала		
	1	Понятие и виды рабочего времени. Режим рабочего времени. Сверхурочные работы. Понятие и виды времени отдыха. Виды отпусков.	4	<i>ознакомительный</i>
		Практические занятия		
	1	Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников. Рабочее время	4	
		Контрольная работа		
		Самостоятельная работа обучающихся	18	
		Гарантии для лиц, осуществляющие уход за детьми-инвалидами. Правовое регулирование заключения и прекращения трудового договора с руководителем организации		
Раздел 5		Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников. Рабочее время. Время отдыха	28	
Тема 5.1. Общие		Содержание учебного материала		

положения. Ученический договор.	1	Общие положения. Ученический договор.	4	ознакомительный
	Практические занятия			
	Время отдыха. Институт заработной платы и его содержание		6	
	Контрольные работы			
	Самостоятельная работа обучающихся			
	Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах		18	
Раздел 6	Институт заработной платы и его содержание. Гарантии и компенсации. Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации. Материальная ответственность Трудовые споры. Международные нормы труда. Охрана труда		26	
Тема 6.1. Понятие и виды трудовых споров.	Содержание учебного материала			
	1	Понятие и виды трудовых споров. Подведомственность индивидуальных трудовых споров и порядок их разрешения. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.	4	ознакомительный
	2	Понятие международно-правового регулирования труда.		
	Практические занятия			
	Институт заработной платы и его содержание. Гарантии и компенсации. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации Материальная ответственность.		4	
	Тест			
	Контрольные работы			
	Самостоятельная работа обучающихся		17	
Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.				
Тематика курсовой работы (проекта) <i>(если предусмотрены)</i>			-	
Самостоятельная работа обучающихся над курсовой работой (проектом) <i>(если предусмотрены)</i>			-	
Комплексный экзамен			3 семестр	

3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Требования к минимальному материально-техническому обеспечению

Кабинет 411. Кабинет трудового права: 1 доска ученическая, 1 рабочее место преподавателя, 8 столов ученических, 15 стульев ученических, 14 персональных компьютеров, Программное обеспечение: 15 Microsoft®WindowsProfessional 10 Russian Upgrade Academic OLV 1License NoLevel AdditionalProduct Each, 15 Microsoft®Office 2019 Russian Academic OLV 1License NoLevel AdditionalProduct Each, Справочно-правовая система «Консультант плюс»

3.2. Информационное обеспечение обучения

Перечень рекомендуемых учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы

Основные источники:

1. Павлищева, Н. А. Трудовое право : учебник для СПО / Н. А. Павлищева. — Саратов : Профобразование, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 458 с. — ISBN 978-5-4486-0489-8, 978-5-4488-0222-5. — Текст : электронный // Электронный ресурс цифровой образовательной среды СПО PROФобразование : [сайт]. — URL: <https://profspo.ru/books/79442>

2. Резепова, В. Е. Трудовое право : учебное пособие для СПО / В. Е. Резепова, Н. А. Захарова, Ю. Б. Захарова. — 2-е изд. — Саратов : Профобразование, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 196 с. — ISBN 978-5-4486-0488-1, 978-5-4488-0221-8. — Текст : электронный // Электронный ресурс цифровой образовательной среды СПО PROФобразование : [сайт]. — URL: <https://profspo.ru/books/79443>

Дополнительные источники:

1. Бочкарева, Н. А. Трудовое право России : учебник / Н. А. Бочкарева. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 526 с. — ISBN 978-5-4486-0490-4. — Текст : электронный // Электронный ресурс цифровой образовательной среды СПО PROФобразование : [сайт]. — URL: <https://profspo.ru/books/79438>

2. Буянова, А. В. Трудовое право России. Общая часть : учебник / А. В. Буянова, О. В. Мацкевич, А. Н. Приженникова ; под редакцией А. В. Буяновой, А. Н. Приженниковой. — Москва : Прометей, 2019. — 152 с. — ISBN 978-5-907100-14-5. — Текст : электронный // Электронный ресурс цифровой образовательной среды СПО PROФобразование : [сайт]. — URL: <https://profspo.ru/books/94556>

3. Буянова, А. В. Трудовое право России. Особенная часть : учебник / А. В. Буянова, О. В. Мацкевич, А. Н. Приженникова ; под редакцией А. В. Буяновой, О. В. Мацкевич, А. Н. Приженниковой. — Москва : Прометей, 2018. — 264 с. — ISBN 978-5-907100-27-5. — Текст : электронный // Электронный ресурс цифровой

образовательной среды СПО PROОбразование : [сайт]. — URL:
<https://profspo.ru/books/94557>

Интернет-ресурсы

1. <http://www.consultant.ru/>
2. <http://www.garant.ru/>
3. <http://ppt.ru/kodeks.phtml>
4. <http://www.zakonrf.info/content/view/kodeksy/>
5. <http://www.kodeks.ru/>

4.КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Контроль и оценка результатов освоения дисциплины осуществляется преподавателем в процессе проведения практических занятий, рассмотрения и оценивания предоставляемых самостоятельных работ и выполненных обучающимися индивидуальных заданий, а также допускается тестирование.

Результаты обучения: умения, знания и компетенции	Показатели оценки результата	Форма контроля и оценивания
Уметь:		
У.1- применять на практике нормы трудового законодательства; У.2- анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; У.3- анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; У.4- анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	У.1- свободно применять на практике нормы трудового законодательства; У.2- свободно анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; У.3- свободно анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; У.4- свободно анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	Контрольные работы, тестовые задания
Знать:		
3.1- нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; 3.2- содержание российского трудового права, 3.3- права и обязанности работников и работодателей, 3.4- порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров, виды трудовых договоров, 3.5- содержание трудовой дисциплины, 3.6- порядок разрешения трудовых споров, 3.7- виды рабочего времени и времени отдыха, 3.8- формы и системы оплаты труда работников, 3.9- основы охраны труда, 3.10- порядок и условия материальной	3.1- нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; 3.2- содержание российского трудового права, 3.3- права и обязанности работников и работодателей, 3.4- порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров, виды трудовых договоров, 3.5- содержание трудовой дисциплины, 3.6- порядок разрешения трудовых споров, 3.7- виды рабочего времени и времени отдыха, 3.8- формы и системы оплаты труда работников, 3.9- основы охраны труда, 3.10- порядок и условия материальной	Зачёты и экзамены

ответственности сторон трудового договора.	ответственности сторон трудового договора.	
--	--	--

Результаты обучения Профессиональные компетенции	Показатели оценки результата
<p>ПК 1.1- осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты;</p> <p>ПК 1.2- осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты;</p> <p>ПК 1.3- рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций, других выплат, а также мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите;</p> <p>ПК 1.4- осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод), индексацию и корректировку пенсий, назначение пособий, компенсаций и других социальных выплат, используя информационно-компьютерные технологии;</p> <p>ПК 2.2- выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите и осуществлять их учет, используя информационно-компьютерные технологии.</p>	<p>Организация и координация социальной работы с отдельными лицами, категориями граждан и семьями, нуждающимися в социальной поддержке и защите</p>

Результаты обучения Общие компетенции	Показатели оценки результата
<p>ОК 1- понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес;</p>	<p>- положительная динамика успеваемости;</p> <p>- успешное выполнение программы профессионального модуля;</p> <p>- демонстрация интереса к будущей профессии в процессе освоения образовательной программы, профессионального мастерства, фестивалей, конференциях.</p>
<p>ОК 2- организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество;</p>	<p>- рациональное планирование своей деятельности;</p> <p>- обоснование выбора и применения методов и способов решения профессиональных задач, исходя из цели и способов ее достижения, определенных руководителем;</p> <p>демонстрация эффективности и качества выполнения профессиональных задач</p>

<p>ОК 3- принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность;</p>	<ul style="list-style-type: none"> - решение ситуационных задач по ведению учебной работы ; - объективная оценка проблемной ситуации в соответствии с поставленной задачей;
<p>ОК 4- осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития ;</p>	<ul style="list-style-type: none"> - целесообразное использование различных источников информации при подготовке к практическим занятиям, написании докладов, рефератов; - нахождение и использование информации для эффективного выполнения профессиональных задач
<p>ОК 5- использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности;</p>	<ul style="list-style-type: none"> - выбор информационной системы в условиях конкретной ситуации; - демонстрация навыков использования информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности.
<p>ОК 6- работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями;</p>	<ul style="list-style-type: none"> -соблюдение форм этикета и профессиональной этики. - взаимодействие с обучающимися, преподавателями в ходе обучения.
<p>ОК 8- самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации;</p>	<ul style="list-style-type: none"> - участие во внеурочной деятельности, связанной с будущей специальностью;
<p>ОК 9- ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы</p>	<ul style="list-style-type: none"> - самостоятельное принятие оптимальных решений в стандартных и нестандартных ситуациях

5.ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В случае обучения в колледже лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются особенности психофизического развития, индивидуальные возможности и состояние здоровья таких обучающихся.

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

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий). На аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и (или) тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению университетом обеспечивается выпуск и использование на учебных занятиях альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы) а также обеспечивает обучающихся надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При

проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата материально-технические условия университета обеспечивают возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, а также пребывания в них (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов; наличие специальных кресел и других приспособлений).

На аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации лицам с ограниченными возможностями здоровья, имеющим нарушения опорно-двигательного аппарата могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

Тема 1

1 Решите следующую ситуацию:

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

На кого и почему распространяется Трудовой кодекс РФ?

Тема 2

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

2 Составьте проект локального акта.

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

Тема 3

1 Является ли принудительным трудом:

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

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

При ответе на задачу используйте положения законодательства РФ.

Тема 4

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

2 Приведите примеры оснований возникновения трудовых правоотношений.

Тема 5

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

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

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

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

3 Решите ситуацию:

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

Какой договор может быть заключен с Никитой и Олей?

Тема 6

1 Решите ситуацию:

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

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

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

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

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

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

Раскройте содержание данных принципов. Определите правовые последствия нарушения

Тема 7

1 Решите задачу:

Студент пятого курса Колобов, обучающийся по очной форме в негосударственном образовательном учреждении «Академия экономики менеджмента», обращался в различные организации с целью поиска работы по

специальности, но везде получал отказы. Тогда он обратился в городской центр занятости с просьбой признать его безработным и подыскать ему подходящую работу.

Какое решение должен принять центр занятости.

Тема 8

1 Составьте список документов, необходимых при приеме на работу.

2 Составьте проект трудового договора.

3 Решите задачу:

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

Тема 9

1 Решите следующую ситуацию:

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

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

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

Тема 10

1 Составьте таблицу «Системы оплаты труда».

2 Укажите функции заработной платы

3 Решите задачу

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

Правомерно ли поступил работодатель? Разрешите данный спор.

Тема 11

1 Решите ситуацию:

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

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

2 Раскройте порядок наложения дисциплинарного взыскания и отразите поэтапно.

Тема 12

1 Решите ситуацию:

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

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

2 Раскройте порядок расследования несчастного случая и отразите поэтапно

Тема 13

1 Укажите признаки материальной ответственности.

- 2 Определите порядок возмещения при материальной ответственности.
- 3 Составьте схему материальной ответственности работника и работодателя.
- 4 Проведите сравнительный анализ материальной ответственности и ответственности в гражданском праве по следующим критериям: основания возникновения; порядок наложения; порядок обжалования; обращения взыскания. Результаты анализа оформите в виде таблицы.

Тема 14

- 1 Составьте схему «Виды трудовых споров».
- 2 Назовите органы, рассматривающие спор.
- 3 Решите ситуацию:

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

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

Решите дело по существу.

- 4 Дайте правовую оценку данному приказу.

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

- 5 Охарактеризуйте локаут.

Образцы тестов для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины, а также для контроля самостоятельной работы обучающегося

- 1 Трудовое право – это:**

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

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

в) совокупность мероприятий по обеспечению занятости трудоспособного населения;

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

2 В предмете трудового права центральное место занимают:

а) отношения по заключению трудового договора;

б) трудовые отношения;

в) отношения по организации труда и управлению трудом;

г) отношения по трудоустройству у данного работодателя;

д) отношения социального партнерства.

3 Метод трудового права показывает:

а) какие отношения входят в предмет трудового права;

б) в соответствии, с какими основными началами регулируются отношения в сфере наемного труда;

в) как и какими правовыми приемами, средствами осуществляется регулирование отношений общественной организации труда;

г) какими нормативными актами регулируются отношения в сфере наемного труда;

д) кто является субъектом трудовых правоотношений.

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

а) предмет;

б) метод;

в) система;

- г) понятие;
- д) принципы.

5 Одним из признаков метода трудового права является:

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

6 Метод трудового права не включает в себя способ:

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

7 Дифференциация правового регулирования отношений в сфере труда означает:

а) издание государством правовых актов, имеющих целью в условиях рынка защитить наемного работника от чрезмерных притязаний со стороны работодателя;

б) конкретизацию общих норм трудового права, принимаемых в рамках централизованного регулирования, применительно к особенностям работодателей;

в) установление в централизованном порядке специальных правовых норм с учетом отраслевых и региональных особенностей условий общественного труда, физиологических особенностей женского организма, психофизиологических особенностей организма подростков и т.д.;

г) установление государством общих правовых норм, распространяющихся на всех работников, выполняющих трудовые функции у всевозможных работодателей;

д) отграничение трудовых отношений о иных непосредственно с ними связанных отношений в сфере труда.

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

- а) занятость и трудоустройство; принципы трудового права;
- б) правовой статус субъектов трудового права; трудовой договор;
- в) трудовой договор; занятость и трудоустройство;
- г) принципы трудового права; правовой статус субъектов трудового права;
- д) трудовой договор; социальное партнерство в сфере труда.

9 Под принципами трудового права понимаются:

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

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

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

11 Характерным признаком трудового правоотношения является:

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

12 Трудовая правосубъектность – это:

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

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

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

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

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

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

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

16 Срок действия соглашения не может превышать:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

22 Коллективный договор заключается на:

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

23 Коллективный договор вступает в силу:

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

24 Действие коллективного договора распространяется на:

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

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

- а) трудовой договор;

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

26 Занятость как юридическая категория представляет собой:

- а) способность заниматься тем или иным видом трудовой деятельности;
- б) способность заниматься тем или иным видом деятельности, не противоречащей законодательству РФ;
- в) процесс поиска подходящей работы и устройства на нее;
- г) не противоречащая законодательству РФ деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей;
- д) деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, заработок, доход.

27 Закон не относит к числу занятого населения:

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

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

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

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

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

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

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

31 Пособие по безработице начисляется, по общему правилу:

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

32 Для безработных граждан общественные работы:

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

д) носят обязательный характер, если гражданин привлекается к их выполнению по производственной необходимости.

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

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

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

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

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

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

36 Трудовой договор заключается:

- а) в устной форме;
- б) в простой письменной форме путем обмена письмами, телеграммами;
- в) в простой письменной форме путем составления единого документа;
- г) в нотариальной форме;

д) в письменной форме с обязательной государственной регистрацией.

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

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

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

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

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

- а) в последний день работы;
- б) в конце месяца;
- в) в 10-дневный срок;
- г) в 3-дневный срок;
- д) за 2 недели до окончания работы.

40 Условия трудового договора могут быть изменены:

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

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

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

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

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

43 По общему правилу, срок испытания составляет для работника:

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

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

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

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

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

46 Не является переводом на другую постоянную работу:

- а) выполнение работы, при которой изменяется заработная плата;
- б) выполнение работы, при которой изменяются режим труда и отдыха;
- в) переход на работу в дочернее предприятие;
- г) поручение работы, если это не влечет изменения существенных условий трудового договора;
- д) выполнение работы, не соответствующей должности.

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

- а) временный перевод;
- б) производственная необходимость;
- в) постоянный перевод;
- г) перемещение;
- д) повышение в должности.

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

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

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

- а) изменения курса национальной валюты;
- б) повышения или понижения спроса на производимую продукцию;
- в) изменения организационных или технологических условий труда;
- г) наложения на работника дисциплинарного взыскания;
- д) в любом из перечисленных случаев.

50 Временный перевод работника для замещения отсутствующего сотрудника допускается:

- а) на весь срок, в течение которого существует производственная необходимость;
- б) на период отсутствия сотрудника;
- в) на срок, определяемый работодателем;
- г) не более 1 месяца в течение календарного года;
- д) не более 2 месяцев в течение календарного года.

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

- а) не допускается;
- б) допускается при производственной необходимости по требованию работодателя;
- в) допускается только с письменного согласия работника;
- г) допускается на период не более 7 дней;
- д) допускается для замещения отсутствующего сотрудника.

52 Отстранение работника от работы допускается в случае:

- а) снижения работником производительности труда;
- б) непрохождения работником проверки знаний и навыков в области охраны труда;
- в) возникновения споров между работником и работодателем по вопросам организации производственного процесса;

- г) нетактичного поведения работника в отношении работодателя;
- д) систематического опоздания.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

58 Днем увольнения работника является:

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

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

- а) обязанность работодателя;
- б) право работодателя;
- в) одновременно право и обязанность работодателя;
- г) обязанность работодателя, если суд настаивает на увольнении;
- д) право работодателя, если суд не настаивает на увольнении.

60 В случае неизбрания на должность работник увольняется:

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

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

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

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

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

63 Основными субъектами трудового права являются ...

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

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

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

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

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

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

- а) смены собственника имущества организации;
- б) сокращения численности или штата работников организации;
- в) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе;
- г) прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне;
- д) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации.

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

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

68 Специфическими признаками трудового договора является...

- а) предмет договора - регулярная трудовая деятельность по обусловленной специальности, квалификации, должности, профессии;
- б) свобода и автономность сторон договора;
- в) подчинение работника в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка с выполнением установленной меры труда;
- г) работодатель обеспечивает соответствующие условия труда и выплачивает работнику заработную плату;
- д) осуществление трудовой деятельности лично или через посредника.

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

- а) о переводах на другую постоянную работу;
- б) об увольнении работника;
- в) о выговорах;
- г) о награждениях;
- д) о финансовом состоянии.

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

- а) беременных;
- б) несовершеннолетних;
- в) медицинских работников;
- г) работников органов внутренних дел;
- д) работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
- е) руководителей, избранных на должность.

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

- а) работники в возрасте до восемнадцати лет;
- б) беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- в) руководитель организации;
- г) лица, имеющие медицинские противопоказания к выполнению работ вахтовым методом;

е) лица, имеющие трех и более детей.

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

- а) медицинским заключением;
- б) результатами аттестации;
- в) заключением профсоюзного органа;
- г) заключением эксперта, специалиста.

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

а) только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру;

б) после предварительного обязательного медицинского осмотра, если работа связана с вредными и (или) опасными условиями труда;

в) только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста 21 года ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру;

г) после предварительного медицинского осмотра, если его проведение предусмотрено коллективным договором организации.

74 Современный трудовой договор различается как...

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

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

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

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

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

77 Что является основным условием возникновения трудовых правоотношений?

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

78 Какой орган утверждает коллективный договор?

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

79 Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются...

- а) общим собранием работников организации;
- б) общим собранием работников организации с учетом мнения работодателя;
- в) представительным органом работников организации;
- г) только работодателем;
- д) работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

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

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

81 Трудовая правосубъектность включает в себя трудовую...

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

82 Работник обязан...

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

83 Наиболее распространенная форма социального партнерства - это...

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

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

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

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

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

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

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

д) документы об образовании.

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

а) ликвидацией организации либо прекращением деятельности работодателем - физическим лицом;

б) сокращением численности или штата работников организации;

в) несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

г) сменой собственника имущества организации;

д) восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

е) наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений.

88 С какого момента возникает трудовая правосубъектность предприятия?

а) с момента его государственной регистрации;

б) с момента приобретения статуса юридического лица;

в) с момента открытия счетов в банках.

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

а) финансового состояния организации;

б) реорганизации или ликвидации организации;

в) экономического планирования;

г) введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

д) профессиональной подготовки, переподготовки, и повышения квалификации работников.

90 Подходящей считается такая работа, которая соответствует...

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

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

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

92 Засчитывается ли период временной нетрудоспособности в срок испытания?

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

93 Наиболее распространенная форма социального партнерства - это...

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

Контрольные вопросы для экзамена по дисциплине:

- 1 Понятие и предмет трудового права.
- 2 Специфика метода трудового права.
- 3 Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.
- 4 Понятие и состав источников трудового права.
- 5 Особенности источников трудового права.
- 6 Понятие состав субъектов трудового права.
- 7 Работник и его трудовая правосубъектность.
- 8 Работодатель и его разновидности.
- 9 Содержание и пределы работодательской правосубъектности.
- 10 Профессиональные союзы как субъекты трудового права.
- 11 Иные представительные органы работников.
- 12 Понятие, стороны, принципы, система и формы социального партнерства.
- 13 Коллективные переговоры, коллективный договор и социально-партнерские соглашения.
- 14 Понятие занятости и круг лиц, считающихся занятыми.
- 15 Правовой статус безработного.
- 16 Трудоустройство и его виды
- 17 Понятие трудового договора и его отличие от гражданско-правовых договоров, связанных с трудом.
- 18 Содержание трудового договора.
- 19 Процесс заключения трудового договора.
- 20 Виды трудовых договоров.
- 21 Служебный контракт гражданского государственного служащего и его отличие от трудового договора.
- 22 Изменение и прекращение трудового договора.
- 23 Специфика трудовых отношений работников религиозных организаций.
- 24 Спортсмены и тренеры как субъекты трудового права и особенности их трудовой деятельности.
- 25 Особенности правового регулирования труда лиц в возрасте 18 лет.
- 26 Понятие и виды рабочего времени.

- 27 Режим рабочего времени.
- 28 Сверхурочные работы.
- 29 Понятие и виды времени отдыха.
- 30 Виды отпусков.
- 31 Понятие заработной платы (оплаты труда).
- 32 Организация заработной платы и системы оплаты труда.
- 33 Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.
- 34 Правовая охрана оплаты труда.
- 35 Гарантийные выплаты и доплаты.
- 36 Компенсационные выплаты и их виды.
- 37 Понятие дисциплины труда и методы ее поддержания.
- 38 Внутренний трудовой распорядок.
- 39 Меры поощрения и порядок их применения.
- 40 Дисциплинарная ответственность и порядок наложения дисциплинарных взысканий.
- 41 Общие положения о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации.
- 42 Ученический договор.
- 43 Материальная ответственность работников.
- 44 Материальная ответственность работодателя.
- 45 Понятие охраны труда и его значение.
- 46 Содержание института охраны труда.
- 47 Государственный и общественный контроль и надзор за охраной труда и соблюдением трудового законодательства.
- 48 Понятие и виды трудовых споров.
- 49 Подведомственность индивидуальных трудовых споров и порядок их разрешения.
- 50 Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.
- 51 Забастовка. Отличие забастовки от самозащиты трудовых прав работников.
- 52 Понятие международно-правового регулирования труда.
- 53 Основные источники международно-правового регулирования труда.

Методические указания к практическим занятиям

Студент может в достаточном объеме усвоить и успешно реализовать конкретные знания, умения, навыки и компетенции в своей практической деятельности при выполнении следующих условий:

1) систематическая работа на учебных занятиях под руководством преподавателя и самостоятельная работа по закреплению полученных знаний и навыков;

2) добросовестное выполнение заданий преподавателя на практических занятиях;

3) выяснение и уточнение отдельных предпосылок, умозаключений и выводов, содержащихся в учебном курсе; взаимосвязей отдельных его разделов, используемых методов, характера их использования в практической деятельности юриста;

4) сопоставление точек зрения различных авторов по затрагиваемым в учебном курсе проблемам; выявление неточностей и некорректного изложения материала в периодической и специальной литературе;

5) периодическое ознакомление с последними теоретическими и практическими достижениями в области трудового права;

6) проведение собственных научных и практических исследований по одной или нескольким актуальным для трудового права проблемам;

7) разработка предложений преподавателю в части доработки и совершенствования учебного курса;

8) подготовка научных статей для опубликования в периодической печати, выступление на научно-практических конференциях, участие в работе студенческих научных обществ, круглых столах и диспутах по проблемам трудового права.

Методические указания по организации самостоятельной работы студентов

Современный образовательный процесс заключается не только в том, чтобы дать знания, сформировать профессиональные умения и навыки будущих специалистов, развивать их мышление, но и научить формам, методам и средствам работы над собой, самостоятельного добывания знаний.

Формировать умения самостоятельно пополнять знания, саморазвиваться – это одно из условий повышения качества подготовки специалистов.

В процессе обучения можно выделить четыре разновидности самостоятельной познавательной деятельности студента. Каждая из них отличается спецификой целеполагания и планирования:

1. Постановку цели и планирование предстоящей деятельности студент осуществляет с помощью преподавателя;

2. Только постановка цели осуществляется с помощью преподавателя, а планирование предстоящей работы выполняется студентом самостоятельно;

3. Постановка цели и планирование предстоящей работы осуществляется студентом самостоятельно в рамках предъявленного преподавателем задания;

4. Работа осуществляется студентом по собственной инициативе; он без помощи преподавателя, сам определяет содержание, цель, план работы и самостоятельно ее выполняет.

Важнейшим средством формирования у студентов всех перечисленных разновидностей познавательной деятельности является выполнение ими различных типов и видов самостоятельных работ.

Особую трудность представляет самостоятельная учебно-познавательная деятельность студентов после уроков: дома, в библиотеке, на производстве, во время экскурсий. Преподаватель, как правило, не может регулировать сам процесс, но он обязан давать задание и учить рациональным методам самостоятельной работы на уроке.

Преподаватель должен правильно учитывать резерв времени. Прежде всего, давая задание, продумать его объем и установить время его выполнения. Помогать студентам, готовить доклады, рефераты, делать выписки и т.д. Систематически проверять выполнение заданий силами учеников-активистов или лично. Демонстрировать и публично разбирать лучшие ответы, решения, схемы, тезисы, конспекты и т.д.

В процессе обучения должны применяться следующие виды самостоятельных работ:

- контрольные вопросы для самопроверки по темам;

- подготовка материала-презентации;

- выполнение рефератов, докладов, как развитие исследовательской и творческой работы студентов. Такая работа способствует более глубокому закреплению теоретических знаний, получаемых студентами при изучении дисциплины, развивает у них более высокую требовательность к себе, аккуратность, точность в выполнении заданий и научную активность, получение навыков исследования; воспитывает у студентов стремление к самообразованию;

- задания на составление кроссвордов и тестов по всем разделам, что позволяет студентам самостоятельно повторять вопросы по темам;

- решение ситуационных правовых задач.

Приобретенные студентами навыки самостоятельной творческой, исследовательской деятельности помогут студентам стать хорошими специалистами, позволит им повысить профессиональный уровень, самосовершенствоваться, саморазвиваться и самореализоваться.

Интерактивная форма

Составить кроссворд

По вертикали:

1. Орган по регулированию социально-трудовых отношений
2. Демонстрируемая способность применять знания и навыки
3. Деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход
4. Группа работников
8. Данные работника, необходимые работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающиеся конкретного работника
17. Договоренность между сторонами трудовых отношений
18. Преднамеренное электрическое соединение какой-либо точки системы электроустановки или оборудования с заземляющим устройством

По горизонтали:

2. Поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для

- выполнения служебного поручения вне места постоянной работы
5. Обязанность государства - ... трудовых прав и свобод граждан
 6. Фиксированный размер оплаты труда работника за выполненные нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат - ... ставка
 7. Система взаимоотношений между работником и работодателем
 8. Работникам, добросовестно исполняющим трудовые обязанности работодатель: объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии
 9. При увольнении работнику выплачивается денежная ... за все неиспользованные отпуска
 10. ... рабочий день – отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени
 11. Один из участников трудовых правоотношений
 12. Дисциплинарное взыскание, применяемое к работнику, совершившему незначительный по степени тяжести дисциплинарный проступок
 13. Процесс, связанный с риском, направленный на минимизацию негативных и максимальное использование позитивных последствий и соответственно, их вероятности
 14. Средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений
 15. При заключении трудового договора, по соглашению сторон работник может пройти ... срок
 16. Один из источников трудового права
 17. Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени
 19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения ... платы
 20. Обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.
 21. Гигиенический... - установленное исследованиями допустимое максимальное или минимальное количественное и (или) качественное значение показателя, характеризующего тот
 22. Род трудовой деятельности, требующий определенной подготовки