

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ИМПЕРАТОРА ПЕТРА I»

УТВЕРЖДАЮ
Декан гуманитарно-правового факультета
**В.А. Перцев**
26 июня 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.О.20 Трудовое право

Направление подготовки: 40.03.01 Юриспруденция

Направленность (профиль): Государственно-правовое регулирование в сфере АПК

Квалификация выпускника: бакалавр

Гуманитарно-правовой факультет

Кафедра юридических дисциплин

Разработчик рабочей программы: кандидат экономических наук, доцент
Зацепина Анастасия Владимировна



Воронеж – 2024 г.

Рабочая программа разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования РФ № 1011 от 13 августа 2020 г.

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры юридических дисциплин (протокол № 10 от 05.06.2024 г.)

Заведующий кафедрой

Н.В. Филиппова

Рабочая программа рекомендована к использованию в учебном процессе методической комиссией гуманитарно-правового факультета (протокол № 10 от 19.06.2024 г.)

Председатель методической комиссии

А.А. Юрьева

1. Общая характеристика дисциплины

1.1. Цель дисциплины

Содействие средствами дисциплины «Трудовое право» овладению обучающимся общепрофессиональными компетенциями в области решения юридических проблем, толкования права и юридического письма, развитие у обучающихся навыков, умений и знаний, необходимых для успешного применения трудового законодательства в своей практической деятельности.

Основной целью изучения дисциплины «Трудовое право» является изучение трудового законодательства и установленных государственных гарантий, трудовых прав и свобод граждан посредством формирования целостного представления о непосредственном воздействии трудового права на людей и умение защитить их в процессе трудовой деятельности.

1.2. Задачи дисциплины

- научить обучающихся различать трудовое право, как отрасль законодательства России;
- помочь обучающимся понять роль и место трудового права в системе права;
- помочь обучающимся приобрести навыки самостоятельного исследования и работы с первоисточниками и специальной литературой;
- способствовать обретению обучающимися научного знания об основных принципах и институтах трудового права;
- привить обучающимся умения и навыки работы с источниками трудового права, научной литературой, материалами судебной практики;
- способствовать обретению обучающимися умений практического применения теоретических положений и нормативных актов;
- сформировать знание обучающихся о механизме правовой защиты граждан в области трудовых отношений;
- способствовать обретению обучающимися навыков анализа правовых ситуаций и их разрешения.

1.3. Предмет дисциплины

Предметом дисциплины является комплекс трудовых, непосредственно с ними связанных, а также других, в предусмотренных действующим законодательством случаях, отношений, связанных с использованием личного труда. Трудовое право является одной из основных дисциплин, обладающая особой системой правовых норм, связанная с рядом учебных дисциплин. Предмет трудового права – трудовые отношения и некоторые другие тесно связанные с ними отношения, возникающие в связи с организацией и применением наемного труда граждан.

1.4. Место дисциплины в образовательной программе

Дисциплина «Трудовое право» относится к Блоку 1, обязательной части – Б1.0.20.

1.5. Взаимосвязь с другими дисциплинами

Освоение дисциплины имеет в своём основании знания и умения, полученные в рамках изучения связанной дисциплины, «Гражданское право».

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Компетенция		Индикатор достижения компетенции	
Код	Содержание	Код	Содержание
ОПК-2	Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности	36	основные источники трудового права, основные трудовые права и свободы
		У6	анализировать и применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы трудового права в профессиональной

			деятельности
		Н6	работы с источниками трудового права и материалами судебной практики для разрешения спорных ситуаций
ОПК-4	Способен профессионально толковать нормы права	38	систему трудового права, основные источники трудового права
		У8	анализировать и применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы трудового права в профессиональной деятельности
		Н8	работы с источниками трудового права и материалами судебной практики, анализа практической ситуации и умение применять нормы трудового законодательства
ОПК-6	Способен участвовать в подготовке проектов нормативных правовых актов и иных юридических документов	34	источники трудового права, историю и принципы трудового права, соотношение норм трудового, административного и гражданского права, место, роль и значение международных правовых актов в сфере труда
		У4	проводить исторический, догматический и системный анализ норм трудового права, находить противоречия и ошибки в действующем законодательстве, адресовать проблемы судебной практики исходя из конституционных основ правового регулирования
		Н4	аналитической юриспруденции, методами сравнительного и исторического анализа, работы с современной доктриной трудового права

Обозначение в таблице: З – обучающийся должен знать; У – обучающийся должен уметь; Н - обучающийся должен иметь навыки и (или) опыт деятельности.

3. Объём дисциплины и виды работ

3.1. Очная форма обучения

Показатели	Семестр		Всего
	5	6	
Общая трудоёмкость, з.е./ч	3 / 108	4 / 144	7 / 252
Общая контактная работа, ч	26,15	64,75	90,90
Общая самостоятельная работа, ч	81,85	79,25	161,10
Контактная работа при проведении учебных занятий, в т.ч. (ч)	26,15	64,75	90,9
лекции	14	32	46,00
практические-всего	12	30	42,00
индивидуальные консультации при выполнении курсовой работы	-	-	-
Самостоятельная работа при проведении учебных занятий, ч	73,00	45,65	118,65

Контактная работа при проведении промежуточной аттестации обучающихся, в т.ч. (ч)	0,15	1,00	1,15
групповые консультации	-	0,50	0,50
курсовая работа	10	-	10
зачет	0,15	-	0,15
экзамен	-	0,25	0,25
Самостоятельная работа при промежуточной аттестации, в т.ч. (ч)	8,85	33,60	42,45
выполнение курсовой работы	-	15,85	15,85
подготовка к зачету	8,85	-	8,85
подготовка к экзамену	-	17,75	17,75
Форма промежуточной аттестации	зачет	защита курсовой работы, экзамен	зачет, защита курсовой работы, экзамен

3.2. Очно-заочная форма обучения

Показатели	Семестр		Всего
	6	7	
Общая трудоёмкость, з.е./ч	3 / 108	4 / 144	7 / 252
Общая контактная работа, ч	12,15	30,75	42,90
Общая самостоятельная работа, ч	95,85	113,25	209,10
Контактная работа при проведении учебных занятий, в т.ч. (ч)	12,00	29,75	41,75
лекции	6	14	20,00
практические-всего	6	14	20,00
индивидуальные консультации при выполнении курсовой работы	-	1,75	1,75
Самостоятельная работа при проведении учебных занятий, ч	87,00	72,85	159,85
Контактная работа при проведении промежуточной аттестации обучающихся, в т.ч. (ч)	0,15	1,00	1,15
групповые консультации	-	0,50	0,50
курсовая работа	-	0,25	0,25
зачет	0,15	-	0,15
экзамен	-	0,25	0,25
Самостоятельная работа при промежуточной аттестации, в т.ч. (ч)	8,85	40,40	49,25
выполнение курсовой работы	-	22,65	22,65
подготовка к зачету	8,85	-	8,85
подготовка к экзамену	-	17,75	17,75

Форма промежуточной аттестации	зачет	защита курсовой работы, экзамен	зачет, защита курсовой работы, экзамен
--------------------------------	-------	--	---

4. Содержание дисциплины

4.1. Содержание дисциплины в разрезе разделов и подразделов

Раздел 1. Общая часть

Подраздел 1.1. Понятие, предмет и метод трудового права

Следует обратить внимание на следующие вопросы: понятие трудового права и его роль в жизни общества. Общественная организация труда. Место трудового права в системе российского права. Предмет и метод трудового права. Понятие системы трудового права, ее структура. Система трудового права. Роль, цели и задачи трудового права и тенденции его развития.

Подраздел 1.2. Отграничение трудового права от смежных отраслей

Отграничение трудового права от смежных отраслей, регулирующих отношения, связанные с трудом (административного, гражданского и права социального обеспечения).

Подраздел 1.3. Основные принципы трудового права

Следует обратить внимание на следующие вопросы: понятие правовых принципов и их виды. Принципы трудового права и принципы правового регулирования труда. Значение основных принципов правового регулирования труда, их система и содержание. Соотношение принципов правового регулирования труда с субъективными правами и обязанностями. Понятие и виды гарантий обеспечения основных трудовых прав и обязанностей граждан. Конкретизация принципов трудового права в институтах данной отрасли.

Подраздел 1.4. Источники трудового права

Понятие источников трудового права, их виды и особенности. Трудовой кодекс РФ как источник трудового права. Международные акты как источники трудового права. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Значение руководящих постановлений высших судебных органов в применении норм права.

Подраздел 1.5. Понятие и классификация субъектов трудового права

Следует обратить внимание на следующие вопросы: понятие и классификация субъектов трудового права. Работник как субъект трудового права. Работодатель как субъект трудового права.

Подраздел 1.6. Граждане и организации как субъекты трудового права

Следует обратить внимание на следующие вопросы: граждане как субъекты трудового права. Организации как субъекты трудового права. Кооперативные организации. Трудовой коллектив и профсоюзные организации как субъекты трудового права.

Подраздел 1.7. Правовые отношения в сфере наемного труда

Следует обратить внимание на следующие вопросы: Понятие и система правоотношений. Трудовые правоотношения. Правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройства. Социально-партнерские правоотношения. Правоотношения по профессиональной подготовке непосредственно на производстве. Иные правоотношения в сфере наемного труда.

Подраздел 1.8. Социальное партнерство в сфере труда

Следует обратить внимание на следующие вопросы: понятие и принципы социального партнерства. Формы социального партнерства. Представители работников. Представители работодателей. Коллективные договоры и соглашения. Участие работников в управлении организацией. Ответственность сторон социального партнерства. Повышение производительности труда.

Раздел 2. Особенная часть. Рынок труда

Подраздел 2.1. Основы правового регулирования занятости и трудоустройства населения

Следует обратить внимание на следующие вопросы: понятие занятости и трудоустройства. Правовой статус безработного. Права и обязанности безработного. Пособие по безработице. Иные социальные гарантии при потере работы.

Подраздел 2.2. Понятие и содержание трудового договора. Виды трудовых договоров

Следует обратить внимание на следующие вопросы: свобода труда. Трудовой договор как одна из форм реализации права свободно распоряжаться своими способностями к труду. Понятие и значение трудового договора. Его отличия от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом. Виды трудовых договоров. Стороны трудового договора. Содержание трудового договора.

Подраздел 2.3. Порядок заключения трудового договора

Следует обратить внимание на следующие вопросы: общий порядок заключения трудового договора. Форма трудового договора. Заключение отдельных видов трудовых договоров. Условия заключения договоров с бывшими государственными и муниципальными служащими. Испытание при приеме на работу.

Подраздел 2.4. Изменение и прекращение трудового договора

Следует обратить внимание на следующие вопросы: изменения определенных сторонами условий договора. Перевод на другую работу. Перемещение. Временный перевод на другую работу. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменение подведомственности организации, ее реорганизации. Отстранение от работы. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора, их классификация. Отличия прекращения трудового договора от отстранения от работы. Расторжение трудового договора по соглашению сторон. Расторжение трудового договора по инициативе работника. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Прекращение трудового договора по основаниям, не зависящим от воли сторон. Гарантии от необоснованных увольнений дополнительные гарантии при увольнении для некоторых категорий работников. Порядок увольнения и производство расчета.

Раздел 3. Особенная часть. Правовое регулирование организации и применение наемного труда

Подраздел 3.1. Рабочее время и режим труда

Следует обратить внимание на следующие вопросы: понятие рабочего времени и значение его правового регулирования. Особенности метода правового регулирования рабочего времени. Виды рабочего времени. Нормальные и сокращенные продолжительности рабочего времени. Неполное рабочее время. Понятие и виды рабочей недели, рабочей смены, рабочего дня. Продолжительность работы накануне нерабочих, праздничных и выходных дней. Работа в ночное время. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Правовое регулирование сверхурочной работы. Режим и учет рабочего времени. Ненормированный рабочий день.

Работа в режиме гибкого рабочего времени, сменная работа. Суммированный учет рабочего времени.

Подраздел 3.2. Время отдыха и его виды

Следует обратить внимание на следующие вопросы: понятие и виды время отдыха. Перерывы в работе. Ежедневный и еженедельный непрерывный отдых. Выходные и нерабочие праздничные дни. Право работника на ежегодный оплачиваемый отпуск и гарантии его реализации. Виды отпусков. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска и основания их предоставления. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков. Исчисление стажа работы, дающего право на отпуск. Порядок предоставления отпусков. Реализация права на отпуск при увольнении. Отпуска без сохранения заработной платы. Учебные отпуска работникам, совмещающим работу с обучением.

Подраздел 3.3. Оплата и нормирование труда

Следует обратить внимание на следующие вопросы: понятие оплаты труда и заработной платы. Основные государственные гарантии по оплате труда работникам. Методы правового регулирования заработной платы в современных условиях: государственные и локальные; нормативные и договорные. Государственное регулирование. Установление минимального размера оплаты труда работникам; система заработной платы, размеров тарифных ставок, окладов, различных видов доплат работникам организаций, финансируемых из бюджета. Установление заработной платы договорная форма платы труда и ее особенности. Коллективный договор как важнейшая форма локального нормативного регулирования оплаты труда. Тарифная система оплаты труда. Стимулирующие выплаты. Оплата труда в особых условиях, а также в других случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных. Исчисление средней заработной платы. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Правовая охрана заработной платы.

Подраздел 3.4. Гарантии и компенсации

Следует обратить внимание на следующие вопросы: понятие гарантий и компенсаций по трудовому законодательству. Случаи предоставления гарантий и компенсаций. Гарантии при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки. Гарантии при переезде на работу в другую местность. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора работником. Другие гарантии и компенсации работникам.

Подраздел 3.5. Дисциплина труда

Следует обратить внимание на следующие вопросы: понятие и значение дисциплины труда. Методы обеспечения трудовой дисциплины. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Основные обязанности работников и администрации. Меры поощрения за успехи в труде и порядок их применения. Дисциплинарная ответственность работников и руководителей. Меры дисциплинарного взыскания и порядок их наложения, обжалования и снятия.

Подраздел 3.6. Правовые основы охраны труда

Следует обратить внимание на следующие вопросы: понятие охраны труда. Содержание института охраны труда. Значение охраны труда в условиях формирования рыночной экономики. Система законодательства об охране труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, и его гарантии. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

Подраздел 3.7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Следует обратить внимание на следующие вопросы: права и обязанности работников и работодателя по подготовке кадров. Права работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышения квалификации. Ученический договор. Содержание, срок и форма ученического договора. Организационная форма ученичества. Время ученичества. Оплата ученичества. Права и обязанности учеников по окончании ученичества. Основания прекращения ученического договора.

Подраздел 3.8. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями

Следует обратить внимание на следующие вопросы: основания и порядок установления особенностей регулирования труда. Работы, на которых ограничивается применение труда женщин. Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. Отпуска по уходу за ребенком. Гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Гарантии беременным женщинам, женщинам, имеющим детей, и лицам, воспитывающим детей без матери при расторжении трудового договора. Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми инвалидами, и женщинам, работающим в сельской местности.

Подраздел 3.9. Особенности регулирования труда спортсменов, тренеров и некоторых других категорий работников

Следует обратить внимание на следующие вопросы: общие положения регулирующих трудовые отношения спортсменов и тренеров. Особенности заключения трудовых договоров со спортсменами и с тренерами. Медицинские осмотры (обследования) спортсменов. Направления спортсменов, тренеров в спортивные сборные команды РФ. Особенности работы спортсменов, тренеров по совместительству. Особенности регулирования труда женщин спортсменов. Особенности расторжения трудового договора со спортсменом, с тренером.

Подраздел 3.10. Материальная ответственность сторон трудового договора

Следует обратить внимание на следующие вопросы: понятие материальной ответственности сторон трудового договора по нормам трудового права. Ее отличие от гражданско-правовой ответственности. Условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. Виды и пределы материальной ответственности работника. Полная материальная ответственность работника. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение имущественного ущерба. Порядок взыскания ущерба. Материальная ответственность работодателя перед работником: в результате незаконного лишения его возможности трудиться; за ущерб, причиненный имуществу работника; за задержку выплаты заработной платы.

Раздел 4. Особенная часть. Защита трудовых прав работников

Подраздел 4.1. Способы защиты трудовых прав. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

Следует обратить внимание на следующие вопросы: понятие, юридическая природа и структура трудового спора. Причины и условия трудовых споров. Классификация трудовых споров: по характеру спора; по спорящему субъекту; по правоотношениям, из которых может возникнуть спор. Принципы рассмотрения трудовых споров. Система нормативных правовых актов, касающихся порядка разрешения трудовых споров. Общая характеристика органов по разрешению трудовых споров, их система.

Подраздел 4.2. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров

Следует обратить внимание на следующие вопросы: подведомственность и подсудность трудовых споров. Порядок рассмотрения индивидуальных споров: в комиссии по трудовым спорам (КТС); в суде. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.

Подраздел 4.3. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров

Следует обратить внимание на следующие вопросы: понятие и виды коллективных трудовых споров. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров: примирительной комиссией; с участием посредника; в трудовом арбитраже. Забастовка. Реализация права на забастовку. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

4.2. Распределение контактной и самостоятельной работы при подготовке к занятиям по подразделам

4.2.1. Очная форма обучения

Разделы, подразделы дисциплины	Контактная работа			СР
	лекции	лекции	лекции	
Раздел 1. Общая часть	10	-	16	32
Подраздел 1.1. Понятие, предмет и метод трудового права	2	-	2	4
Подраздел 1.2. Отграничение трудового права от смежных отраслей	-	-	2	4
Подраздел 1.3. Основные принципы трудового права	2	-	2	4
Подраздел 1.4. Источники трудового права	-	-	2	4
Подраздел 1.5. Понятие и классификация субъектов трудового права	2	-	2	4
Подраздел 1.6. Граждане и организации как субъекты трудового права	-	-	2	4
Подраздел 1.7. Правовые отношения в сфере наемного труда	2	-	2	4
Подраздел 1.8. Социальное партнерство в сфере труда	2	-	2	4
Раздел 2. Особенная часть. Рынок труда	8	-	8	24
Подраздел 2.1. Основы правового регулирования занятости и трудоустройства населения	2	-	2	6
Подраздел 2.2. Понятие и содержание трудового договора. Виды трудовых договоров	2	-	2	6
Подраздел 2.3. Порядок заключения трудового договора	2		2	6
Подраздел 2.4. Изменение и прекращение трудового договора	2	-	2	6
Раздел 3. Особенная часть. Правовое регулирование организации и применение наемного труда	8	-	20	36
Подраздел 3.1. Рабочее время и режим труда	2	-	2	4
Подраздел 3.2. Время отдыха и его виды	2	-	2	4
Подраздел 3.3. Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации	2	-	2	4
Подраздел 3.4. Дисциплина труда	2	-	2	4
Подраздел 3.5. Правовые основы охраны труда	-	-	2	4
Подраздел 3.6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	-	-	2	4
Подраздел 3.7. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями	-	-	2	4
Подраздел 3.8. Особенности регулирования труда спортсменов, тренеров и некоторых других категорий работников	-	-	2	4
Подраздел 3.9. Материальная ответственность сторон трудового договора	-	-	4	4
Раздел 4. Особенная часть. Защита трудовых прав работников	6	-	6	26,65
Подраздел 4.1. Способы защиты трудовых прав. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.	2	-	2	8
Подраздел 4.2. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров	2	-	2	8
Подраздел 4.3. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров	2	-	2	10,65
Всего	46	-	42	118,65

4.2.2. Очно-заочная форма обучения

Разделы, подразделы дисциплины	Контактная работа			СР
	лекции	лекции	лекции	
Раздел 1. Общая часть	4	-	16	48
Подраздел 1.1. Понятие, предмет и метод трудового права	-	-	2	6
Подраздел 1.2. Отграничение трудового права от смежных отраслей	-	-	2	6
Подраздел 1.3. Основные принципы трудового права	-	-	2	6
Подраздел 1.4. Источники трудового права	-	-	2	6
Подраздел 1.5. Понятие и классификация субъектов трудового права	-	-	2	6
Подраздел 1.6. Граждане и организации как субъекты трудового права	-	-	2	6
Подраздел 1.7. Правовые отношения в сфере наемного труда	2	-	2	6
Подраздел 1.8. Социальное партнерство в сфере труда	2	-	2	6
Раздел 2. Особенная часть. Рынок труда	4	-	8	32
Подраздел 2.1. Основы правового регулирования занятости и трудоустройства населения	2	-	2	8
Подраздел 2.2. Понятие и содержание трудового договора. Виды трудовых договоров	2	-	2	8
Подраздел 2.3. Порядок заключения трудового договора	-	-	2	8
Подраздел 2.4. Изменение и прекращение трудового договора	-	-	2	8
Раздел 3. Особенная часть. Правовое регулирование организации и применение наемного труда	8	-	26	54
Подраздел 3.1. Рабочее время и режим труда	2	-	2	6
Подраздел 3.2. Время отдыха и его виды	2	-	2	6
Подраздел 3.3. Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации	2	-	2	6
Подраздел 3.4. Дисциплина труда	2	-	2	6
Подраздел 3.5. Правовые основы охраны труда	-	-	2	6
Подраздел 3.6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	-	-	2	6
Подраздел 3.7. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями	-	-	4	6
Подраздел 3.8. Особенности регулирования труда спортсменов, тренеров и некоторых других категорий работников	-	-	4	6
Подраздел 3.9. Материальная ответственность сторон трудового договора	-	-	4	6
Раздел 4. Особенная часть. Защита трудовых прав работников	2	-	6	25,85
Подраздел 4.1. Способы защиты трудовых прав. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.	2	-	2	8
Подраздел 4.2. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров	-	-	2	8
Подраздел 4.3. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров	-	-	2	9,85
Всего	20	-	20	159,85

4.3. Перечень тем и учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Тема самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Объём, ч	
			форма обучения	
			очная	о-з
1	Подраздел 1.1. Понятие, предмет и метод трудового права	Трудовое право [Электронный ресурс] : методические указания для самостоятельной работы для обучающихся направления подготовки "Юриспруденция" (уровень бакалавриата) / Воронежский государственный аграрный		
2	Подраздел 1.2. Отграничение трудового права от смежных отраслей			
3	Подраздел 1.3. Основные принципы трудового права			
4	Подраздел 1.4. Источники трудового права			
5	Подраздел 1.5. Понятие и классификация субъектов трудового права			

6	Подраздел 1.6. Граждане и организации как субъекты трудового права	университет, Гуманитарно-правовой факультет, Кафедра юридических дисциплин ; [сост.: А. В. Зацепина, А. В. Зубкова] .— Электрон. текстовые дан. (1 файл : 992 Кб) .— Воронеж : Воронежский государственный аграрный университет, 2024 .— Заглавие с титульного экрана .— Режим доступа: для авторизованных пользователей .— Текстовый файл .— Adobe Acrobat Reader 4.0 .— URL: http://catalog.vsau.ru/elib/metod/m9561.pdf		
7	Подраздел 1.7. Правовые отношения в сфере наемного труда			
8	Подраздел 1.8. Социальное партнерство в сфере труда			
9	Подраздел 2.1. Основы правового регулирования занятости и трудоустройства населения			
10	Подраздел 2.2. Понятие и содержание трудового договора. Виды трудовых договоров			
11	Подраздел 2.3. Порядок заключения трудового договора			
12	Подраздел 2.4. Изменение и прекращение трудового договора			
13	Подраздел 3.1. Рабочее время и режим труда			
14	Подраздел 3.2. Время отдыха и его виды			
15	Подраздел 3.3. Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации			
16	Подраздел 3.4. Дисциплина труда			
17	Подраздел 3.5. Правовые основы охраны труда			
18	Подраздел 3.6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников			
19	Подраздел 3.7. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями			
20	Подраздел 3.8. Особенности регулирования труда спортсменов, тренеров и некоторых других категорий работников			
21	Подраздел 3.9. Материальная ответственность сторон трудового договора			
22	Подраздел 4.1. Способы защиты трудовых прав. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.			
23	Подраздел 4.2. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров			
24	Подраздел 4.3. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров			
Всего			118,65	159,85

5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации и текущего контроля

5.1. Этапы формирования компетенций

Подраздел дисциплины	Компетенция	Индикатор достижения компетенции
Подраздел 1.1. Понятие, предмет и метод трудового права	ОПК-2	36, У6, Н6
Подраздел 1.2. Отграничение трудового права от смежных отраслей	ОПК-2	36, У6, Н6
Подраздел 1.3. Основные принципы трудового права	ОПК-2	36, У6, Н6
Подраздел 1.4. Источники трудового права	ОПК-2	36, У6, Н6
Подраздел 1.5. Понятие и классификация субъектов трудового права	ОПК-2	36, У6, Н6
Подраздел 1.6. Граждане и организации как субъекты трудового права	ОПК-2	36, У6, Н6
Подраздел 1.7. Правовые отношения в сфере наемного труда	ОПК-2	36, У6, Н6
Подраздел 1.8. Социальное партнерство в сфере труда	ОПК-2	36, У6, Н6
Подраздел 2.1. Основы правового регулирования занятости и трудоустройства населения	ОПК-2	36, У6, Н6
Подраздел 2.2. Понятие и содержание трудового договора. Виды трудовых договоров	ОПК-2	36, У6, Н6
Подраздел 2.3. Порядок заключения трудового договора	ОПК-4	38, У8, Н8
Подраздел 2.3. Изменение и прекращение трудового договора	ОПК-4	38, У8, Н8

Подраздел 3.1. Рабочее время и режим труда	ОПК-4	38, У8, Н8
Подраздел 3.2. Время отдыха и его виды	ОПК-4	38, У8, Н8
Подраздел 3.3. Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации	ОПК-4	38, У8, Н8
Подраздел 3.4. Дисциплина труда	ОПК-4	38, У8, Н8
Подраздел 3.5. Правовые основы охраны труда	ОПК-4	38, У8, Н8
Подраздел 3.6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	ОПК-6	34, У4, Н4
Подраздел 3.7. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями	ОПК-6	34, У4, Н4
Подраздел 3.8. Особенности регулирования труда спортсменов, тренеров и некоторых других категорий работников	ОПК-6	34, У4, Н4
Подраздел 3.9. Материальная ответственность сторон трудового договора	ОПК-6	34, У4, Н4
Подраздел 4.1. Способы защиты трудовых прав. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.	ОПК-6	34, У4, Н4
Подраздел 4.2. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров	ОПК-6	34, У4, Н4
Подраздел 4.3. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров	ОПК-6	34, У4, Н4

5.2. Шкалы и критерии оценивания достижения компетенций

5.2.1. Шкалы оценивания достижения компетенций

Вид оценки	Оценки			
Академическая оценка по 4-х балльной шкале	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично

Вид оценки	Оценки	
Академическая оценка по 2-х балльной шкале	не зачетно	зачтено

5.2.2. Критерии оценивания достижения компетенций

Критерии оценки на экзамене

Оценка, уровень достижения компетенций	Описание критериев
Отлично, высокий	Студент показал полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано ответил на все вопросы экзаменационного билета, а также на дополнительные вопросы, способен самостоятельно решать сложные задачи дисциплины
Хорошо, продвинутый	Студент твердо знает программный материал, грамотно его излагает, не допускает существенных неточностей в ответе, достаточно полно ответил на вопросы экзаменационного билета и дополнительные вопросы, способен самостоятельно решать стандартные задачи дисциплины
Удовлетворительно, пороговый	Студент показал знание только основ программного материала, усвоил его поверхностно, но не допускал грубых ошибок или неточностей, требует наводящих вопросов для правильного ответа, не ответил на дополнительные вопросы, способен решать стандартные задачи дисциплины с помощью преподавателя
Неудовлетворительно, компетенция не освоена	Студент не знает основ программного материала, допускает грубые ошибки в ответе, не способен решать стандартные задачи дисциплины даже с помощью преподавателя

Критерии оценки на зачете

Оценка, уровень достижения компетенций	Описание критериев
Зачтено, высокий	Студент выполнил все задания, предусмотренные рабочей программой, отчитался об их выполнении, демонстрируя отличное знание освоенного материала и умение самостоятельно решать сложные задачи дисциплины
Зачтено, продвинутый	Студент выполнил все задания, предусмотренные рабочей программой, отчитался об их выполнении, демонстрируя хорошее знание освоенного материала и умение самостоятельно решать стандартные задачи дисциплины
Зачтено, пороговый	Студент выполнил все задания, предусмотренные рабочей программой, отчитался об их выполнении, демонстрируя знание основ освоенного материала и умение решать стандартные задачи дисциплины с помощью преподавателя
Не зачтено, компетенция не освоена	Студент выполнил не все задания, предусмотренные рабочей программой, или не отчитался об их выполнении, не подтверждает знание освоенного материала и не умеет решать стандартные задачи дисциплины даже с помощью преподавателя

Критерии оценки при защите курсового проекта (работы)

Оценка, уровень достижения компетенций	Описание критериев
Отлично, высокий	Структура и содержание курсового проекта (работы) полностью соответствуют предъявляемым требованиям, в расчетах отсутствуют логические и алгоритмические ошибки, все выводы и предложения достоверны и аргументированы; студент показал полные и глубокие знания по изученной проблеме, логично и аргументировано ответил на все вопросы, связанные с защитой курсового проекта (работы)
Хорошо, продвинутый	Структура и содержание курсового проекта (работы) в целом соответствуют предъявляемым требованиям, в расчетах отсутствуют логические и алгоритмические ошибки, но отдельные выводы и предложения вызывают сомнение и не до конца аргументированы; студент твердо знает материал по теме исследования, грамотно его излагает, не допускает существенных неточностей в ответах, достаточно полно отвечает на вопросы, связанные с защитой курсового проекта (работы)
Удовлетворительно, пороговый	Структура и содержание курсового проекта (работы) не полностью соответствуют предъявляемым требованиям, в расчетах допущены не грубые логические и алгоритмические ошибки, оказавшие несущественное влияние на результаты расчетов, отдельные выводы и предложения вызывают сомнение и не до конца аргументированы; студент показал знание только основ материала по теме исследования, усвоил его поверхностно, но не допускал при ответе на вопросы грубых ошибок или неточностей
Неудовлетворительно, компетенция не освоена	Структура и содержание курсового проекта (работы) не соответствуют предъявляемым требованиям; в расчетах допущены грубые логические или алгоритмические ошибки, повлиявшие на результаты расчетов и достоверность сделанных выводов и предложений; студент не знает основ материала по теме исследования, допускает при ответе на вопросы грубые ошибки и неточности

Критерии оценки тестов

Оценка, уровень достижения	Описание критериев
----------------------------	--------------------

компетенций	
Отлично, высокий	Содержание правильных ответов в тесте от 86-100%
Хорошо, продвинутый	Содержание правильных ответов в тесте от 71-85%
Удовлетворительно, пороговый	Содержание правильных ответов в тесте от 51-70%
Неудовлетворительно, компетенция не освоена	Содержание правильных ответов в тесте от 0-50%

Критерии оценки устного опроса

Оценка, уровень достижения компетенций	Описание критериев
Зачтено, высокий	Студент демонстрирует уверенное знание материала, четко выражает свою точку зрения по рассматриваемому вопросу, приводя соответствующие примеры
Зачтено, продвинутый	Студент демонстрирует уверенное знание материала, но допускает отдельные погрешности в ответе
Зачтено, пороговый	Студент демонстрирует существенные пробелы в знаниях материала, допускает ошибки в ответах
Не зачтено, компетенция не освоена	Студент демонстрирует незнание материала, допускает грубые ошибки в ответах

Критерии оценки решения задач

Оценка, уровень достижения компетенций	Описание критериев
Зачтено, высокий	Студент уверенно знает методику и алгоритм решения задачи, не допускает ошибок при ее выполнении.
Зачтено, продвинутый	Студент в целом знает методику и алгоритм решения задачи, не допускает грубых ошибок при ее выполнении.
Зачтено, пороговый	Студент в целом знает методику и алгоритм решения задачи, допускает ошибок при ее выполнении, но способен исправить их при помощи преподавателя.
Не зачтено, компетенция не освоена	Студент не знает методику и алгоритм решения задачи, допускает грубые ошибки при ее выполнении, не способен исправить их при помощи преподавателя.

Критерии оценки рефератов

Оценка, уровень достижения компетенций	Описание критериев
Зачтено, высокий	Структура, содержание и оформление реферата полностью соответствуют предъявляемым требованиям, обоснована актуальность темы, даны четкие формулировки, использованы актуальные источники информации, отсутствуют орфографические, синтаксические и стилистические ошибки
Зачтено, продвинутый	Структура, содержание и оформление реферата полностью соответствуют предъявляемым требованиям, обоснована актуальность темы, даны четкие формулировки, использованы актуальные источники информации, имеются отдельные орфографические, синтаксические и стилистические ошибки

Зачтено, пороговый	Структура, содержание и оформление реферата в целом соответствуют предъявляемым требованиям, обоснована актуальность темы, даны четкие формулировки, использованы как актуальные, так и устаревшие источники информации, имеются отдельные орфографические, синтаксические и стилистические ошибки
Не зачтено, компетенция не освоена	Структура, содержание и оформление реферата не соответствуют предъявляемым требованиям, актуальность темы не обоснована, отсутствуют четкие формулировки, использованы преимущественно устаревшие источники информации, имеются в большом количестве орфографические, синтаксические и стилистические ошибки

5.3. Материалы для оценки достижения компетенций

5.3.1. Оценочные материалы промежуточной аттестации

5.3.1.1. Вопросы к экзамену

№	Содержание	Компетенция	ИДК
1	Понятие трудового права и его место в системе российского права.	ОПК-2	36
2	Предмет и метод трудового права.	ОПК-2	36
3	Система трудового права России.	ОПК-2	36
4	Отграничение трудового права от гражданского права	ОПК-2	36
5	Отграничение трудового права от права социального обеспечения	ОПК-2	36, У6
6	Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.	ОПК-2	36, У6
7	Принцип свободы труда и право на труд.	ОПК-2	36,
8	Принцип запрещения принудительного труда.	ОПК-2	36, У6
9	Источники трудового права и система трудового законодательства.	ОПК-2	36
10	Действие нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени, в пространстве и по кругу лиц.	ОПК-2	У6
11	Понятие и классификация субъектов трудового права, общая характеристика их правового статуса.	ОПК-2	36
12	Работник как субъект трудового права.	ОПК-4	38, У8
13	Работодатель как субъект трудового права.	ОПК-4	38, У8
14	Профсоюзы как субъект трудового права, их права и гарантии деятельности.	ОПК-4	38
15	Понятие, элементы, основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.	ОПК-4	У8
16	Виды и общая характеристика правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми.	ОПК-4	38
17	Понятие коллективного договора, его содержание, порядок разработки проекта и заключения коллективного договора.	ОПК-2	У6
18	Понятие занятости населения; занятые и незанятые граждане.	ОПК-2	У6
19	Правовой статус безработного.	ОПК-2	36
20	Условия трудового договора, понятие и виды.	ОПК-4	38, У8
21	Понятие, стороны и виды трудового договора, его отличие от гражданско-правовых договоров, связанных с трудом.	ОПК-4	38, У8
22	Содержание трудового договора.	ОПК-2	У6
23	Срочные трудовые договоры.	ОПК-2	36
24	Общий порядок заключения трудовых договоров и гарантии при приеме на работу.	ОПК-4	38, У8
25	Изменение трудового договора.	ОПК-4	38, У8
26	Общие основания прекращения трудового договора.	ОПК-2	У6
27	Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию).	ОПК-2	36
28	Прекращение трудового договора по инициативе работодателя.	ОПК-2	У6

29	Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в случаях ликвидации организации, сокращения численности или штата работников.	ОПК-2	36
30	Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновным поведением работника.	ОПК-4	38, У8
31	Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.	ОПК-4	38, У8
32	Прекращение трудового договора в связи с нарушением правил приема на работу.	ОПК-2	У6
33	Понятие и виды рабочего времени.	ОПК-2	36
34	Сверхурочные работы.	ОПК-4	38, У8
35	Режим и учет рабочего времени.	ОПК-4	38, У8
36	Специальные режимы труда.	ОПК-2	У6
37	Вахтовый метод организации работ.	ОПК-2	36
38	Понятие и виды времени отдыха.	ОПК-4	38, У8
39	Перерывы в работе, выходные и нерабочие праздничные дни.	ОПК-4	38, У8
40	Ежегодные оплачиваемые основные и дополнительные отпуска.	ОПК-2	У6
41	Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.	ОПК-2	36
42	Отпуска без сохранения заработной платы.	ОПК-4	38, У8
43	Понятие заработной платы и государственные гарантии по оплате труда работников.	ОПК-4	38, У8
44	Правовое регулирование нормирования труда.	ОПК-2	У6
45	Понятие и случаи предоставления гарантий и компенсаций.	ОПК-4	36
46	Гарантии при направлении работников в служебные командировки.	ОПК-4	38, У8
47	Гарантии и компенсации работникам при исполнении государственных или общественных обязанностей.	ОПК-4	38, У8
48	Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.	ОПК-4	У6
49	Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.	ОПК-4	36
50	Понятие дисциплины труда и методы ее обеспечения.	ОПК-4	38, У8
51	Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка и основные обязанности работников и работодателя по обеспечению дисциплины труда.	ОПК-4	38, У8
52	Поощрения за труд, их виды и порядок применения.	ОПК-4	36
53	Дисциплинарная ответственность работников; меры взыскания и порядок их наложения.	ОПК-4	36
54	Права и обязанности работодателя и работников по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников.	ОПК-4	36
55	Понятие охраны труда; государственная политика и государственное управление в области охраны труда.	ОПК-4	36
56	Государственные нормативные требования охраны труда.	ОПК-4	36, У6
57	Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда.	ОПК-4	36, У6
58	Обязанности работника в области охраны труда.	ОПК-4	36,
59	Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.	ОПК-4	36, У6
60	Особая охрана труда отдельных категорий работников.	ОПК-4	36
61	Порядок расследования несчастных случаев на производстве.	ОПК-4	У6
62	Понятие материальной ответственности в трудовом праве и условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора.	ОПК-4	36
63	Материальная ответственность работодателя перед работником: виды и особенности.	ОПК-4	38, У8
64	Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, и ее отличия от гражданско-правовой (имущественной) ответственности.	ОПК-4	38, У8
65	Ограниченная и полная материальная ответственность работника.	ОПК-4	38
66	Определение размера ущерба, причиненного работодателю, и порядок его возмещения.	ОПК-4	У8
67	Формы защиты трудовых прав работников профсоюзами и профсоюзный контроль.	ОПК-4	38
68	Случаи и порядок принятия решений работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа (представительного органа работников).	ОПК-2	У6

69	Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы, и ответственность за нарушение прав профсоюзов.	ОПК-2	У6
70	Самозащита работниками трудовых прав.	ОПК-2	36

5.3.1.2. Задачи к экзамену

№	Содержание	Компетенция	ИДК
1	На предприятие для заключения трудового договора обратились следующие лица: подросток 15 лет, окончивший 8 классов общеобразовательной школы; офицер, уволенный в запас из рядов Вооруженных Сил РФ; домохозяйка, ранее нигде не работавшая; выпускник высшего учебного заведения. Вопрос. Какие документы должен предоставить каждый из вышеуказанных лиц и в каких нормативных актах они названы. В течение какого срока должна быть оформлена трудовая книжка на впервые поступающих на работу и какое значение имеет трудовая книжка. В каких статьях ТК РФ и иных нормативных актах содержатся положения о трудовой книжке, какие сведения в нее вносятся, где она должна храниться.	ОПК-6	У4, Н4
2	В юридическом отделе меховой фабрики освободилась должность старшего юрисконсульта. Поскольку пригласить на эту должность никого не удалось, руководитель организации перевел на нее юрисконсульта из юридического отдела фабрики Сергеева, мотивируя этот перевод производственной необходимостью. Срок такого перевода установлен не был. Через три месяца после этого был найден подходящий, по мнению руководителя, юрист для выполнения обязанностей старшего юрисконсульта, а Сергееву было предложено вернуться на прежнюю должность. Сергеев обжаловал увольнение, считая его неправомерным, поскольку с обязанностями старшего юрисконсульта он справлялся, а против перевода не возражал, поскольку срок с ним не оговаривался, а должность была вакантной (никем не занятой). Вопрос. Имел ли руководитель фабрики право перевести Сергеева на должность старшего юрисконсульта. Должен ли быть указан срок перевода Сергеева. Какое решение следует принять по заявлению Сергеева.	ОПК-2	У6, Н6
3	Приказом руководителя автобусного парка для водителей автобусов был установлен режим, согласно которому продолжительность их рабочей смены делится на две части с пятичасовым перерывом между ними. Часть водителей, считая администрацию неуполномоченной без их согласия вводить такой длительный перерыв и требовать, чтобы они дважды выходили на работу в течение смены, обратились с жалобой о нарушении своих трудовых прав в орган федеральной инспекции труда. Вопрос. Обоснованны ли требования работников. Возможен ли такой режим работы, при каких условиях. Раскройте порядок его введения	ОПК-2	У6, Н6
4	В коллективном договоре ЗАО «Элекс» указано, что все работники имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Отпуск может предоставляться и разбивку, но при этом одна из частей не должна быть меньше 14 дней, а оставшиеся 14 дней делятся на две части по 7 календарных дней, если иное не согласовано работником с работодателем в лице непосредственного руководителя. Вопрос. Дайте оценку соответствия данной локальной нормы требованиям действующего трудового законодательства.	ОПК-6	У4, Н4
5	В связи с необходимостью выполнения неотложных работ по устранению аварии на теплотрассе территории организации группа рабочих была привлечена к работе в выходной день и следующий за ним нерабочий праздничный день 23 февраля. Среди них — электросварщик 5-го разряда с повременной оплатой труда и два монтажника, труд которых по основному месту работы (монтаж каркаса нового цеха данной организации) оплачивается по сдельно-аккордной системе оплаты труда.	ОПК-2	У6, Н6

	Вопрос. В каком порядке должна быть оплачена работа указанным работникам, если в их выходной день они начали работу в 20 часов и проработали до 5 часов утра, а в праздничный день вышли на работу в 16 часов и закончили ее в 2 часа ночи.		
6	Сравните текст статьи 74 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 09.05.2005 N 45-ФЗ) и статьи 72.2 ТК РФ. Отличается ли порядок перевода работника на другую работу без его согласия в случаях простоя согласно этим правилам? Что такое принудительный труд? Является ли труд принудительным в первом и втором случаях? Как определяется принудительный труд Конвенциями МОТ? Поясните свой ответ указанием на установленное Вами отличие анализируемых правил в следующем виде: 1) Обведите в тексте статей слова (часть предложения), составляющие правила перевода работника на другую работу без его согласия в случаях простоя (2 балла). 2) Подчеркните ключевое слово(-а) в выделенном тексте определяющее отличие в регулировании перевода работника на другую работу без его согласия в случаях простоя. Если правила не отличаются, напишите «нет» (3 балла). 3) Перевод работника на другую работу без его согласия в случаях простоя согласно положениям статьи 74 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 09.05.2005 N 45-ФЗ) _____ (является/ не является) принудительным трудом, согласно Конвенции, МОТ 29 «О принудительном или обязательном труде» (1 балл). 4) Перевод работника на другую работу без его согласия в случаях простоя согласно положениям статьи 72.2 ТК РФ _____ (является/ не является) принудительным трудом, согласно Конвенции, МОТ 29 «О принудительном или обязательном труде» (1 балл).	ОПК-2	У6, Н6
7	27.08.2018 г., продавец магазина ООО «Империя Товаров», Иван Егоров, переставляя холодильник, получил травму. Перед направлением работника на медицинское освидетельствование в тот же день, выяснилось, что работник находился в состоянии алкогольного опьянения на рабочем месте. С 28.08.2018 г., работник был нетрудоспособен, находясь на лечении до 5.09.2018 г. 6.09.2018 г., работнику было объявлено, что он был уволен 24.08.2018 г. в связи с появлением на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения. Иван Егоров обратился в суд с требованием о восстановлении на работе, взыскании упущенного заработка, и компенсации морального вреда. 8.10.2018 г. Иван Егоров поступил на работу к ИП Сидоров К.К. Суд объявил своё решение 23.10.2018 г. Вопрос. Какое решение должен принять суд? Восстановление на работе: _____ отказ/удовлетворение Взыскание упущенного заработка: _____ отказ/удовлетворение Компенсация морального вреда: _____ отказ/удовлетворение Должен ли суд вынести решение по иным вопросам? Если, да, то по каким, и какое решение.	ОПК-6	У4, Н4
8	Сравните текст статей 15 КЗоТ РФ (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) и 20 ТК РФ. Существуют ли отличия между видами лиц, обладающими, согласно данным текстам, работодательской правосубъектностью? Какие лица вправе быть работодателями в первом случае? Что такое организация? Поясните свой ответ указанием на установленное Вами отличие анализируемых правил в следующем виде: 1) Обведите в тексте статей слова (часть предложения), указывающие на лиц, обладающих работодательской правосубъектностью (1 балл). 2) Подчеркните ключевое слово(-а) в выделенном тексте определяющее отличие в анализируемых правилах. Если правила не отличаются, напишите «нет» _____ (2 балла). 3) _____ Положениями статьи 15 КЗоТ РФ _____ (допускалась/ не допускалась) возможность признания законом за филиалом работодательской	ОПК-2	У6, Н6

	правосубъектности (1 балл). 4) Положениями статьи 20 ТК РФ (допускается/ не допускается) возможность признания законом за филиалом работодательской правосубъектности (1 балл).		
9	Каким образом цели установления низкого размера пособия по безработице согласуются с обязательством властей России по обеспечению права граждан на труд через (ответ на вопрос 3) в соответствии с правовой позицией Конституционного Суда РФ («дело Кондрашина»)?	ОПК-6	У4, Н4
10	Укажите номера абзацев статьи 2 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», где указаны признающиеся занятыми лица, которые не осуществляют какой-либо деятельности. Если ни один абзац не содержит указания на таких лиц, напишите «нет».	ОПК-6	У4, Н4
11	Студенты вуза обратились к декану факультета с просьбой изменить составленное деканатом расписание учебных (аудиторных) занятий, по которому они должны заниматься 48 часов в неделю. В обоснование своей просьбы они сослались на то, что максимальная норма рабочего времени трудящихся 40 часов в неделю. Вопрос. Обоснованы ли требования студентов? Какое законодательство регулирует правоотношения, возникающие между студентами и вузом? Как можно назвать эти отношения?	ОПК-4	У8, Н8
12	Директором машиностроительного завода Пестряковым с учетом мнения профкома было утверждено положение о выплате вознаграждения по итогам годовой работы. Через месяц Пестряков единолично установил дополнительные условия, дающие право работодателю снижать при определенных условиях размер этой выплаты. В результате 83 работника были лишены годового вознаграждения полностью или частично. Вопрос. Законны ли действия директора? К какой категории нормативных актов относится Положение о выплате вознаграждения по итогам годовой работы? Каков порядок принятия таких актов?	ОПК-2	У6
13	В ходе проведения плановой проверки государственной инспекцией труда было обнаружено, что в муниципальном унитарном предприятии на должности грузчика работает 15-летний Ковалев. Государственной инспекцией труда работодателям было предъявлено предписание об устранении нарушений трудового законодательства в отношении несовершеннолетнего Ковалева и прекращения с ним трудового договора в связи с нарушением правил приема на работу. Вопрос. От имени государственного инспектора труда составьте предписание. Охарактеризуйте специфику правового статуса несовершеннолетних работников.	ОПК-4	У8
14	Согласно ст. 29 Трудового кодекса РФ, интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении коллективного договора с работодателем представляет первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками. Ситуация 1: В организации есть первичная профсоюзная организация общероссийского профсоюза, объединяющая менее половины работников и профсоюзная организация, объединяющая более половины работников, но не входящая ни в какой общероссийский профсоюз. Кто имеет приоритет при представлении интересов работников? Ситуация 2: при наличии первичной профсоюзной организации объединяющей менее половины работников (см. ст. 31 ч. 1 ТК РФ), необходимо ли поручение работников на общем собрании (конференции) представлять их интересы этой первичной профсоюзной организации? Требуется ли по смыслу ст. 29, 31, 37 для первичной профсоюзной организации общероссийского профсоюза такое уполномочие?	ОПК-2	У6
15	Гражданин Крамарчук в течение года после увольнения с постоянной работы занимался частной предпринимательской деятельностью в сфере торговли (зарегистрировался как индивидуальный предприниматель и торговал продуктами питания в киоске), имел постоянный доход, с которого уплачивал все необходимые налоги. Но со временем торговля	ОПК-6	У4, Н4

	перестала приносить прежнюю прибыль, и Крамарчук, передав управление предпринимательской деятельностью супруге, оставшись зарегистрированным в качестве индивидуального предпринимателя, решил изменить род деятельности. Он обратился в центр занятости с целью поиска подходящей работы и, предоставив все необходимые документы, в том числе справку налоговой инспекции о своем доходе за прошедший год, для назначения ему пособия по безработице. Вопрос. <i>Может ли Крамарчук быть зарегистрирован в качестве безработного и рассчитывать на получение пособия по безработице?</i>		
16	Алексеев работает в организации, занимающейся продажами компьютеров и оргтехники. К нему неоднократно обращались организации с просьбой заключить договор на обслуживание компьютеров, ремонт и все с этим связанное (заправка картриджей, ремонт копиров, сканеров, принтеров, компьютеров и пр.). Однако через организацию Алексею оформлять договоры накладно и долго. Вопрос. <i>Может ли он, работая в той же организации, стать предпринимателем (или каким-то юридическим лицом), чтобы заключать договоры, оформляя их на себя непосредственно? Можно ли работать где-либо по трудовому договору и при этом быть еще частным предпринимателем? Дайте правовую оценку ситуации.</i>	ОПК-4	У8, Н8
17	Боткина работала в санатории «Лазурный» медицинской сестрой. Приказом главного врача санатория ее перевели на работу в детские ясли, принадлежащие этому же санаторию. Считая перевод незаконным, она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Возражая против иска, представитель ответчика заявил в суде, что круг обязанностей и заработная плата у Боткиной не изменились, поэтому перемещение ее из санатория в детские ясли нельзя рассматривать как перевод на другую работу. Вопрос. <i>В чем разница между переводом на другую работу и перемещением на другое рабочее место? Какое решение должен принять суд?</i>	ОПК-2	У6
18	С Котовой был заключен срочный трудовой договор. Через полгода ей была предложена другая работа на более выгодных условиях. Котова подала заявление о расторжении трудового договора по собственному желанию, однако работодатель ей отказал, утверждая, что срочный трудовой договор не может быть расторгнут до окончания срока его действия (ссылаясь на ст. 79 Трудового кодекса РФ). Вопрос. <i>Законны ли действия работодателя? Какими нормативными правовыми актами можно аргументировать возможность увольнения Котовой?</i>	ОПК-4	У8, Н8
19	Мастер цеха электромеханического завода Горев обратился с жалобой в выборный профсоюзный орган на то, что начальник цеха обязывает его являться на работу за 30 минут до начала смены (для подготовки организации работы на участке), а нередко ему приходится по распоряжению того же начальника цеха оставаться и после смены (имеют место вызовы в ночную смену, выходные и праздничные дни для устранения производственных неполадок). Указанное рабочее время ему не оплачивают. Директор завода, к которому он обращался, в такой оплате отказал, поскольку Горев относится к категории работников с ненормированным рабочим днем. Вопрос. <i>Соответствует ли режим рабочего времени Горева трудовому законодательству? Подлежит ли особой компенсации имеющаяся у Горева переработка и, в какой форме?</i>	ОПК-4	У8, Н8
20	В связи с необходимостью ликвидации последствий производственной аварии трое работников организации были привлечены к сверхурочным работам и работам в выходной день и следующий за ним нерабочий праздничный день. Работники потребовали повышенной оплаты и предоставление двух дополнительных дней к отпуску. Вопрос. <i>Назовите правила оплаты труда при привлечении к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Дайте оценку правомерности требований работников. Разрешите спор, по существу.</i>	ОПК-6	У4, Н4
21	15 ноября 2019 г. приказом Генерального директора АО «Люкс»	ОПК-2	У6

	Синицину был объявлен выговор за опоздание на работу на 48 минут. Однако работодателем не учтено, что опоздание было вызвано тем, что электричка, на которой он добирался до Киевского вокзала г. Москвы, из-за незапланированной стоянки между станциями «Солнечная» и «Востряково» опоздала на полчаса. Руководитель АО «Люкс» не потребовала от Синицина никаких письменных объяснений и лишь исходя из самого факта его опоздания на работу наложила меру дисциплинарного взыскания – выговор. Синицин с выговором не согласился, считая, что это несправедливо и незаконно, и обратился в комиссию по трудовым спорам (КТС) с заявлением об отмене приказа Генерального директора АО «Люкс» об объявлении ему выговора как противоречащего ст. 192, 193 ТК. Вопрос. Какой порядок наложения дисциплинарных взысканий предусмотрен ТК РФ? Сформулируйте решение КТС.		
22	Работник устраивается на работу заведующим складом для постоянного хранения составных частей, снимаемых с сельскохозяйственных машин, списанных и подлежащих списанию машин. Работодатель требует от вас заключения договора о полной материальной ответственности, утверждая, что без этого договора вы не имеете права исполнять свои трудовые обязанности. Вопрос. Обоснованы ли требования работодателя? Разрешите предложенную правовую ситуацию	ОПК-6	У4, Н4
23	Техник Веселкова была принята на работу в строительную организацию. До подписания трудового договора она не была ознакомлена под расписку с правилами внутреннего распорядка организации, с коллективным договором и иными локальными актами, непосредственно связанными с ее функциональными обязанностями и с условиями осуществления ее трудовой деятельности. О режиме работы она узнала со слов сотрудников, которые сообщили ей, что у них на работе нет строгого соблюдения времени начала и окончания работы. За опоздание на работу на 15 минут без уважительных причин Веселкова была привлечена к дисциплинарной ответственности – ей объявили в приказе «замечание». Вопрос. Данное решение работодателя Веселкова решила обжаловать. Куда должна обратиться Веселкова? Какими положениями Трудового кодекса РФ регулируется данное правоотношение? Какое решение должен вынести орган, рассматривающий трудовые споры?	ОПК-4	У8, Н8

5.3.1.3. Вопросы к зачету с оценкой – «Не предусмотрены»

5.3.1.4. Вопросы к зачету

№	Содержание	Компетенция	ИДК
1	Понятие трудового права и его место в системе российского права.	ОПК-2	36, У6
2	Предмет и метод трудового права.	ОПК-2	36, У6
3	Система трудового права России.	ОПК-6	34
4	Отграничение трудового права от гражданского права	ОПК-2	36, У6
5	Отграничение трудового права от права социального обеспечения	ОПК-2	36, У6
6	Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.	ОПК-6	34
7	Принцип свободы труда и право на труд.	ОПК-6	34
8	Принцип запрещения принудительного труда.	ОПК-2	36, У6
9	Источники трудового права и система трудового законодательства.	ОПК-2	36, У6
10	Действие нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени, в пространстве и по кругу лиц.	ОПК-2	36, У6
11	Понятие и классификация субъектов трудового права, общая характеристика их правового статуса.	ОПК-2	36, У6
12	Работник как субъект трудового права.	ОПК-2	36, У6
13	Работодатель как субъект трудового права.	ОПК-2	36, У6

14	Профсоюзы как субъект трудового права, их права и гарантии деятельности.	ОПК-2	36, У6
15	Понятие, элементы, основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.	ОПК-2	36, У6
16	Виды и общая характеристика правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми.	ОПК-2	36, У6
17	Понятие коллективного договора, его содержание, порядок разработки проекта и заключения коллективного договора.	ОПК-4	38, У8
18	Понятие занятости населения; занятые и незанятые граждане.	ОПК-4	38, У8
19	Правовой статус безработного.	ОПК-4	38, У8
20	Условия трудового договора, понятие и виды.	ОПК-4	38
21	Понятие, стороны и виды трудового договора, его отличие от гражданско-правовых договоров, связанных с трудом.	ОПК-4	38, У8
22	Содержание трудового договора.	ОПК-4	38, У8
23	Срочные трудовые договоры.	ОПК-4	38, У8
24	Общий порядок заключения трудовых договоров и гарантии при приеме на работу.	ОПК-4	38, У8
25	Изменение трудового договора.	ОПК-4	38, У8
26	Общие основания прекращения трудового договора.	ОПК-4	38, У8
27	Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию).	ОПК-4	38, У8
28	Прекращение трудового договора по инициативе работодателя.	ОПК-4	38, У8
29	Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в случаях ликвидации организации, сокращения численности или штата работников.	ОПК-6	34
30	Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновным поведением работника.	ОПК-6	34, У4
31	Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.	ОПК-6	34, У4
32	Прекращение трудового договора в связи с нарушением правил приема на работу.	ОПК-6	34, У4

5.3.1.5. Перечень тем курсовых работ (проектов)

№	Содержание
1	Понятие трудового права и его место в системе российского права.
2	Предмет и метод трудового права.
3	Система трудового права России.
4	Отграничение трудового права от гражданского права
5	Отграничение трудового права от права социального обеспечения
6	Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.
7	Принцип свободы труда и право на труд.
8	Принцип запрещения принудительного труда.
9	Источники трудового права и система трудового законодательства.
10	Действие нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени, в пространстве и по кругу лиц.
11	Понятие и классификация субъектов трудового права, общая характеристика их правового статуса.
12	Работник как субъект трудового права.
13	Работодатель как субъект трудового права.
14	Профсоюзы как субъект трудового права, их права и гарантии деятельности.
15	Понятие, элементы, основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.
16	Виды и общая характеристика правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми.
17	Понятие коллективного договора, его содержание, порядок разработки проекта и заключения коллективного договора.
18	Понятие занятости населения; занятые и незанятые граждане.
19	Правовой статус безработного.
20	Условия трудового договора, понятие и виды.
21	Понятие, стороны и виды трудового договора, его отличие от гражданско-правовых договоров,

	связанных с трудом.
22	Содержание трудового договора.
23	Срочные трудовые договоры.
24	Общий порядок заключения трудовых договоров и гарантии при приеме на работу.
25	Изменение трудового договора.
26	Общие основания прекращения трудового договора.
27	Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию).
28	Прекращение трудового договора по инициативе работодателя.
29	Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в случаях ликвидации организации, сокращения численности или штата работников.
30	Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновным поведением работника.
31	Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
32	Правовой статус работодателя по российскому трудовому законодательству.
33	Правоотношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
34	Правоотношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда.
35	Правоотношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и нормативных соглашений.
36	Правовые вопросы повышения квалификации и переподготовки кадров.
37	Правовые формы подготовки специалистов высшей квалификации.
38	Концепция непрерывного образования и правовое регулирование профессиональной подготовки работников.
39	Правоотношения по профессиональной подготовке, переподготовке кадров и повышению квалификации работников.
40	Правоприменительная деятельность работодателя и его представителей.
41	Правовой статус работника по трудовому праву.
42	Работники (трудовой коллектив) как субъект трудового права.
43	Правовое регулирование тайны в трудовом праве.
44	Правовой статус субъектов, рассматривающих трудовые споры.
45	Правовой статус государственной инспекции труда
46	Гарантии реализации прав российских профсоюзов.
47	Индивидуальные права работников и формы их защиты профсоюзами
48	Коллективные права, интересы трудящихся и формы их защиты профсоюзами
49	Защитная функция российских профсоюзов и формы ее реализации
50	Профсоюзы как субъекты трудового права
51	Конституционное право трудящихся на объединение в профессиональные союзы и правовой статус профсоюзов по трудовому праву
52	Правовой статус представителей работодателя и работников
53	Аттестация рабочего места (правовые вопросы).
54	Особенности правового регулирования труда лиц, трудовая деятельность которых связана с подготовкой и проведением в Российской Федерации спортивных мероприятий
55	Особенности правового регулирования труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений.
56	Особенности правового регулирования труда сезонных работах и заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.
57	Особенности правового регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).
58	Особенности правового регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения РФ, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти государственных учреждений РФ за границей.
59	Особенности правового регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей.
60	Особенности правового регулирования труда спортсменов и тренеров.
61	Особенности правового регулирования труда работников, занятых на подземных работах.
62	Особенности правового регулирования труда дистанционных работников.
63	Особенности правового регулирования труда работников транспорта.
64	Особенности правового регулирования труда надомников.

65	Особенности правового регулирования труда медицинских работников.
66	Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.
67	Особенности регулирования труда работников транспорта.
68	Правовое регулирование труда работников, работающих вахтовым методом
69	Особенности правового регулирования труда профессиональных спортсменов
70	Правовое регулирование труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений
71	Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
72	Особенности трудоустройства статуса сотрудников таможенных органов
73	Особенности трудоустройства статуса судей
74	Особенности правового регулирования труда прокуроров и следователей
75	Особенности трудоустройства статуса надомников
76	Особенности правового регулирования труда временных и сезонных работников
77	Особенности трудоустройства статуса иностранцев
78	Особенности трудоустройства статуса работающих в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях
79	Порядок установления и учета несчастных случаев на производстве (правовые вопросы).
80	Правовое регулирование трудовых отношений работников арендных предприятий.
81	Правовое регулирование труда работников акционерных обществ
82	Трудоустройство статус руководителя организации
83	Правовое регулирование отпусков
84	Правовые вопросы заемного труда: понятие, проблемы, реализация, значение
85	Практика Конституционного суда РФ по трудовым делам и ее правовое значение
86	Правовые вопросы заключения и расторжения срочного трудового договора: теория и практика
87	Конституционное право на забастовку и механизм его реализации
88	Примирительные процедуры как способ разрешения трудовых споров
89	Порядок разрешения коллективных трудовых споров
90	Восстановление работника на прежней работе и его правовые последствия
91	Трудовая честь и достоинство, и судебный порядок их защиты
92	Право на труд и проблемы его судебной защиты.
93	Исполнение решений КТС и суда по индивидуальным трудовым спорам
94	Судебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров
95	Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
96	Право на разрешение индивидуальных трудовых споров и вопросы их подведомственности
97	Понятие, причины возникновения и виды трудовых споров
98	Саморегулирование и самозащита работником трудовых прав
99	Права и обязанности государственных инспекторов труда
100	Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и охраны труда
101	Особенности правового регулирования труда работников на малом предприятии.
102	Особенности трудоустройства статуса муниципальных служащих.
103	Особенности трудоустройства статуса государственных гражданских служащих
104	Особенности трудоустройства статуса преподавателей высшей школы
105	Основания возникновения трудовых отношений с преподавателями вузов
106	Правовой статус рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением.
107	Особенности правового регулирования труда в кооперативных организациях.
108	Особенности правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
109	Особенности трудоустройства статуса работников - инвалидов.
110	Особенности правового регулирования труда молодежи.
110	Трудовой договор на предприятии с иностранными инвестициями.
112	Правовые методы укрепления дисциплины труда.
113	Порядок возмещения материального ущерба, причиненного работником работодателю.
114	Дисциплинарная ответственность (понятие и виды).
115	Трудовая дисциплина и виды юридической ответственности за ее нарушение.
116	Материальная ответственность работника перед работодателем.
117	Поощрения за труд и порядок их применения.
118	Полная материальная ответственность (понятие и виды).
119	Ограниченная материальная ответственность (понятие и виды).
120	Соглашение о неразглашении коммерческой тайны в практике деятельности IT-компаний.
121	Общая характеристика зарубежного трудового права современного периода.

122	Трудовое право любого конкретного государства или групп государств
123	Отдельные институты трудового права зарубежных государств
125	Сравнительно-правовой анализ отдельных институтов трудового права России и зарубежных стран.

5.3.1.6. Вопросы к защите курсовой работы (проекта)

№	Содержание	Компетенция	ИДК
1	Понятие, значение и функции материальной ответственности по трудовому праву. Отличие материальной ответственности от дисциплинарной ответственности, имущественной ответственности по гражданскому праву и иных видов юридической ответственности	ОПК-2	36, У6
2	Система трудового права и трудового законодательства. Цели, задачи и функции трудового права. Метод трудового права	ОПК-2	36, У6
3	Повышенная (кратная) материальная ответственность работника. Определение размера ущерба. Порядок возмещения ущерба (добровольный и принудительный).	ОПК-6	34
4	Полная материальная ответственность работника в силу закона. Полная материальная ответственность работников на основании договора.	ОПК-2	36, У6
5	Материальная ответственность работодателя перед работником. Виды (пределы) материальной ответственности работника перед работодателем. Ограниченная материальная ответственность.	ОПК-2	36
6	Понятие, значение и система принципов правового регулирования труда. Принципы действия законодательства о труде по юридической силе, во времени и по кругу лиц.	ОПК-4	38, У8
7	Основание и условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.	ОПК-4	38, У8
8	Разграничение полномочий Российской Федерации и субъектов РФ в сфере регулирования социально-трудовых отношений. Принципы действия законодательства о труде в пространстве.	ОПК-4	38, У8
9	Понятие дисциплинарной ответственности. Общая и специальная дисциплинарная ответственность. Виды дисциплинарных взысканий (общие и специальные).	ОПК-4	38
10	Локальные нормативные правовые акты: понятие, виды, способы разработки и принятия	ОПК-4	38
11	Значение конвенций Международной организации труда (МОТ) и иных международных правовых актов в регулировании социально-трудовых отношений.	ОПК-4	38
12	Историческая роль кодексов в правовом регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений в России.	ОПК-4	38
13	Классификация источников трудового права.	ОПК-4	38, У8
14	Понятие источников (формы) трудового права. Соотношение трудового права и трудового законодательства.	ОПК-6	34
15	Основные принципы российского трудового права.	ОПК-6	34, У4
16	Понятие и виды субъектов трудового права. Соотношение понятий «субъект трудового права» и «субъект трудового правоотношения».	ОПК-6	34
17	Государственные органы как субъекты трудового права (виды, компетенция)	ОПК-6	34
18	Профессиональные союзы как субъекты трудового права. Права профсоюзов и их классификация. Иные представительные органы работников.	ОПК-2	36, У6
19	Трудовой статус иностранных граждан в РФ, а также лиц без гражданства.	ОПК-2	36, У6
20	Работник как субъект трудового права. Правовой статус и правосубъектность работника. Трудоспособность как элемент правосубъектности.	ОПК-6	34
21	Представительные органы работодателей.	ОПК-2	36, У6
22	Работодатель как субъект трудового права. Виды работодателей. Правовой статус и правосубъектность работодателя.	ОПК-2	36, У6
23	Понятие и отличительные признаки трудового правоотношения	ОПК-6	34
24	Понятие и классификация сроков в трудовом праве.	ОПК-6	34

25	Понятие и классификация юридических фактов в трудовом праве	ОПК-2	36, У6
26	Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми	ОПК-2	36, У6
27	Содержание трудового правоотношения. 4. Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения	ОПК-2	36
28	Стороны трудового правоотношения	ОПК-2	36
29	Понятие коллективного трудового права. Субъекты коллективного трудового права.	ОПК-2	36
30	Право работников на участие в управлении организацией. Основные формы такого участия.	ОПК-2	36
31	Ответственность за неисполнение коллективных договоров и соглашений	ОПК-2	36
32	Действие коллективных договоров и соглашений	ОПК-2	36, У6
33	Соглашение: понятие, виды, содержание.	ОПК-2	36, У6
34	Порядок заключения, срок действия и регистрация коллективного договора	ОПК-4	38
35	Коллективные переговоры. Коллективный договор: понятие, виды условий	ОПК-4	38
36	Социальное партнерство: понятие, принципы, формы. Уровни социального партнерства. Представители работников и работодателей.	ОПК-4	38, У8
37	Понятие коллективного трудового спора. Стороны коллективного трудового спора.	ОПК-4	38
38	Забастовка: понятие, порядок проведения, гарантии и ответственность за незаконные забастовки.	ОПК-4	38, У8
39	Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.	ОПК-4	38
40	Причины и условия возникновения коллективных трудовых споров. Порядок рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора.	ОПК-4	38, У8
41	Трудовой договор как институт трудового права, юридический факт, правоотношение. Содержание трудового договора.	ОПК-4	38
42	Изменение трудового договора в связи с модификацией организационных или технологических условий труда. Правовое положение сторон трудового договора при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности или реорганизации. Отстранение от работы	ОПК-4	38
43	Правовое регулирование испытания при приеме на работу. Основания изменения трудового договора. Понятие, виды и порядок переводов на другую работу.	ОПК-4	38
44	Оформление приема на работу. Трудовая книжка. Сведения о трудовой деятельности. Вступление трудового договора в силу. Фактическое допущение к работе. Аннулирование трудового договора и его правовые последствия	ОПК-4	38
45	Виды трудовых договоров. Порядок заключения трудового договора. Гарантии при заключении трудового договора.	ОПК-4	38, У8
46	Виды условий трудового договора. Значение, виды и содержание трудовой функции как условия трудового договора.	ОПК-6	34
47	Понятие и способы регулирования рабочего времени. Виды и нормы рабочего времени.	ОПК-6	34, У4
48	Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Режим и учет рабочего времени.	ОПК-6	34
49	Понятие и виды времени отдыха, их общая характеристика. Понятие отпуска и его виды.	ОПК-6	34
50	Продление, перенесение, отзыв из отпуска. Замена отпуска денежной компенсацией. Специальные отпуска. Отпуск без сохранения заработной платы.	ОПК-2	36
51	Правовое понятие и признаки заработной платы. Принципы и методы регулирования заработной платы. Основные государственные гарантии в этой сфере. Повременная система заработной платы и ее особенности.	ОПК-2	36, У6
52	Оплата труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и в местностях с особыми климатическими условиями.	ОПК-6	34

	Нормирование труда. Виды норм труда. Сдельные расценки. Гарантии и гарантийные выплаты, и доплаты. Компенсации и компенсационные выплаты.		
53	Правовая охрана заработной платы. Виды, основания и порядок удержаний из заработной платы. Порядок выплаты заработной платы. Исчисление среднего месячного заработка.	ОПК-2	36, У6
54	Сдельная система и ее модификации. Тарифная система и ее элементы. Виды тарифной системы. Премияльная система (понятие и структура). Основания и порядок депремирования.	ОПК-2	36, У6
55	Понятие, содержание и методы обеспечения дисциплины труда. Правила внутреннего трудового распорядка: понятие, значение и содержание. Понятие, виды и порядок применения мер поощрения к работникам. Порядок награждения государственными наградами и присвоения почетных званий.	ОПК-6	34
56	Общий порядок применения и снятия (погашения) дисциплинарных взысканий. Особенности применения дисциплинарных взысканий для отдельных категорий работников.	ОПК-6	34
57	Понятие охраны труда. Государственная политика в области охраны труда. Государственная экспертиза условий труда. Специальная оценка условий труда	ОПК-2	36
58	Организация и финансовое обеспечение охраны труда. Правовое положение работника и работодателя в области охраны труда (ст.ст. 212, 214 Трудового кодекса РФ). Общие положения по технике безопасности и производственной санитарии.	ОПК-2	36
59	Понятие и виды несчастных случаев на производстве. Понятие и виды профессиональных заболеваний. Обязанности работодателя при несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях (порядок извещения и формирования комиссии по расследованию).	ОПК-2	36, У6
60	Порядок и сроки расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Оформление результатов расследования и правила учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.	ОПК-2	36
61	Государственный надзор и контроль за состоянием охраны труда в организациях (компетенция органов). Общественный контроль в области охраны труда. Ответственность за нарушение законодательства об охране труда	ОПК-2	36, У6
62	Общая характеристика и классификация оснований прекращения трудового правоотношения. Расторжение трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника.	ОПК-2	36
63	Прекращение трудового правоотношения в связи с виновными действиями работника. Прекращение трудового правоотношения по основаниям, не связанным с виной работника.	ОПК-2	36, У6
64	Гарантии прав и интересов работника при увольнении по инициативе работодателя. Оформление увольнения. Выходное пособие. Условия и порядок прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.	ОПК-2	36, У6
65	Понятие защиты и охраны трудовых прав и свобод субъектов трудового права. Формы, способы и средства защиты трудовых прав и свобод. Защита трудовых прав профессиональными союзами.	ОПК-2	36
66	Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.	ОПК-4	38, У8
67	Ответственность работодателей и их представителей за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	ОПК-4	38
68	Понятие индивидуального трудового спора (стороны, объект, содержание, момент возникновения). Причины и предпосылки (поводы, условия) индивидуальных трудовых споров. Принципы института индивидуальных трудовых споров.	ОПК-4	38, У8
69	Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде (подсудность, сроки для обращения за судебной защитой,	ОПК-4	38

	распределение бремени доказывания, особенности доказательств). Порядок исполнения решений по индивидуальным трудовым спорам. Медиация как способ разрешения трудовых конфликтов.		
70	Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры. Подведомственность индивидуальных трудовых споров. Порядок досудебного (внесудебного) рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам.	ОПК-4	38, У8

5.3.2. Оценочные материалы текущего контроля

5.3.2.1. Вопросы тестов

№	Содержание	Компетенция	ИДК
1.	Предмет трудового права – это трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения: а) по материальной ответственности сторон трудового договора; б) разрешению трудовых споров; в) социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; г) заключению договора подряда; д) управлению имуществом.	ОПК-2	36, У6
2.	2. Субъектами трудовых отношений выступают: а) работник и работодатель; б) работник, работодатель и профсоюзный орган; в) работник, работодатель и органы службы занятости.	ОПК-2	36, У6
3.	Трудовое право – это: а) раздел науки; б) институт права; в) учебная дисциплина; г) отрасль права.	ОПК-6	34
4.	Система трудового права – это: а) регламент трудовых отношений; б) Трудовой кодекс РФ; в) структура, совокупность юридических норм, составляющих единое целое с разбивкой на институты права; г) группа норм, регулирующих сходные трудовые отношения.	ОПК-2	36, У6
5.	Какие общественные отношения из перечисленных ниже входят в предмет трудового права: а) отношения имущественные; б) отношения по обеспечению занятости и трудоустройству; в) отношения административно-управленческие; г) трудовые отношения; д) отношения, связанные с получением высшего образования; е) отношения по социальному страхованию; ж) трудовые процессуальные отношения.	ОПК-2	36, У6
6.	Какие из нижеперечисленных признаков относятся к признакам наемного труда: а) труд самостоятельный; б) совместный (коллективный) труд; в) труд подчиненный; г) труд внутренне регламентируемый; д) труд личного характера.	ОПК-6	34
7.	Отрасли права отграничиваются друг от друга: а) только предметом; б) только методом; в) предметом и методом; г) предметом, методом и содержанием.	ОПК-6	34
8.	Распространяются ли нормы трудового права на следующих лиц: а) только на работников государственных и муниципальных унитарных предприятий; б) на работников любых предприятий, учреждений, организаций независимо от форм собственности, вида деятельности и отраслевой принадлежности;	ОПК-2	36, У6

	в) на работников, одновременно являющихся акционерами либо участниками хозяйственных обществ и товариществ; г) на членов производственных кооперативов; д) на военнослужащих; е) сотрудников органов внутренних дел.		
9.	Нормами какой отрасли права регулируются отношения лиц, осужденных к лишению свободы: а) уголовного права; б) трудового права; в) уголовно-исполнительного права; г) уголовно-процессуального права; д) гражданского права.	ОПК-2	36, У6
10.	Метод правового регулирования трудового права характеризуют следующие особенности: а) сочетание централизованного и локального способов регулирования; б) единство и дифференциация правового регулирования; в) равенство сторон; г) специфика защиты трудовых прав участников трудовых отношений.	ОПК-2	36, У6
11.	К объективным факторам дифференциации трудового законодательства относятся: а) место жительства работника; б) место расположения организации; в) природно-климатические условия; г) условия и характер труда; д) вид оборудования, на котором осуществляется трудовая деятельность.	ОПК-2	36, У6
12.	К субъективным факторам дифференциации трудового законодательства относятся: а) возраст работника; б) наличие и количество детей у работника; в) состояние здоровья; г) национальность; д) принадлежность к общественным объединениям; е) принадлежность к религиозным конфессиям.	ОПК-2	36, У6
13.	Локальные источники трудового права – это: а) нормативные правовые акты, принятые Советом Федерации РФ; б) нормативные правовые акты, принятые Правительством РФ; в) нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принятые работодателями в пределах своей компетенции; г) нормативные правовые акты, принятые Президентом РФ.	ОПК-2	36, У6
14.	Посредством централизованного регулирования устанавливается: а) тарифная ставка для бюджетников; б) минимум гарантий трудовых прав работников; в) условия коллективного договора.	ОПК-2	36, У6
15.	С помощью локального правового регулирования устанавливаются: а) графики отпусков; б) льготы и преимущества работникам из фондов предприятия (сверх минимальных гарантий, установленных централизованными нормативными актами); в) определяется экстенсивная мера труда, т.е. продолжительность рабочего времени; г) режим рабочего времени на предприятии.	ОПК-2	36, У6
16.	Могут ли органы местного самоуправления принимать акты, содержащие нормы трудового права? а) нет; б) да.	ОПК-2	36, У6
17.	Трудовое законодательство относится: а) к ведению Российской Федерации; б) совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов; в) ведению субъектов Российской Федерации.	ОПК-4	38, У8
18.	Выберите утверждения, характеризующие принцип единства и дифференциации трудового законодательства: а) трудовое законодательство содержит общие нормы, распространяющиеся на всех работников наемного труда; б) трудовое законодательство содержит лишь общие нормы, предусматривающие исключения для определенных категорий работников;	ОПК-4	38, У8

	в) трудовое законодательство включает специальные нормы, распространяющие свое действие на отдельные категории работников.		
19.	Принципы социального партнерства включают в себя: а) осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением прав работников и работодателей; б) право на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров; в) обязанность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей; г) право работников, работодателей на участие в договорном регулировании трудовых отношений.	ОПК-4	38, У8
20.	К принципам, определяющим охрану прав работников и работодателей, относятся: а) обеспечение права представителей профсоюзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права; б) социальное партнерство; в) установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей; г) обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.	ОПК-4	38
21.	Принцип обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда включает в себя: а) право работодателя требовать от работника исполнения трудовых обязанностей; б) право работника на ежедневный отдых, ежегодный оплачиваемый отпуск; в) право на разрешение индивидуальных трудовых споров; г) право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.	ОПК-4	38, У8
22.	Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, могут обратиться: а) в суд; б) комитет по защите прав потребителей; в) прокуратуру; г) органы федеральной инспекции труда; д) федеральный орган занятости населения; е) органы социальной защиты населения.	ОПК-4	38, У8
23.	К принципам, определяющим применение труда наемных работников, относятся: а) свобода труда; б) обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы; в) содействие в трудоустройстве; г) сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.	ОПК-4	38, У8
24.	Общие принципы правового регулирования отношений в сфере труда закреплены: а) в Конституции Российской Федерации; б) Основах законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан; в) Трудовом кодексе Российской Федерации; г) Гражданском кодексе Российской Федерации.	ОПК-4	38, У8
25.	Трудовые отношения между работником и работодателем строятся на принципе: а) свободы труда, включая право на труд; б) равенства сторон; в) власти и подчинения; г) неприкосновенности собственности; д) равенства прав и возможностей; е) защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве; ж) обеспечения каждого на справедливые условия труда.	ОПК-4	38, У8
26.	Специальные нормы трудового права распространяются: а) на всех работников; б) только на отдельные категории работников; в) как на всех работников, так и на отдельные категории работников.	ОПК-4	38, У8
27.	Перечень работ, на которых запрещено использовать труд женщин,	ОПК-4	38, У8

	разрабатывается: а) работодателем с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; б) работодателями и профсоюзами с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; в) Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.		
28.	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников могут быть установлены: а) в Трудовом кодексе Российской Федерации; б) в Трудовом кодексе и иных федеральных законах; в) в трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах, коллективных договорах, соглашениях и локальных нормативных актах.	ОПК-4	38, У8
29.	К источникам трудового права относятся: а) только нормативные правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде; б) какие-либо нормативные правовые акты, которые содержат нормы, направленные на регулирование трудовых отношений; в) нормативные правовые акты, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения; г) все нормативные правовые акты, которые содержат нормы поведения работника; д) нормативные правовые акты, которые регулируют оплату труда.	ОПК-6	34
30.	Расставьте источники трудового права по их юридической силе (в порядке убывания): а) Трудовой кодекс РФ; б) акты органов власти и управления субъектов РФ; в) акты министерства труда и социальной защиты; г) Федеральный закон «О государственной гражданской службе в РФ»; д) Постановление правительства РФ «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы»; е) Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»; ж) Указ Президента «О должностных окладах в организациях государственной власти»; з) Конституция РФ.	ОПК-6	34, У4
31.	Соотнесите источник трудового права и территорию его действия (перечень 1 и перечень 2): Перечень 1 (а,б,в) а) Федеральные законы б) локальные нормативные акты в) нормативные акты субъектов РФ Перечень 2 (1,2,3) 1. В пределах конкретной организации 2. Территория субъекта РФ 3. Вся территория РФ	ОПК-6	34, У4
32.	Какие принципы относятся к принципам, выражающим политику в области правового регулирования рынка труда и занятости населения? а) запрещение принудительного труда; б) защита от безработицы и содействие в трудоустройстве; в) обеспечение права на обязательное социальное страхование работников; г) обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы.	ОПК-6	34, У4
33.	Какие из названных принципов не относятся к отраслевым принципам трудового права: а) принцип охраны собственности; б) принцип обеспечения равноправия в труде и занятости, запрет дискриминации в труде; в) принцип обеспечения права на защиту трудовых прав, включая судебную защиту, на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку; г) принцип обеспечения права на ограничение рабочего времени, на отдых, включая выходные, праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск;	ОПК-2	36, У6

	д) принцип законности.		
34.	Принудительный труд запрещен, но допускается: а) в целях поддержания трудовой дисциплины; б) в условиях чрезвычайных обстоятельств; в) в качестве меры воздействия за участие в забастовке; г) в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе.	ОПК-2	36, У6
35.	Правоотношения по трудовому праву: а) совокупность приемов и способов регулирования трудового права; б) круг общественных отношений, урегулированных нормами трудового права; в) совокупность норм, расположенных в определенной последовательности, в логической связи между собой, разделенных на отдельные институты (подинституты) трудового права; г) отношения по производству и распределению материальных благ среди работников организаций.	ОПК-6	34
36.	Профсоюз создается по инициативе: а) работодателей; б) работников; в) органов местного самоуправления; г) Российской трехсторонней комиссии; д) работников и работодателей.	ОПК-2	36, У6
37.	Профсоюзы имеют право представлять интересы своих членов при заключении: а) коллективного договора; б) трудового договора; в) соглашения; г) договора подряда; д) учредительного договора.	ОПК-2	36, У6
38.	Профессиональные союзы имеют право предъявлять в суд иски в защиту прав и интересов: а) работодателя; б) работников; в) собственника организации; г) учредителей организации.	ОПК-6	34
39.	Трудовая правосубъектность профсоюза как субъекта трудового права характеризуется: а) добровольностью объединения; б) государственной регистрацией; в) уведомительной государственной регистрацией; г) открытием лицевого счета в банке; д) имущественным критерием.	ОПК-6	34
40.	Оперативный критерий трудовой правосубъектности работодателя характеризует: а) способность организации, как субъекта трудового права, осуществлять набор кадров; б) способность организации, как субъекта трудового права, организовывать труд работников; в) способность организации, как субъекта трудового права, создавать работникам необходимые условия для качественной и высокой производительной работы.	ОПК-2	36, У6
41.	Имущественный критерий трудовой правосубъектности работодателя характеризует: а) наличие имущества у работодателя, необходимого для организации трудовой деятельности работников; б) способность организации выплачивать работникам заработную плату; в) наличие уставного капитала у организации.	ОПК-2	36, У6
42.	Работодательская правоспособность – это: а) способность заключать с гражданами трудовые договоры; б) способность выплачивать работникам заработную плату; в) способность к труду; г) трудовая правосубъектность.	ОПК-2	36, У6
43.	К субъектам трудового права не относятся:	ОПК-2	36, У6

	а) военнослужащие при исполнении ими обязанностей военной службы; б) члены совета директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор); в) лица, работающие на основании договоров гражданско-правового характера; г) лица, заключившие трудовой договор о работе в воинской части; д) работники федеральных унитарных предприятий; е) все перечисленные относятся к субъектам трудового права.		
44.	По общему правилу трудовая правосубъектность у гражданина возникает: а) с 18 лет; б) 16 лет; в) 15 лет; г) 14 лет; д) возраст в законодательстве не определен.	ОПК-2	36, У6
45.	Что включает в себя правовой статус субъекта трудового права? а) основные права и обязанности; б) юридические гарантии трудовых прав; в) трудовая правосубъектность; г) ответственность за нарушение трудовых обязанностей.	ОПК-2	36, У6
46.	Основными субъектами трудового права являются: а) работник; б) трудовой коллектив; в) профсоюз; г) работодатель.	ОПК-2	36, У6
47.	Трудовой кодекс РФ применяется к трудовым правоотношениям, возникшим: а) после введения его в действие; б) после его подписания; в) после 1 февраля 2002 г.; г) до введения его в действие; д) после вынесения решения судом.	ОПК-2	36, У6
48.	Какие из следующих правоотношений могут предшествовать трудовым правоотношениям: а) правоотношения по рассмотрению трудовых споров; б) правоотношения по содействию в обеспечении занятости и трудоустройства; в) правоотношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников.	ОПК-2	36, У6
49.	Основаниями прекращения трудовых правоотношений являются: а) смерть работника; б) отстранение от работы; в) смерть работодателя; г) соглашение сторон; д) обстоятельства, не зависящие от воли сторон; е) истечение срока трудового договора; ж) рождение ребенка; з) развод.	ОПК-4	38, У8
50.	Субъектами правоотношений по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства являются: а) профсоюзные органы и работник; б) работник, профсоюзные органы и работодатель; в) профсоюзные органы и работодатель.	ОПК-4	38, У8
51.	Определите, кто из нижеперечисленных субъектов состоит в трудовых отношениях: а) преподаватель, работающий в коммерческом вузе; б) сотрудник внутренних дел, проходящий службу в районном отделении внутренних дел; в) военнослужащий, проходящий военную службу по контракту; г) работник фермерского хозяйства; д) студент, являющийся членом студенческого профсоюза; е) надомник швейного объединения; ж) иностранец, осуществляющий свою деятельность на российском совместном предприятии; з) член совета директоров; и) директор акционерного общества;	ОПК-4	38, У8

	к) писатель – член Союза писателей.		
52.	Основаниями изменения трудовых правоотношений являются: а) достижение пенсионного возраста; б) изменение существенных условий трудового договора; в) перевод в связи с производственной необходимостью; г) перемещение на другое рабочее место; д) бракосочетание.	ОПК-4	38
53.	Основаниями возникновения трудовых отношений являются: а) вынесение судебного решения о заключении трудового договора; б) заключение договора об оказании юридических услуг; в) заключение трудового соглашения; г) заключение трудового договора; д) фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя; е) избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.	ОПК-4	38, У8
54.	Что не относится к правам работодателя: а) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками; б) поощрять работников за добросовестный эффективный труд; в) разрешать споры, возникшие между работниками.	ОПК-4	38, У8
55.	Кто не может быть работодателем – физическим лицом: а) нотариус; б) индивидуальный предприниматель; в) адвокат; г) начальник цеха; д) прораб.	ОПК-4	38, У8
56.	Сторонами трудовых отношений являются: а) заказчик и подрядчик; б) работник и профсоюз; в) комиссия по трудовым спорам и работник; г) работник и работодатель; д) федеральная инспекция по труду и работник	ОПК-4	38, У8
57.	Трудовые отношения – это отношения, основанные: а) на юридической связи заказчика и подрядчика; б) соглашении между работником и работодателем; в) юридической связи органов местного самоуправления и работника; г) соглашении между профессиональным союзом и работниками.	ОПК-4	38, У8
58.	Кем разрабатывается и принимается коллективный договор: а) на референдуме; б) на сессии Законодательного Собрания РФ; в) на собрании руководителей предприятия, фирмы, организаций; г) на общей конференции трудового коллектива; д) комиссией, образованной по решению представителей сторон социального партнерства.	ОПК-4	38, У8
59.	В каких случаях представители работников, участвующие в коллективных переговорах, могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа: а) при совершении дисциплинарного проступка; б) в период временной нетрудоспособности; в) при расторжении трудового договора по собственному желанию.	ОПК-4	38, У8
60.	Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится: а) приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением; б) работодателем; в) органами исполнительной власти.	ОПК-4	38, У8
61.	Вступление в коллективные переговоры стороны, получившей письменное уведомление от другой стороны с предложением о начале коллективных переговоров, является: а) правом; б) обязанностью.	ОПК-6	34
62.	Условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, обязан создавать:	ОПК-6	34, У4

	а) профсоюз; б) работодатель; в) представители работников и работодателей; г) орган местного самоуправления; д) субъект Российской Федерации.		
63.	Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы: а) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев; б) с оплатой за счет средств профсоюзной организации на срок не более трех месяцев; в) с сохранением среднего заработка на срок, установленный руководителем организации.	ОПК-6	34, У4
64.	Где не может заключаться коллективный договор: а) в государственном унитарном предприятии; б) у работодателя – физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем; в) в частных компаниях; г) в полиции; д) на государственной гражданской службе.	ОПК-6	34, У4
65.	Коллективный договор распространяется: а) только на работников, участвовавших в его заключении; б) на всех работающих в организации; в) только на членов профсоюза;	ОПК-2	36, У6
66.	Коллективным договором устанавливается: а) обязательные дополнительные льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, соглашениями; б) дополнительная дисциплинарная ответственность для работников и работодателя в случае невыполнения ими коллективного договора организации; в) механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором; г) дополнительные льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, соглашениями, с учетом финансово-экономического положения работодателя.	ОПК-2	36, У6
67.	Уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах представители: а) сторон привлекаются и к дисциплинарной, и к уголовной ответственности; б) работников привлекаются к административной ответственности; в) сторон не подлежат юридической ответственности; г) работодателя привлекаются к административной ответственности.	ОПК-6	34
68.	При реорганизации организации коллективный договор: а) сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации; б) сохраняет свое действие в течение срока, на который он заключен; в) действует в течение 10 дней с момента реорганизации; г) продолжает действовать неограниченный промежуток времени; д) прекращает свое действие сразу после завершения реорганизации.	ОПК-2	36, У6
69.	Моментом начала действия коллективного договора считается: а) через 5 дней после подписания; б) с момента заключения; в) после государственной регистрации; г) со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором; д) с момента регистрации коллективного договора.	ОПК-2	36, У6
70.	Деятельность государственной службы занятости населения направлена: а) на содействие в предоставлении налоговых льгот гражданам, признанным безработным; б) прогноз развития занятости населения; в) содействие в профессиональном обучении безработных граждан за пределами РФ; г) осуществление социальных выплат гражданам, признанным безработными.	ОПК-6	34
71.	Безработным гражданам гарантируются:	ОПК-6	34

	а) социальная поддержка; б) бесплатное получение услуг по профессиональной ориентации и психологической поддержке; в) бесплатное получение услуг по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию по направлению органов службы занятости; г) бесплатное медицинское освидетельствование при направлении органами службы занятости для прохождения профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования; д) бесплатное предоставление жилого помещения.		
72.	Максимальная удаленность подходящей работы от места жительства безработного определяется: а) органами местного самоуправления; б) органами службы занятости; в) инспекцией по труду.	ОПК-2	36, У6
73.	Безработными не могут быть признаны граждане: а) которым в соответствии с законодательством РФ назначена трудовая пенсия по старости; б) проходящие заочный курс обучения в образовательных учреждениях; в) достигшие 16-летнего возраста; г) являющиеся членами производственных кооперативов.	ОПК-2	36, У6
74.	Отказ в период безработицы от двух вариантов подходящей работы является основанием: а) для прекращения выплаты пособия по безработице; б) сокращения размера пособия по безработице; в) снятия безработного с регистрационного учета; г) приостановления выплаты пособия по безработице.	ОПК-2	36, У6
75.	Работодатели обязаны предоставить уполномоченному органу по вопросам занятости информацию о массовом высвобождении работников не менее чем: а) за один месяц; б) два месяца; в) три месяца; г) две недели.	ОПК-2	36, У6
76.	Безработными признаются граждане, которые: а) не достигли 16-летнего возраста; б) осуждены к наказанию в виде лишения свободы; в) являются трудоспособными; г) получают трудовую пенсию; д) не имеют работы и заработка (дохода); е) зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы.	ОПК-2	36, У6
77.	Занятыми считаются граждане: а) зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей; б) работающие на своем садовом участке; в) работающие по трудовому договору; г) выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера; д) домашние хозяйки; е) проходящие альтернативную гражданскую службу; ж) жены военнослужащих, не имеющие работы; з) учредители (участники) организаций.	ОПК-2	36, У6
78.	Подходящей считается работа, соответствующая: а) оплате не ниже минимального размера оплаты труда; б) условиям прежнего места работы; в) транспортной доступности рабочего места; г) состоянию здоровья; д) профессиональной пригодности работника, с учетом уровня его профессиональной подготовки; е) всему перечисленному.	ОПК-2	36, У6
79.	Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением: а) личных потребностей, не противоречащая закону; б) личных и общественных потребностей, не противоречащая закону и приносящая, как правило, им заработок;	ОПК-2	36, У6

	в) общественных потребностей; г) духовных потребностей		
80.	Трудовой договор – это соглашение: а) между работником и работодателем о работе по обусловленной трудовой функции с подчинением внутреннему трудовому распорядку; б) о выполнении работы с оплатой по окончании работ; в) о выполнении по заданию работодателя любых работ.	ОПК-2	36, У6
81.	Если работник не приступил к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором, то: а) работник увольняется за прогул; б) трудовой договор аннулируется; в) трудовой договор приостанавливается до выхода работника.	ОПК-4	38, У8
82.	Можно ли в трудовом договоре установить условия, ухудшающие положение работодателя: а) да; б) на усмотрение сторон трудового договора; в) нет.	ОПК-4	38, У8
83.	Перечень документов, необходимых при устройстве на работу установлен: а) ТК РФ, иных федеральных законах, указах Президента РФ и постановлениях Правительства РФ; б) ТК РФ, иных федеральных законах, указах Президента РФ, постановлениях Правительства РФ, коллективном договоре; в) ТК РФ, иных федеральных законах, указах Президента РФ, постановлениях Правительства РФ, правилах внутреннего трудового распорядка.	ОПК-4	38, У8
84.	Сфера применения трудового договора определяется: а) сторонами трудового договора; б) законодательством Российской Федерации; в) Конституцией Российской Федерации; г) профсоюзами.	ОПК-4	38
85.	Какой документ по общему правилу является свидетельством о трудовой деятельности работника: а) трудовой договор; б) трудовая книжка; в) приказ о приеме на работу; г) все варианты верны.	ОПК-4	38, У8
86.	При приеме на работу не требуется представлять: а) паспорт; б) свидетельство о рождении; в) трудовую книжку; г) диплом.	ОПК-4	38, У8
87.	Виды трудового договора по срокам действия: а) срочный, бессрочный, на время определенной работы; б) срочный, бессрочный; в) краткосрочный, среднесрочный, на время определенной работы; г) краткосрочный, сезонный, долгосрочный.	ОПК-4	38, У8
88.	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 каком случае; г) предусмотренных законодательством.	ОПК-4	38, У8
89.	Испытательный срок для рабочих составляет: а) не более 3 месяцев; б) 10 дней; в) не более 1 месяца; г) 6 месяцев.	ОПК-4	38, У8
90.	Испытание при приеме на работу не применимо: а) к лицам пенсионного возраста; б) военнообязанным; в) инвалидам; г) работникам до 18 лет.	ОПК-4	38, У8
91.	При приеме на работу с лицом заключается: а) трудовое соглашение; б) трудовой договор;	ОПК-4	38, У8

	в) договор трудового поручения; г) договор об оказании услуг; д) подается заявление о приеме на работу; е) трудовой контракт; ж) договор бытового подряда.		
92.	По общему правилу срок испытания при принятии на работу не может превышать: а) 20 дней; б) две недели; в) в зависимости от сферы деятельности 1–3 месяца; г) 3 месяца.	ОПК-4	38, У8
93.	Не является гарантией обеспечения прав граждан на труд: а) равенство трудовых прав граждан; б) свободный выбор вида деятельности; в) компенсации материальных расходов, в связи с направлением в другую местность; г) расовая принадлежность.	ОПК-6	34
94.	Работник – это: а) любое физическое лицо, заключившее договор; б) физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем; в) физическое или юридическое лицо, заключившее договор.	ОПК-6	34, У4
95.	Переводом на другую работу является: а) изменение повременной системы оплаты труда на сдельную систему оплаты труда; б) отмена режима неполного рабочего времени и перевод работника на режим нормального рабочего времени; в) поручение экономисту по труду выполнение обязанностей экономиста по договорной и претензионной работе; г) изменение наименования должности; д) перемещение цеха, где трудится работник, из г. Иркутск на территорию Шелеховского района Иркутской области.	ОПК-6	34, У4
96.	При смене собственника имущества организации новый собственник в течение трех месяцев со дня возникновения у него права собственности: а) имеет право увольнять работников по сокращению штата, если они откажутся от продолжения трудовых отношений с новым собственником; б) имеет право без предупреждения расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером; в) прекращает трудовые отношения со всеми работниками и со всеми желающими продолжить трудовые отношения заключает трудовой договор.	ОПК-6	34, У4
97.	По каким причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора, за исключением трудовой функции работника: а) изменение штатного расписания; б) снижение уровня рентабельности организации; в) банкротство организации; г) приобретение более совершенного оборудования; д) введение конвейерной линии.	ОПК-2	36, У6
98.	Как часто в течение календарного года работодатель может переводить одного и того же работника на работу, не обусловленную трудовым договором: а) один раз в течение года продолжительностью на срок не более одного месяца; б) количество переводов не ограничено законодательством, но общая продолжительность таких переводов в течение календарного года не должна превышать одного месяца; в) ограничений нет.	ОПК-2	36, У6
99.	Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается: а) в устной форме по соглашению сторон; б) в письменной форме; в) ТК РФ не устанавливает форму изменения условий трудового договора.	ОПК-6	34
100.	Работодатель обязан не допускать работника к работе, если он: а) выпускает бракованную продукцию;	ОПК-2	36, У6

	б) причинил ущерб имуществу работодателя; в) не прошел в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; г) опоздал на работу на 4 часа; д) не имеет удостоверение на право вождения транспортного средства; е) появился на работе в болезненном состоянии – кашляет, чихает, имеет высокую температуру; ж) отказался поехать на курсы повышения квалификации.		
101.	Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника: а) по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; б) не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; в) по требованию представительных органов или общего собрания трудового коллектива.	ОПК-2	36, У6
102.	Перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается: а) только с письменного согласия работника; б) не допускается; в) по распоряжению работодателя; г) с согласия представительного органа.	ОПК-6	34
103.	Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то: а) условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и с работником заключается новый трудовой договор; б) условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным; в) с работником расторгается трудовой договор.	ОПК-6	34
104.	О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме: а) в письменной форме не позднее чем за три месяца до увольнения; б) персонально и под роспись не менее чем за два месяца до предстоящих изменений определенных сторонами условий трудового договора; в) не позднее чем за два месяца до предстоящих изменений определенных сторонами условий трудового договора; г) в письменной форме не менее чем за 14 календарных дней до увольнения; д) в срок, определенный трудовым договором	ОПК-2	36, У6
105.	Условия трудового договора могут быть изменены: а) в устной форме по соглашению сторон; б) в письменной форме по соглашению сторон; в) ТК РФ не устанавливает форму изменения условий трудового договора.	ОПК-2	36, У6
106.	Каков срок временного перевода работников на другую работу в случае производственной необходимости? а) до 2 недель; б) до 1 месяца; в) до 2 месяцев; г) до 3 месяцев.	ОПК-2	36, У6
107.	В каких случаях из перечисленных возможен временный перевод работника без его согласия по инициативе работодателя? а) по состоянию здоровья; б) в связи с недостаточной квалификацией работника; в) в случае производственной необходимости; г) в порядке дисциплинарного взыскания.	ОПК-2	36, У6
108.	Каков максимальный срок временного перевода работника на другую работу по соглашению сторон: а) до 6 месяцев; б) до одного года; в) до полутора лет; г) срок не ограничен.	ОПК-2	36, У6
109.	Уволить работника можно по основаниям, предусмотренным: а) в федеральном законе; б) указе Президента РФ; в) законе субъекта РФ;	ОПК-2	36, У6

	г) локальном нормативном акте организации.		
110.	В трудовую книжку вносятся сведения: а) о переводах; б) о дисциплинарных взысканиях (замечание, выговор); в) о награждениях; г) о работе по совместительству.	ОПК-2	36, У6
111.	Бессрочный трудовой договор с совместителем может быть прекращен: а) по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами; б) в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной; в) в связи с болезнью работника совместителя более трех месяцев; г) по соглашению сторон.	ОПК-2	36, У6
112.	При проведении сокращения численности или штата работников в первую очередь преимущественное право остаться на работе имеют: а) работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; б) работники с более высокой производительностью труда или квалификацией; в) работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; г) работники, в семье которых нет других лиц с самостоятельным заработком.	ОПК-2	36, У6
113.	Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи: а) с нарушением установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора; б) призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; в) ликвидацией организации; г) восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу.	ОПК-4	38, У8
114.	Работодатель обязан предлагать работнику другую работу в связи с: а) неизбранием на должность; б) сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя; г) приведением количества работников, являющихся иностранцами, в соответствие с допустимой долей таких работников; д) несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.	ОПК-4	38, У8
115.	По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее: а) в день обращения за трудовой книжкой; б) на следующий рабочий день после обращения за трудовой книжкой; в) не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.	ОПК-4	38, У8
116.	С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись: а) в последний день работы; б) в течение трех рабочих дней до дня прекращения трудового договора; в) срок не определен.	ОПК-4	38
117.	Какие обстоятельства, не зависящие от воли сторон, являются основаниями для прекращения трудового договора: а) неизбрание на должность; б) представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора; в) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем; г) истечение срока трудового договора; д) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска; е) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю; ж) отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе.	ОПК-4	38, У8
118.	С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной	ОПК-4	38, У8

	организации производится увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям: а) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора; б) ликвидации организации; в) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; г) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя; д) однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (например, прогул), а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).		
119.	Увольнение работника в период его временной нетрудоспособности либо в отпуске возможно в следующих случаях: а) восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу; б) ликвидации организации; в) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; г) истечения срока трудового договора; д) призыва на военную службу; е) увольнения по собственному желанию; ж) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника; з) соглашения сторон.	ОПК-4	38, У8
120.	Работник подал заявление об увольнении по собственному желанию 19 декабря. 2 января заканчивается двухнедельный срок предупреждения об увольнении. С какого числа с работником прекращаются трудовые отношения: а) с 3 января, поскольку истекает последний день предупреждения; приказ об увольнении издается 29 декабря (пятница), так как это последний рабочий день; б) с 30 января; приказ об увольнении издается 29 декабря (пятница) поскольку это последний рабочий день – 30, 31 января – суббота и воскресенье, с 1 по 5 января – новогодние каникулы; в) работник увольняется с 10 января, поскольку 9 января является первым рабочим днем после окончания нерабочих праздничных дней в январе (с 1 по 7 января).	ОПК-4	38, У8
121.	О прекращении трудового договора работодатель предупреждает работника за срок, определенный в законодательстве при увольнении в случае: а) истечения срока трудового договора; б) заключения трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью; в) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера); г) прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска; д) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; е) неудовлетворительного результата испытания, установленного до истечения срока испытания; ж) неизбрания на должность; з) восстановления на работе по решению государственной инспекции труда или суда работника, ранее выполнявшего эту работу; и) ликвидации организации; к) дисквалификации или иного административного наказания, исключающего возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.	ОПК-4	38, У8
122.	Может ли работодатель с письменного согласия работника расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения при увольнении в случае ликвидации организации:	ОПК-4	38, У8

	а) да; б) нет.		
123.	Работник, заключивший срочный трудовой договор, вправе расторгнуть его: а) по основаниям, указанным в законе; б) предупредив работодателя за 2 недели; в) только при наличии уважительных причин; г) только по истечении срока действия договора.	ОПК-4	38, У8
124.	О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия по общему правилу работник должен быть предупрежден: а) как в устной, так и в письменной форме по выбору сторон трудового отношения; б) в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения; в) в письменной форме за три дня до увольнения.	ОПК-4	38, У8
125.	Если ни одна из сторон не потребовала расторжения трудового договора после истечения его срока, а работник продолжает работать: а) трудовой договор считается продолженным на тот же срок на тех же условиях; б) трудовой договор считается продолженным на неопределенный срок на тех же условиях; в) трудовой договор прекращается и необходимо перезаключать новый срочный трудовой договор, с новыми условиями.	ОПК-6	34
126.	Прекращение трудового договора по соглашению сторон возможно: а) по инициативе работника; б) по инициативе работодателя; в) по обоюдному волеизъявлению сторон; г) только в случае, если это срочный трудовой договор.	ОПК-6	34, У4
127.	Прогулом считается: а) отсутствие на работе свыше трех часов; б) отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности; в) отсутствие на рабочем месте в течение рабочего дня; г) отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены); д) оставление работы без уважительной причины до истечения срока предупреждения об увольнении по собственному желанию.	ОПК-6	34, У4
128.	При 6-дневной рабочей неделе продолжительность работы по общему правилу не может превышать: а) 7 часов; б) 8 часов; в) 6 часов; г) 5 часов.	ОПК-6	34, У4
129.	Допускается ли разделение отпуска на части: а) не допускается; б) допускается по соглашению между работником и работодателем; в) допускается по желанию работника; г) допускается по волеизъявлению работодателя.	ОПК-2	36, У6
130.	Оплата отпуска должна быть произведена: а) в последний день работы перед отпуском; б) согласно правилам внутреннего трудового распорядка; в) за две недели до начала отпуска; г) не позднее чем за три дня до начала отпуска.	ОПК-2	36, У6
131.	Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется: а) по производственной необходимости, когда нет работы или организация не в состоянии платить заработную плату; б) на усмотрение работодателя; в) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.	ОПК-6	34
132.	Учитывается ли суббота в число дней отпуска: а) да; б) да, но только с согласия работника; в) нет.	ОПК-2	36, У6
133.	Через какое время после начала работы работнику должен быть предоставлен очередной ежегодный отпуск за первый год работы:	ОПК-2	36, У6

	а) 11 месяцев; б) 6 месяцев; в) 12 месяцев.		
134.	Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются: а) 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – новогодние каникулы; б) 7 января – Рождество Христово; в) 23 февраля – День защитника Отечества; г) 8 марта – Международный женский день; д) 9 мая – День Победы; е) 12 июня – День России; ж) 22 августа – День государственного флага РФ; з) 4 ноября – День народного единства; и) 10 ноября – День сотрудников органов внутренних дел РФ; к) 3 декабря – День юриста.	ОПК-6	34
135.	К видам времени отдыха относятся: а) отпуск по временной нетрудоспособности; б) перерывы в течение рабочего дня (смены); в) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); г) нерабочие праздничные дни; д) перекуры в течение рабочего дня; е) отпуска.	ОПК-6	34
136.	Кому из перечисленных работников работодатель обязан установить сокращенное рабочее время: а) беременной женщине; б) председателю выборного профсоюзного органа; в) работающему пенсионеру; г) работникам в возрасте до 18 лет.	ОПК-2	36, У6
137.	Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе: а) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением; б) студента, обучающегося по дневной форме; в) беременной женщины; г) государственного служащего; д) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет.	ОПК-2	36, У6
138.	Кто из нижеперечисленных работников имеет право на сокращенную продолжительность рабочего времени: а) работники в возрасте до 16 лет; б) работники, достигшие 55 и 60 лет (соответственно мужчины и женщины); в) работники, имеющие детей в возрасте до 3-х лет; г) беременные женщины; д) педагогические работники; е) руководитель организации.	ОПК-2	36, У6
139.	Каким категориям работников устанавливается ненормированный рабочий день: а) работникам, труд которых не поддается точному учету во времени и оценивается по результатам работы; б) всем работникам; в) государственным и муниципальным служащим; г) по желанию	ОПК-2	36, У6
140.	Могут ли привлекаться к сверхурочным работам инвалиды: а) да; б) нет; в) да, но только с их согласия при отсутствии противопоказаний.	ОПК-2	36, У6
141.	Для каких работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени и составляет не более 35 часов в неделю: а) для учащихся, работающих в летние каникулы в возрасте 14–15 лет; б) для пенсионеров; в) для инвалидов III группы; г) для работников в возрасте от 16 до 18 лет.	ОПК-2	36, У6
142.	Ночным считается рабочее время: а) с 20:00 до 8:00; б) с 18:00 до 6:00;	ОПК-2	36, У6

	в) с 22:00 до 6:00; г) с 23:00 до 7:00.		
143.	Начало и окончание рабочего дня предусматривается: а) в Федеральном законе «О коллективных договорах и соглашениях»; б) правилах внутреннего трудового распорядка и графиках сменности; в) уставе организации; г) постановлении Правительства РФ.	ОПК-2	36, У6
144.	Каковы сроки выплаты заработной платы: а) не реже чем каждые полмесяца; б) не реже чем раз в неделю; в) не реже чем один раз в месяц; г) не реже чем один раз в два месяца.	ОПК-2	36, У6
145.	Работодатель один раз в учебном году оплачивает проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно работникам: а) направленным работодателем на повышение квалификации; б) обучающимся по заочной форме обучения; в) обучающимся по любой форме обучения; г) обучающимся успешно; д) обучающимся в учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.	ОПК-4	38, У8
146.	Укажите срок сохранения среднего заработка при переводе работника в связи с профессиональным заболеванием на другую нижеоплачиваемую работу: а) 1 месяц; б) 2 месяца; в) 3 месяца; г) до выздоровления работника; д) все время работы на данном рабочем месте.	ОПК-4	38, У8
147.	Расположите указанные ниже действия работодателя, чтобы были соблюдены порядок предоставления гарантий и компенсаций, установленный в законодательстве при сокращении численности или штата работников организации: а) выплата работнику компенсации в размере не ниже трех средних месячных заработка работника; б) предложение работнику вакантной должности; в) предупреждение работника письменно не менее чем за 2 месяца до увольнения; г) при сокращении численности или штата увольнение работников согласно преимущественному праву на оставление на работе; д) сообщение о сокращении численности или штата выборному органу первичной профсоюзной организации.	ОПК-4	38, У8
148.	Каким категориям работников в случае расторжения трудового договора в связи со сменой собственника новый собственник обязан выплатить компенсацию: а) руководителю организации; б) руководителям структурных подразделений; в) заместителям руководителя; г) главному бухгалтеру; д) всем работникам.	ОПК-4	38
149.	В течение какого периода производится выплата всех причитающихся работнику сумм в случае его увольнения: а) в течение месяца после увольнения; б) в день увольнения; в) не позднее следующего дня после увольнения; г) в течение трех дней после увольнения.	ОПК-4	38, У8
150.	Как оплачивается работа в выходные и праздничные дни (по общему правилу): а) не менее чем в двойном размере; б) в тройном размере; в) в размере, определяемом соглашением сторон; г) не менее чем в полуторном размере.	ОПК-4	38, У8
151.	При исполнении государственных или общественных обязанностей работнику производятся выплаты: а) органами и организациями, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности; б) работодателем из фонда оплаты труда; в) профсоюзом за счет членских взносов;	ОПК-4	38, У8

	г) работодателем и органами и организациями, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности		
152.	Наряду с общими гарантиями и компенсациями работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях: а) при направлении в служебные командировки; б) при переезде на работу в другую местность; в) при вступлении в брак; г) при исполнении государственных или общественных обязанностей; д) при совмещении работы с получением образования; е) при заключении договора об ипотеке; ж) в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника.	ОПК-4	38, У8
153.	Допускается ли компенсация сверхурочных работ предоставлением дополнительного времени отдыха: а) нет; б) да; в) да, по желанию работника; г) да, по желанию работодателя.	ОПК-4	38, У8
154.	Оплата труда в выходные или праздничные нерабочие дни в общем порядке регулируется: а) Трудовым кодексом Российской Федерации; б) трудовым договором; в) по соглашению с представительным органом работников.	ОПК-4	38, У8
155.	Заработную плату умершего работника имеют право получить не позднее недельного срока: а) работодатель; б) представительный орган работников; в) члены его семьи или лицо, находившееся на иждивении умершего на день его смерти.	ОПК-4	38, У8
156.	Каков допустимый размер ежемесячных удержаний из заработной платы по общему правилу: а) не более 20 % зарплаты; б) не более 25 % зарплаты; в) не более 50 % зарплаты; г) не более 75 % зарплаты.	ОПК-4	38, У8
157.	О введении новых норм труда работник должен быть извещен: а) не позднее чем за месяц; б) не позднее чем за два месяца; в) не позднее чем за три месяца.	ОПК-6	34
158.	Оплата времени простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя, производится: а) если работник в любой форме предупредил работодателя о простое, в размере не менее чем 2/3 тарифной ставки; б) если работник в письменной форме предупредил профсоюз о простое, в размере не менее чем тарифная ставка; в) если работник в письменной форме предупредил работодателя о простое, в размере не менее чем 2/3 тарифной ставки.	ОПК-6	34, У4
159.	Оплата труда за сверхурочные работы производится: а) за первые два часа – не менее чем в двойном размере, в последующие часы – в полуторном размере; б) за первые полтора часа – не менее чем в полуторном размере, в последующие часы – в двойном размере; в) за первые два часа – не менее чем в полуторном размере, в последующие часы – в двойном размере.	ОПК-6	34, У4
160.	В каких случаях производится удержание из зарплаты без согласия работника: а) при увольнении работника за неотработанные дни полученного отпуска; б) для исполнения исполнительных документов; в) для возмещения ущерба, превышающего месячный заработок работника, причиненного по его вине организации; г) излишне выплаченная заработная плата в результате счетной ошибки.	ОПК-6	34, У4
161.	Работник в случае задержки заработной платы более 15 дней: а) имеет право прекратить работу с письменным уведомлением работодателя;	ОПК-2	36, У6

	б) обязан продолжать работу и требовать выплаты штрафа и заработной платы; в) имеет право привлечь работодателя к уголовной ответственности.		
162.	В случае возникновения спора по сумме заработной платы при увольнении работодатель: а) не выплачивает зарплату до разрешения спора; б) обязан выплатить полностью сумму, которую требует работник; в) в день увольнения работника должен выплатить неоспариваемую сумму.	ОПК-2	36, У6
163.	Обязан ли работодатель в письменной форме извещать работника о составных частях заработной платы: а) не обязан; б) обязан; в) обязан с учетом мнения представительного органа.	ОПК-6	34
164.	Доля заработной платы в неденежной форме не может превышать: а) 30 % общей суммы заработной платы; б) 20 % общей суммы заработной платы; в) 40 % общей суммы заработной платы.	ОПК-2	36, У6
165.	Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются: а) работодателем с учетом мнения представительного органа работников; б) общим собранием (конференцией) работников по представлению работодателя; в) работодателем с согласия выборного профсоюзного органа; г) совместным решением работодателя и представительного органа работников.	ОПК-2	36, У6
166.	Что учитывается при применении к работнику меры ответственности за совершение дисциплинарного проступка: а) тяжесть проступка; б) предшествующее поведение работника; в) обстоятельства совершения проступка; г) количество членов семьи работника; д) наличие наград, других поощрений у работника; е) стаж его работы в данной организации.	ОПК-6	34
167.	Можно ли к работнику применить несколько мер поощрения за одно достижение в работе: а) да; б) нет; в) да, если это предусмотрено коллективным договором.	ОПК-6	34
168.	Можно ли к работнику одновременно за один проступок применить различные меры ответственности? а) да; б) нет; в) да, если это предусмотрено коллективным договором; г) нет, кроме совершения особо злостных дисциплинарных проступков.	ОПК-2	36, У6
169.	На кого распространяются уставы о дисциплине: а) работников железнодорожного транспорта; б) государственных гражданских служащих; в) муниципальных служащих; г) сотрудников полиции; д) работников гражданской авиации.	ОПК-2	36, У6
170.	С помощью каких локальных нормативных актов регулируется трудовая дисциплина: а) коллективный договор; б) правила внутреннего трудового распорядка; в) трудовой договор; г) правила по охране труда; д) графики сменности; е) Генеральное коллективное соглашение.	ОПК-2	36, У6
171.	Что является правовой основой трудовой дисциплины: а) правила внутреннего трудового распорядка; б) Трудовой кодекс РФ; в) трудовой договор; г) приказы руководителя организации; д) Конституция РФ	ОПК-2	36, У6
172.	Какими основными методами обеспечивается трудовая дисциплина:	ОПК-2	36, У6

	а) убеждение; б) поощрение; в) принуждение; г) обычаи и традиции, установленные в обществе и в организации.		
173.	Налагать дисциплинарное взыскание на работника является: а) правом работодателя; б) обязанностью работодателя; в) правом работодателя за исключением применения дисциплинарного взыскания на руководителя организации, его заместителей, руководителей и их заместителей структурных подразделений организации; г) обязанностью работодателя, если это установлено коллективным договором организации.	ОПК-2	36, У6
174.	Кем утверждаются уставы о дисциплине для отдельных категорий работников: а) органами государственной власти РФ; б) работодателем с учетом мнения представительного органа работников; в) работодателем; г) органами власти субъектов РФ.	ОПК-2	36, У6
175.	Возможно ли за дисциплинарный проступок одновременно объявить работнику выговор и уволить его: а) да; б) нет; в) да, если это предусмотрено коллективным договором.	ОПК-2	36, У6
176.	Записываются ли дисциплинарные взыскания в трудовую книжку работника: а) да; б) нет; в) нет, кроме увольнения по соответствующим основаниям, связанным с виной работника.	ОПК-2	36, У6
177.	Несут ли дисциплинарные взыскания, указанные в ст. 192 ТК РФ, исчерпывающий характер: а) да; б) нет; в) да, для тех работников, которые несут общую дисциплинарную ответственность.	ОПК-4	38, У8
178.	Все ли виды поощрений записываются в трудовую книжку работника: а) да; б) нет; в) по просьбе работника; г) только объявленные приказом руководителя организации или государственные.	ОПК-4	38, У8
179.	Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника: а) по собственной инициативе; б) инициативе государственной инспекции труда; в) просьбе работника; г) инициативе комиссии по трудовым спорам; д) ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.	ОПК-4	38, У8
180.	Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись: а) течение 3-х рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе; б) течение 3-х календарных дней со дня его издания; в) течение 5 рабочих дней со дня его издания; г) день его издания и доводится до сведения всех работников; д) одной календарной недели со дня его издания.	ОПК-4	38
181.	За каждый дисциплинарный проступок может быть применено: а) только одно дисциплинарное взыскание; б) не более двух дисциплинарных взысканий; в) не менее одного дисциплинарного взыскания; г) наряду с увольнением работнику может быть объявлен выговор или замечание.	ОПК-4	38, У8
182.	Дисциплинарное взыскание применяется не позднее:	ОПК-4	38, У8

	а) одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ; б) одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и пребывания его в отпуске; в) одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников; г) двух месяцев со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая		
183.	Виды дисциплинарных взысканий могут устанавливаться: а) только федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, принимаемыми федеральными органами государственной власти; б) федеральными законами и нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации; в) федеральными законами, актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления; г) законами и подзаконными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами организации.	ОПК-4	38, У8
184.	За нарушение трудовой дисциплины работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания: а) замечание; б) предупреждение; в) выговор; г) лишение премии; д) увольнение; е) штраф; ж) строгий выговор.	ОПК-4	38, У8
185.	Работники могут быть представлены к государственным наградам: а) за особые трудовые заслуги перед обществом и государством; б) особые трудовые заслуги перед государством; в) высокую производительность труда; г) высокие достижения в работе. времени болезни работника и пребывания его в отпуске.	ОПК-4	38, У8
186.	Какие общие признаки присущи материальной ответственности сторон трудового договора: а) по общему правилу, сторона несет материальную ответственность только за виновное противоправное причинение ущерба другой стороне; б) возникновение двусторонней материальной ответственности обусловлено существованием трудового договора; в) субъектами ответственности выступают юридические лица и граждане Российской Федерации; г) ее субъектами являются только стороны трудового договора – работник и работодатель.	ОПК-4	38, У8
187.	Какую материальную ответственность несет руководитель организации: а) ограниченную материальную ответственность за прямой действительный ущерб; б) ограниченную материальную ответственность за причиненные убытки; в) полную материальную ответственность за прямой действительный материальный ущерб; г) полную материальную ответственность за убытки.	ОПК-4	38, У8
188.	В каком размере работнику возмещается моральный вред, причиненный ему неправомерными действиями работодателя: а) в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора; б) натуральной форме; в) в размере, определяемом специальной комиссией, создаваемой по распоряжению работодателя; г) в размере, определяемом работником при участии представительного органа работников.	ОПК-4	38, У8
189.	В каких случаях работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок:	ОПК-6	34

	а) незаконного отстранения работника от работы; б) незаконного увольнения или перевода работника на другую работу; в) незаконного отзыва работника из ежегодного оплачиваемого отпуска; г) задержки выдачи работнику трудовой книжки по вине работодателя.		
190.	Что обязан возместить работнику работодатель в случае незаконного лишения работника возможности трудиться: а) возместить работнику не полученный им заработок; б) возместить работнику моральный вред; в) предоставить работнику компенсацию в пределах минимальной заработной платы, установленной в РФ; г) выплатить работнику компенсацию в размере не менее прожиточного минимума, установленного в субъекте РФ.	ОПК-6	34, У4
191.	При привлечении работника к материальной ответственности орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника снизить размер ущерба, подлежащий взысканию, за исключением случаев причинения ущерба преступлением: а) совершенным в корыстных целях; б) или административным проступком; в) или дисциплинарным проступком;	ОПК-6	34, У4
192.	Если по соглашению сторон трудового договора возмещение материального ущерба работником производится с рассрочкой платежа, то работник: а) должен выплачивать часть суммы в счет погашения ущерба при каждой выплате зарплаты; б) самостоятельно определяет порядок возмещения ущерба в пределах срока его возмещения на основании соглашения с работодателем; в) обязан предоставить работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей.	ОПК-6	34, У4
193.	Посредник при рассмотрении коллективного трудового спора: а) единолично принимает решение по спору; б) помогает сторонам спора выработать согласованную позицию и тем самым разрешить спор, но сам решение не принимает; в) принимает решение в соответствии и с рекомендациями государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров.	ОПК-2	36, У6
194.	С кем может заключаться письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба: а) со всеми членами коллектива (бригады) и работодателем; б) с представителем коллектива работников (бригадиром) и работодателем; в) со всеми членами коллектива (бригады) и выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом работников.	ОПК-2	36, У6
195.	Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб: а) отказаться от его взыскания, за исключением случаев причинения ущерба преступлением или административным проступком; б) повысить размер возмещаемого ущерба; в) полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника; г) частично отказаться от его взыскания с виновного работника, за исключением случаев причинения ущерба умышленно или в состоянии алкогольного опьянения работника.	ОПК-6	34
196.	С кем могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности: а) с работниками, достигшими возраста 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности; б) с работниками, достигшими возраста 16 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные или товарные ценности; в) с работником, имеющим отношение к материальным ценностям, при этом возраст не имеет значения.	ОПК-2	36, У6
197.	Работник несет полную материальную ответственность в случаях: а) умышленного причинения ущерба; б) причинения ущерба в условиях необходимой обороны; в) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну; г) выполнения работ сверх нормальной продолжительности рабочего времени; д) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального	ОПК-2	36, У6

	письменного договора; е) на основании специального законодательства РФ.		
198.	В чем заключается полная материальная ответственность работника, – это возмещение ущерба: а) в полном размере; б) в размере стоимости имущества, которому причинен ущерб. При этом максимальный размер возмещения ограничивается прожиточным минимумом, установленным в РФ; в) полным размере. При этом максимальный размер возмещения ограничивается 20 средними месячными заработками работника.	ОПК-6	34
199.	В каких пределах работник несет материальную ответственность: а) своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами; б) причиненного ущерба, но не свыше минимального размера оплаты труда, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ; в) трех средних месячных заработков, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами; г) ограничений не установлено;	ОПК-6	34
200.	Когда работник освобождается от материальной ответственности по нормам трудового права: а) когда причинен материальный ущерб в период стихийного бедствия; б) неисполнения работодателем обязанности по обеспечению требований охраны труда; в) причинения материальной ответственности в нерабочее время; г) неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику; д) в период военного положения.	ОПК-2	36, У6
201.	Работодатель обязан принять решение о возмещении им работнику причиненного материального ущерба: а) не позднее одного месяца со дня поступления заявления работника; б) не позднее десяти дней со дня поступления заявления работника; в) не позднее трех недель со дня поступления заявления работника; г) не позднее шести месяцев со дня поступления заявления работника.	ОПК-2	36, У6
202.	Несовершеннолетние работники несут полную материальную ответственность лишь: а) за умышленное причинение ущерба; б) разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами; в) ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; г) ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка; д) причинение ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.	ОПК-2	36, У6
203.	Вставьте пропущенное словосочетание: Распоряжение работодателя о взыскании с работника причиненного материального ущерба должно быть издано не позднее _____ со дня окончательного установления размера ущерба.	ОПК-2	36, У6
204.	Согласно ТК РФ «под прямым действительным материальным ущербом понимается»: а) ухудшение состояния имущества работодателя; б) уменьшение имущества работодателя; в) полученные доходы; г) неполученные доходы.	ОПК-2	36, У6
205.	Трудовым законодательством предусмотрены следующие виды материальной ответственности: а) частичная; б) абсолютная; в) неполная; г) индивидуальная; д) коллективная; е) коммунальная.	ОПК-2	36, У6

206.	Вставьте пропущенные слова: Работодатель обязан возместить ущерб, причиненный имуществу работника, в _____ размере по _____ ценам, действующим в данной местности на день _____ ущерба.	ОПК-2	36, У6
207.	Органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются: а) примирительная комиссия; б) суд общей юрисдикции; в) профсоюз; г) комиссия по трудовым спорам; д) арбитражный суд.	ОПК-2	36, У6
208.	Трудовые споры делятся: а) на индивидуальные; б) коллективные; в) профсоюзные; г) групповые.	ОПК-2	36, У6
209.	Трудовой спор – это а) ситуация, в которой сталкиваются интересы различных субъектов; б) неурегулированные разногласия между сторонами трудовых отношений, поступившие на разрешение специального органа; в) разногласия по трудовым вопросам; г) все варианты верны.	ОПК-4	38, У8
210.	Этапами рассмотрения коллективного трудового спора являются: а) рассмотрение вышестоящей профсоюзной организацией; б) рассмотрение примирительной комиссией; в) рассмотрение трехсторонней комиссией по урегулированию споров; г) рассмотрение с участием посредника; д) рассмотрение комиссией по трудовым спорам; е) рассмотрение в арбитражном суде; ж) рассмотрение трудовым арбитражем.	ОПК-4	38, У8
211.	Этапами рассмотрения коллективного трудового спора являются: а) рассмотрение вышестоящей профсоюзной организацией; б) рассмотрение примирительной комиссией; в) рассмотрение трехсторонней комиссией по урегулированию споров; г) рассмотрение с участием посредника; д) рассмотрение комиссией по трудовым спорам; е) рассмотрение в арбитражном суде; ж) рассмотрение трудовым арбитражем.	ОПК-4	38, У8
212.	В результате рассмотрения индивидуального трудового спора суд признает формулировку причины увольнения, не соответствующей трудовому законодательству. Что при этом должен сделать указанный суд: а) передать дело на рассмотрение комиссии по трудовым спорам для изменения формулировки причины увольнения работника; б) изменить формулировку причины увольнения и указать в решение причину и основание в точном соответствии с формулировкой Трудового кодекса РФ или иного федерального закона; в) прекратить производство по делу, если по существу увольнение обосновано; г) прекратить производство по делу с указанием работодателю на необходимость изменить формулировку причины увольнения.	ОПК-4	38
213.	Решение об объявлении забастовки принимается: а) представительным органом работников, уполномоченным на разрешение коллективного трудового спора; б) собранием (конференцией) работников организации по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного работниками на разрешение коллективного трудового спора; в) собранием (конференцией) работников по согласованию с государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров; г) представительным органом работников, уполномоченным на разрешение коллективного трудового спора, по согласованию с государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров; д) представительным органом работников по согласованию с соответствующим общероссийским объединением профсоюзов.	ОПК-4	38, У8
214.	Имеет ли право работник, минуя комиссию по трудовым спорам (КТС),	ОПК-4	38, У8

	обратиться за защитой своих прав в суде: а) нет; б) да; в) да, но только после письменного уведомления об этом работодателя.		
215.	За защитой своих трудовых прав работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам: а) в 3-месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права; б) в 6-месячный срок; в) в течение 1 года; г) в месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.	ОПК-4	38, У8
216.	В течение какого времени можно обжаловать решение комиссии по трудовым спорам: а) в течение 7 дней; б) в течение 1 месяца; в) в течение 10 дней; г) в течение 1 года.	ОПК-4	38, У8
217.	Какие виды трудовых споров рассматриваются непосредственно в судах: а) о переводе на другую работу; б) о наложении на работника дисциплинарных взысканий; в) об оплате труда; г) отсутствие КТС в организации; д) возмещение материального ущерба работнику; е) незаконное увольнение; ж) отказ в приеме на работу.	ОПК-4	38, У8
218.	Участниками индивидуального трудового спора являются: а) два работника; б) работник и работодатель; в) работник, посредник и работодатель.	ОПК-4	38, У8
219.	Имеет ли право работник, минуя комиссию по трудовым спорам (КТС), обратиться за защитой своих прав в суде: а) нет; б) да; в) да, но только после письменного уведомления об этом работодателя.	ОПК-4	38, У8
220.	За защитой своих трудовых прав работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам: а) в 3-месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права; б) в 6-месячный срок; в) в течение 1 года; г) в месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.	ОПК-4	38, У8
221.	В течение какого времени можно обжаловать решение комиссии по трудовым спорам: а) в течение 7 дней; б) в течение 1 месяца; в) в течение 10 дней; г) в течение 1 года.	ОПК-6	34
222.	Какие виды трудовых споров рассматриваются непосредственно в судах: а) о переводе на другую работу; б) о наложении на работника дисциплинарных взысканий; в) об оплате труда; г) отсутствие КТС в организации; д) возмещение материального ущерба работнику; е) незаконное увольнение; ж) отказ в приеме на работу.	ОПК-6	34, У4
223.	Работникам организации третий месяц не выплачивают причитающуюся им заработную плату. В какой юрисдикционный орган они вправе обратиться за защитой своих нарушенных трудовых прав: а) в комиссию по трудовым спорам; б) в мировой суд; в) в районный (городской) суд; г) в примирительную комиссию; д) в трудовой арбитраж.	ОПК-6	34, У4
224.	К работодателям – субъектам трудового права относятся:	ОПК-6	34, У4

	а) организации – юридические лица; б) физические лица – имеющие статус индивидуального предпринимателя; в) организации – не имеющие статуса юридического лица; г) физические лица – не имеющие статуса индивидуального предпринимателя.		
225.	Материальная ответственность – это обязанность возместить причиненный ущерб? а) да; б) нет.	ОПК-2	36, У6
226.	Какие юридические обязанности работника лежат в основе его материальной ответственности: а) бережно относиться к имуществу работодателя и других работников; б) соблюдать требования по охране труда и производственной санитарии; в) создавать условия для сохранности работодателем его имущества; г) соблюдать внутренний трудовой распорядок.	ОПК-2	36, У6
227.	Сторонами заключения коллективного договора являются: а) работодатель (физическое лицо) и работник; б) председатель профсоюзного комитета и работники; в) работодатели и работники; г) представители работников и представители работодателей; д) комитет по трудовым спорам и работники.	ОПК-6	34
228.	Иные основания расторжения трудового договора устанавливаются: а) Трудовым кодексом РФ; б) Федеральным законом; в) Постановлением Правительства; г) Законом субъекта РФ; д) локальным актом; е) коллективным договором.	ОПК-2	36, У6
229.	Какое условие трудового договора является одним из обязательных при его заключении? а) о трудовой функции работника; б) об установлении испытательного срока; в) о повышении квалификации; г) о совмещении профессий.	ОПК-2	36, У6

5.3.2.2. Вопросы для устного опроса

№	Содержание	Компетенция	ИДК
1	Понятие трудового права. Цели и задачи трудового законодательства.	ОПК-2	36, У6
2	Субъекты трудового права: понятие, виды, правовой статус.	ОПК-2	36, У6
3	Основания возникновения, изменения, прекращения трудовых отношений.	ОПК-6	34
4	Трудовые отношения: понятие, особенности, структурные элементы.	ОПК-2	36, У6
5	Трудовое законодательство: понятие, особенности. Действие норм трудового права во времени, пространстве, по кругу лиц.	ОПК-2	36
6	Система источников трудового права и её особенности.	ОПК-6	34
7	Источники трудового права: понятие, классификации.	ОПК-6	34
8	Система трудового права. Основопологающие принципы трудового законодательства.	ОПК-2	36, У6
9	Предмет и метод трудового права.	ОПК-2	3
10	Уровни социального партнерства в сфере труда. Органы по регулированию социально-трудовых отношений в области социального партнерства.	ОПК-2	36
11	Работник как субъект трудового права. Основные права и обязанности	ОПК-2	36, У6
12	Работодатель как субъект трудового права. Основные права и обязанности.	ОПК-2	36
13	Социальное партнерство в сфере труда: понятие, основные принципы, формы.	ОПК-2	36, У6
14	Представители работников и работодателей в социальном партнерстве в сфере труда	ОПК-2	36
15	Процедура проведения коллективных переговоров. Гарантии и компенсации участвующим сторонам	ОПК-2	36

16	Соглашения в сфере труда: понятие, виды содержание, порядок принятия	ОПК-2	36
17	Понятие, содержание и порядок принятия коллективного договора.	ОПК-4	38
18	Коллективные договоры и соглашения как источники трудового права.	ОПК-4	38
19	Государственная политика в области занятости и трудоустройства.	ОПК-4	38, У8
20	Трудовой договор как центральный институт трудового права. Понятие и значение трудового договора.	ОПК-4	38
21	Гарантии при заключении трудового договора. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора.	ОПК-4	38, У8
22	Структура и форма трудового договора. Виды трудовых договоров.	ОПК-4	38
23	Срочный договор: особенности правового регулирования.	ОПК-4	38
24	Испытания при приеме на работу.	ОПК-4	38
25	Трудовая книжка как основной документ трудовой деятельности работника. Персональные данные работника.	ОПК-4	38
26	Порядок оформления приема на работу. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора.	ОПК-4	38
27	Переводы на другую работу: понятие, виды. Перемещение.	ОПК-4	38
28	Случаи отстранения работника от работы: правовое регулирование.	ОПК-4	38, У8
29	Прекращение трудового договора.	ОПК-6	34
30	Система общих оснований прекращения трудового договора.	ОПК-6	34,
31	Расторжение трудового договора по соглашению сторон.	ОПК-6	34
32	Расторжение срочного трудового договора.	ОПК-6	34
33	Расторжение трудового договора по инициативе работника.	ОПК-2	36, У6
34	Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: случаи, особенности.	ОПК-2	36, У6
35	Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.	ОПК-2	36, У6
36	Увольнение работников: общий порядок оформления, последствия.	ОПК-2	36
37	Рабочее время: понятие, виды, правовое регулирование.	ОПК-2	36, У6
38	Нормальная продолжительность рабочего времени.	ОПК-2	36
39	Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени.	ОПК-2	36
40	Режим рабочего времени: понятие, виды.	ОПК-2	36
41	Время отдыха: понятие, виды, порядок регулирования.	ОПК-4	38, У8
42	Отпуска: понятие, виды, порядок предоставления.	ОПК-2	36
43	Понятие и составные части заработной платы.	ОПК-2	36
44	Порядок, место и сроки выплаты зарплаты.	ОПК-2	36, У6
45	Основные государственные гарантии по оплате труда работников. Формы оплаты труда.	ОПК-2	36, У6
46	Порядок выплаты заработной платы	ОПК-2	36
47	Гарантии прав работников на оплату труда.	ОПК-2	36
48	Нормирование труда	ОПК-2	36
49	Правовое регулирование дисциплины труда.	ОПК-2	36
50	Правила внутреннего трудового распорядка как основной акт, определяющий дисциплину труда в организации.	ОПК-2	36, У6
51	Система дисциплинарных поощрений и взысканий по трудовому законодательству РФ	ОПК-6	34
52	Порядок применения дисциплинарных взысканий: общие принципы, сроки наложения и снятия.	ОПК-2	36, У6
53	Правовое регулирование охраны труда: общие положения, принципы.	ОПК-2	36, У6
54	Государственная политика в области охраны труда.	ОПК-6	34
55	Контроль государства за соблюдением законодательства об охране труда.	ОПК-6	34
56	Организация охраны труда на предприятии	ОПК-2	36
57	Порядок возмещения работником вреда, причиненного работодателю.	ОПК-2	36, У6
58	Полная материальная ответственность работника: понятие, виды, условия привлечения.	ОПК-2	36, У6
59	Материальная ответственность работодателя перед работником: основные принципы, основания ответственности	ОПК-2	36
60	Трудовые споры: понятие, виды, система органов по рассмотрению	ОПК-2	36

	сторон.		
8	Изучите взаимосвязанные положения ст. ст. 58, 79 и 127 ТК. Как происходит прекращение срочного трудового договора? Почему, в случае предоставления отпуска, выходящего полностью или частично за пределы срока трудового договора, с последующим увольнением, условие о сроке не утрачивает силу? Выпишите из изучаемых статей правило (предложение(-я)), и обозначьте в нём ключевое слово(-а), позволяющее сохранить в силе условие трудового договора о сроке в случае увольнения с предоставлением отпуска, выходящего полностью или частично за пределы срока трудового договора.	ОПК-6	У4, Н4
9	Конституционный Суд РФ, рассмотрев жалобу гражданина по делу о взыскании недоплаченных сумм заработной платы за 5 лет 11 месяцев и 9 дней, указал на возможность восстановления судом срока исковой давности. Укажите вид, дату вынесения и номер данного документа.	ОПК-6	У4, Н4
10	Какие можно выделить виды сроков в трудовом праве в соответствии с положениями ст. 14 ТК РФ?	ОПК-6	У4
11	С целью художественного оформления здания детского комбината ОАО «Сибкабель» к Новому году были проведены следующие мероприятия: родители детей, посещающих комбинат, произвели в нескольких комнатах косметический ремонт, а также сшили новогодние костюмы для всех детей; электрик ОАО сделал праздничную иллюминацию здания; приглашенный по договору художник оформил актовый зал; воспитатели после работы украсили елку и актовый зал, потратив на это несколько вечеров; игрушки для елки и подарки детям делали во время занятий члены кружка мягкой игрушки. В каких правоотношениях с комбинатом состоят все участники работ по праздничному оформлению? Как должен быть оплачен их труд?	ОПК-2	У6, Н6
12	Фирма «Прогресс» заключила договор аренды с Петровой, согласно которому Петрова предоставляла фирме свою двухкомнатную квартиру под офис за определенную плату. Кроме того, в договоре предусматривалась обязанность Петровой производить уборку в помещении офиса, за что фирма будет выплачивать ей ежемесячно 8 500 руб. По истечении года Петрова потребовала предоставить ей оплачиваемый отпуск в соответствии с Трудовым кодексом РФ или произвести его компенсацию в денежной форме, а также оплатить больничный листок за 2 недели болезни, имевшей место в самом начале ее работы в офисе. Подлежат ли удовлетворению требования Петровой?	ОПК-2	Н6
13	Водитель автоколонны Антонов, нарушив правила дорожного движения, совершил наезд на пешехода Сергеева, которому причинил легкие телесные повреждения. За совершенный проступок Сергеев был лишен водительских прав на 6 месяцев, в связи с чем администрация автоколонны перевела его работать слесарем. Сергеев предъявил иск в суд о взыскании с автоколонны стоимости поврежденной при наезде одежды. Суд удовлетворил его иск. Какие нормы были применены в данном случае?	ОПК-2	У6
14	Какие из приведенных ниже отношений регулируются трудовым законодательством? Нарушены ли нормы трудового права в каких-то случаях? 1) капитану полиции объявили строгий выговор за грубое нарушение служебной дисциплины; 2) индивидуальный предприниматель Петров отказался от услуги своего трехлетнего сына без предупреждения, объяснения причин и выплаты заработка за 2 месяца; 3) студента экономического факультета университета отчислили за пропуски занятий и неоплату обучения в срок; 4) помощник	ОПК-4	У8

	адвоката был уволен в связи с уходом адвоката на пенсию по возрасту; 5) капитану пассажирского судна директор речного порта предоставил беспроцентную ссуду на лечение ребенка; 6) главному специалисту управления судебного департамента отказано в присвоении классного чина по результатам аттестации; 7) частный нотариус предоставила себе отпуск по беременности и родам.		
15	При рассмотрении в суде искового заявления Караваева к акционерному обществу о восстановлении на работе выяснилось, что в коллективном договоре данной организации было закреплено условие, не предусмотренное в действующем законодательстве, но не ухудшающее положение работников по сравнению с законодательством. Условие касалось согласования с профсоюзным комитетом увольнения работников по инициативе работодателя по всем основаниям, предусмотренным ст. 81 Трудового кодекса РФ, что не соответствует ст. 82 Трудового кодекса РФ. Караваев был уволен за прогул без согласования с профсоюзным комитетом. В суде возник вопрос о применимости указанного условия для определения правомерности увольнения Караваева. Какое решение должен принять суд?	ОПК-4	У8
16	Сидоренко, являясь членом крестьянско-фермерского хозяйства, обратился с исковым заявлением в суд о восстановлении его на работе. В ходе судебного разбирательства выяснились, что Сидоренко был уволен за нарушение внутреннего распорядка фермерского хозяйства и неисполнение обязанностей по трудовому участию в его деятельности, систематически прогуливал, отказывался от выполнения работы и небрежно относился к имуществу хозяйства. Применяются ли нормы трудового права к членам крестьянского (фермерского) хозяйства? Какое решение должен принять суд?	ОПК-4	У8, Н8
17	Работодатель издал локальный нормативный акт, в котором установил порядок предоставления работникам ежегодного оплачиваемого отпуска. В одном из разделов было указано, что по просьбе работника отпуск может предоставляться частями, одна из которых должна быть не менее 14 дней, а остальные – не менее 7 дней. Соответствует ли такое условие ст. 125 ТК РФ? Вариант: изменится ли ваше решение, если норма о предоставлении отпуска частями (одна из которых должна быть не менее 14 дней, а остальные – не менее 7 дней) предусмотрена коллективным договором? Возможно ли регулирование порядка предоставления отпусков локальным нормативным актом или коллективным договором?	ОПК-4	У8, Н8
18	При принятии коллективного договора в него была включена норма о том, что любые изменения коллективного договора могут быть приняты совместным решением профсоюзного комитета и работодателя. Инициативная группа работников заявила, что включение в коллективный договор данной нормы является злоупотреблением правом. Профсоюзный комитет выразил позицию, что такая норма не противоречит трудовому законодательству. 1. Обоснуйте позицию профсоюзного комитета. 2. Обоснуйте позицию инициативной группы.	ОПК-6	ЗУ4, Н4
19	12-летний Исаев, ученик музыкальной школы, самостоятельно от своего имени заключил трудовой договор с театрально-зрелищным учреждением, в соответствии с которым обязался выступать на сцене, исполняя в ходе театральных постановок эпизодические роли с использованием музыкальных инструментов. Он неоднократно выступал в течение месяца и затем попросил оплатить ему работу. Директор театрально-зрелищного учреждения отказался оплатить работу, не отрицая при этом факта выступлений. 1. Можно ли считать Исаева субъектом данного правоотношения? 2. Какие требования	ОПК-6	У4, Н4

	предъявляются законодательством при привлечении к труду несовершеннолетних граждан, и какие правовые последствия может иметь их несоблюдение? 3. Подлежит оплате работа Исаева согласно ТК РФ или ГК РФ?		
20	Айкин, представившись индивидуальным предпринимателем, заключил от своего имени трудовые договоры с тремя штукатурами-отделочниками для выполнения отделочных работ на нескольких объектах незавершенного строительства. Штукатуры проработали три месяца, но заработную плату за этот период не получали. В дальнейшем им удалось выяснить, что Айкин не зарегистрирован в государственном реестре в качестве индивидуального предпринимателя. Штукатуры обратились в суд с требованием к Айкину оплатить им работу. 1. Может ли Айкин быть признан работодателем? 2. Имеют ли указанные в задаче работники право требовать выплаты заработной платы, и кто должен ее выплатить? 3. Какое решение должен принять суд?	ОПК-6	У4
21	Обладают ли работодательской правосубъектностью: 1) профсоюзные, партийные организации, благотворительные фонды; 2) филиалы и представительства организаций; 3) садоводческие товарищества; 4) духовные семинарии, монастыри; 5) нотариусы; 6) профсоюзный комитет учащихся колледжа; 7) крестьянские (фермерские) хозяйства.	ОПК-2	У6, Н6
22	Соответствуют ли нормам трудового законодательства следующие решения профсоюзного комитета ОАО «Судоремонтный завод»? 1) о приеме на работу председателя профсоюзного комитета, юрисконсульта, директора клуба, библиотекаря и бухгалтера в качестве наемных работников; 2) о запрещении работы на трех станках, не отвечающих требованиям по охране и безопасности труда; 3) о рассмотрении индивидуального трудового спора о невыплате премии работникам слесарного участка; 4) о расторжении трудового договора с несовершеннолетним, принятым на работу с вредными условиями труда; 5) о предъявлении иска в суд в защиту прав работника, уволенного в связи с сокращением штата.	ОПК-2	Н6
23	Поясните, о каких правоотношениях идет речь в перечисленных случаях? Есть ли среди них трудовые отношения? 1) сварщик акционерного общества получил на работе травму и обратился к директору с заявлением о компенсации вреда, причиненного здоровью; 2) работники автотранспортного предприятия провели в коллективе сбор подписей о проведении забастовки в связи с задержкой выплаты заработной платы; 3) акционерное общество «Рассвет» приняло решение о вступлении в областное объединение работодателей; 4) инженер обувной фабрики обратился в службу занятости с просьбой подыскать ему работу с более высоким заработком и был поставлен на учет.	ОПК-2	У6
24	Трофимов отказался подписывать трудовой договор с филиалом ЗАО «Прогресс» и потребовал, чтобы в качестве работодателя был указан не филиал, а акционерное общество в целом, поскольку, по его мнению, только в этом случае ему будут предоставлены все социально-бытовые условия и льготы, предусмотренные в трудовом договоре. Руководитель филиала пояснил Трофимову, что филиал обладает правом заключения договоров. Проанализируйте сложившуюся ситуацию и правовой статус филиала с точки зрения трудовой и гражданской правосубъектности.	ОПК-4	У8
25	Организация заключила трудовое соглашение с Андреевым и Соколовым о ремонте трех офисных помещений. Стоимость работ, включая премию в сумме 20 тыс. руб. за досрочную сдачу объекта, была определена в 100 тыс. руб. Через 3 месяца им была произведена оплата выполненных работ в сумме, указанной в договоре, но без выплаты премии. Андреев и	ОПК-4	У8

	Соколов потребовали, чтобы им оплатили премию, а также работу в выходные дни в двойном размере и компенсацию за неиспользованный отпуск за 3 месяца работы в соответствии с требованиями трудового законодательства. Руководитель организации отказал им в выплате премии, поскольку 2 раза они появлялись на работе в нетрезвом состоянии, а на компенсации за работу в выходные дни и неиспользованный отпуск они не имеют права, так как трудовое законодательство на них не распространяется. В каких правоотношениях с организацией находились Андреев и Соколов? Подлежат ли их требования удовлетворению?		
26	ООО «Арно» заключило в письменной форме договор подряда с бригадой строителей для возведения в срок до 4 месяцев хозяйственных помещений на пустующем земельном участке, принадлежащем обществу, в одном из отдаленных районов города. Работы осуществлялись оборудованием подрядчика без выходных, а в некоторые дни круглосуточно. Через месяц работы строители потребовали выплатить им вознаграждение, однако директор ООО им отказал, ссылаясь на то, что обусловленные в договоре объекты еще не построены и не приняты по акту. Кроме того, в договоре нет условий о ежемесячной оплате работы. Строители приостановили работы и обратились в суд с требованием обязать ООО «Арно» оплатить их труд за предыдущий месяц, включая оплату сверхурочной работы, применив нормы ч. 4 ст. 11 Трудового кодекса РФ к отношениям, возникшим между ними и обществом. Есть ли основания для распространения норм ТК РФ на правоотношения, возникшие между сторонами по условиям задачи? Какое решение вынесет суд?	ОПК-4	У8, Н8
27	Богданова А.С. обратилась в суд с иском к ФГБОУ ВПО N о признании незаконным проведение конкурса на должность доцента кафедры социологии, а также о признании незаконным приказа об увольнении. Свои требования мотивировала тем, что 29 июня 2014 г. на заседании ученого совета ФГОУ ВПО N она была избрана на должность доцента кафедры социологии, в связи с чем 1 июля 2014 г. с ней был заключен трудовой договор №123-ппс сроком на три года. Однако в сентябре 2016 г. решением ученого совета ФГБОУ ВПО N было принято решение о структурных изменениях на социологической факультете и объединении кафедр социологии и культурологи. Состоялось заседание совета факультета, на котором был произведен конкурсный отбор ППС по объединенной кафедре социологии и культурологи. Богданова А.С. баллотировалась на должность по указанной кафедре. Несмотря на то, что она была единственным кандидатом, по результатам голосования Богданова А.С. не была избрана на должность и получила уведомление о том, что трудовой договор № 123-ппс от 1 июля 2014 г. с ней будет расторгнут в соответствии п. 3 ч. 1 ст. 83 ТК РФ (неизбрание на должность). Увольнение полагает незаконным, поскольку она была уволена в период временной нетрудоспособности. Также считает незаконным проведение конкурса по ее кандидатуре, поскольку, по ее мнению, создание новой кафедры является лишь основанием для перевода с согласия работника в новое структурное подразделение. Дайте оценку правовой ситуации. Какое решение должен принять суд?	ОПК-4	У8, Н8
28	В АО «Клин» работники решили объединиться для защиты своих интересов и потребовать от работодателя повышения заработной платы, оборудования комнаты отдыха с кухней, дополнительных отпусков. Лидер обратился к юристу за разъяснениями по порядку заключения коллективного договора. У него было много вопросов: обязательно ли создавать профсоюз, чтобы заключить коллективный договор?	ОПК-6	У4, Н4

	Какие документы нужно оформить? Как инициировать заключение коллективного договора? Подготовьте ответ и составьте инструкцию в виде блок-схемы		
29	В ООО «Энерго» председатель первичной профсоюзной организации и директор подписали коллективный договор, которым предусматривались, в частности, условия об обязательствах работников выполнять при необходимости работу за пределами рабочего дня, перечислять 1% от заработной платы в Фонд поддержки пенсионеров данного ООО, не бастовать и др. Коллективный договор был передан на регистрацию в государственный орган. Какой орган осуществляет регистрацию коллективных договоров? Какое решение должен принять государственный орган? Дайте разъяснения работникам по их возможным дальнейшим действиям.	ОПК-6	У4, Н4
30	Петров, сотрудник ООО «Импульс», считая, что условие коллективного договора о компенсации ненормированного рабочего дня в размере 2 дополнительных дней к отпуску, нарушает права работников ООО, обратился в суд с требованием о признании коллективного договора недействительным. Какое решение должен вынести суд?	ОПК-6	У4
31	Коллективным договором АО «Газстрой» предусмотрена выплата при увольнении всем работникам, проработавшим в газовой отрасли 20 и более лет, выходного пособия в размере 5 окладов, независимо от основания увольнения. Оцените соответствие условия трудовому законодательству.	ОПК-2	У6, Н6
32	При устройстве на работу в ООО «Меч» Спиваков выяснил, что в организации нет коллективного договора. Проработав 2 месяца, Спиваков обратился к руководителю с требованием выплатить компенсации и предоставить гарантии, предусмотренные Отраслевым соглашением. Руководитель возразил, что в заключении Отраслевого соглашения ООО «Меч» не участвовало и исполнять его не обязано. Спиваков обратился за консультацией к адвокату. Оцените позиции сторон и подготовьте ответ Спивакову.	ОПК-2	Н6
33	Роли: представитель профкома, директор, представитель государственного органа, посредник, трудовые арбитры, другие роли по необходимости. Ситуация: Работники требуют заключения коллективного договора с условием о ежеквартальной индексации заработной платы в размере 5%, работодатель не согласен. Задание: проведите все процедуры рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора. Составьте необходимые документы.	ОПК-2	У6
34	Председатель профсоюзного комитета Мешков обратился за консультацией по поводу коллективного трудового спора. Он пояснил, что коллективные переговоры профкома с работодателем зашли в тупик, и профком планирует инициировать коллективный трудовой спор. Составьте разъяснения для Мешкова. Представьте процедуру рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора в виде блок-схемы.	ОПК-4	У8
35	В ООО «Схема» 25 работникам не выплатили предусмотренное Положением о премировании по итогам работы за год вознаграждение («тринадцатую зарплату»). Они обратились в профком с требованием назначить забастовку. Какие разъяснения должен дать профком?	ОПК-4	У8
36	В ООО «Мехторг» был начат коллективный трудовой спор по условиям оплаты труда. Примирительная комиссия к решению не пришла. При передаче спора на рассмотрение с участием посредника стороны коллективного трудового спора не смогли прийти к согласию по кандидатуре посредника. Директор утверждал, что посредника назначает орган государственной	ОПК-4	У8, Н8

	власти, а председатель профкома настаивал на приглашении известного в городе эксперта по трудовым отношениям. Бухгалтер предложила сразу перейти к созданию трудового арбитража. Дайте разъяснения. Кто прав? В каком порядке спор передается на рассмотрение посредника? В каком порядке в данном случае должно приниматься решение?		
37	15-летний школьник Хромченко обратился к руководителю ООО «Тайга» с заявлением о приеме его на работу системным администратором, пояснив, что имеет необходимые навыки, подтвержденные сертификатом, и работать будет из дома в свободное от учебы время, а оплату попросил в размере половины МРОТ. Поскольку других желающих на данную вакансию не нашлось, директор согласился. Составьте перечень документов, которые необходимы для заключения трудового договора, и проект трудового договора.	ОПК-4	У8, Н8
38	Слесарь третьего разряда Сидоров был принят на работу после собеседования с мастером участка 21 октября. Ему выдали спецодежду, индивидуальные средства защиты и показали станок, на котором он должен работать. На вопрос о том, когда будут оформлены документы, – мастер сказал, что директор в отпуске и договор подпишут сразу после его возвращения. 25 ноября мастер сообщил Сидорову, что директор договор подписывать отказался, и Сидоров больше не работает в организации. Сидоров обратился за консультацией к адвокату. Оцените действия сторон. Составьте для Сидорова письменный ответ.	ОПК-6	У4, Н4
39	Клыкова работала оператором в отделении Почты России. В течение года дважды налагались дисциплинарные взыскания за ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей и нарушения трудовой дисциплины. 25 марта 2019 г. Клыкова была уволена по п. 1 ст.77 ТК РФ. 2 апреля 2019 г. она обратилась к заведующей отделением с заявлением о приеме на работу. Получив мотивированный несоответствием требованиям по деловым качествам работника отказ в приеме на работу, Клыкова обратилась в суд с требованием признать незаконным отказ в приеме на работу, возложить на ответчика обязанность принять истца на работу и заключить трудовой договор, взыскать компенсацию морального вреда в сумме 10 тыс. руб. и недоплаченную заработную плату за незаконное лишение возможности трудиться. В заявлении она указала, что мотивы работодателя не обоснованы, поскольку все ранее наложенные дисциплинарные взыскания считаются снятыми, а дисциплинарные взыскания, наложенные в 2019 г., не связаны с деловыми качествами и выполнением трудовых обязанностей. Какое решение должен принять суд? Составьте проект решения.	ОПК-6	У4, Н4
40	В АО «Ачинск-станок» в связи с кризисом резко снизился объем заказов на производимую продукцию. Из-за этого было принято решение перевести часть сотрудников на неполную рабочую неделю (два рабочих дня в неделю) с уменьшением оплаты в три раза. Профсоюз не согласился и предложил трехдневную рабочую неделю с оплатой в размере 2/3 среднего заработка. Оцените позиции сторон. Какое решение должен принять работодатель, в каком порядке?	ОПК-6	У4
41	Проработавший 8 лет заместителем руководителя Следственного изолятора № 2 Петров обратился к руководителю ЧОП «Вымпел» с заявлением о приеме на работу в должности начальника подразделения. Какие документы необходимо затребовать в данном случае и какие действия необходимо совершить при приеме на работу Петрова?	ОПК-2	У6, Н6
42	Слепакова 10 марта принята на работу менеджером отдела продаж с испытательным сроком 3 месяца с условием об оплате труда в размере 20 тыс. руб. в месяц. В период работы Слепаков	ОПК-2	Н6

	узнал, что другие менеджеры отдела продаж получают оплату в размере фиксированной части (20 тыс. руб.) и переменной части (2% от выручки по заключенным ими сделкам). Слепаков обратился к работодателю с требованием выплатить ему заработную плату на таких же условиях, как у других менеджеров. На следующий день, 9 июня, он получил предупреждение об увольнении как не выдержавший испытание с 10 июня. Оцените законность действий сторон.		
43	Суровцева, у которой выявлена ВИЧ-инфекция, работает в отделении новорожденных роддома медицинской сестрой. В должностные обязанности медсестры входят в том числе инвазивные манипуляции (уколы, установка катетеров и т.д.). Должен ли работодатель перевести ее другую работу, исключающую условия распространения ВИЧ-инфекции? Дайте обоснование решения.	ОПК-2	У6
44	Токарева – грузчика магазина № 9 ООО «Абрикос», расположенного по ул. Нахимова в г. Томске, – 5 июля 2019 г. уведомили под роспись о том, что с 15 сентября 2019 г. он будет работать в магазине № 17 ООО «Абрикос», расположенном по ул. Говорова в г. Томске. Токарев 15 сентября на новое место работы не вышел, сославшись на удаленность от дома. Оцените правомерность действий сторон. Какие правовые последствия будет иметь отказ Токарева?	ОПК-4	У8
45	Работодателем было принято решение о переводе Медведевой, бухгалтера материальной группы, на должность бухгалтера группы по заработной плате на период отпуска Зайцевой по беременности и родам. Оцените законность решения работодателя и предложите порядок действий.	ОПК-4	У8
46	Мастер цеха Седов обратился в КТС с жалобой на то, что администрация обязывает его являться на работу за 30 минут до начала смены для подготовки организации работы на участке, а также почти ежедневно ему приходится оставаться после смены, имеют место вызовы в ночные смены, а также в выходные дни для устранения производственных неполадок и организации ремонтных работ. Кроме того, в течение последнего месяца он ежедневно задерживается на работе как член инвентаризационной комиссии. За переработку ему ничего дополнительно не платят. Директор завода Седову в оплате отказал, так как он – работник с ненормированным рабочим днем и за переработку получает дополнительный отпуск. Соответствует ли режим рабочего дня Седова трудовому законодательству? Подлежит ли особой компенсации имеющаяся у него переработка и в какой форме?	ОПК-4	У8, Н8
47	Директор ткацкой фабрики издал приказ о переводе на режим неполного рабочего времени (три рабочих дня в неделю при одной смене) всех работников основных производств до возобновления поставок сырья. При этом желающим предоставлялся отпуск без сохранения заработной платы. Приказ был издан 15 апреля, а перевод на неполное рабочее время предусматривался с 20 апреля. Профсоюзный комитет о предстоящем изменении режима рабочего времени в известность поставлен не был. Работникам, не согласным работать в новых условиях, было предложено увольняться по собственному желанию. Те работники, которые не выйдут на работу с режимом неполного рабочего времени, будут уволены за прогул. Какие нарушения трудового законодательства были допущены работодателем?	ОПК-4	У8, Н8
48	В связи с получением выгодного заказа на выпуск новых машин, который надо было выполнить в сжатые сроки, генеральный директор завода издал распоряжение об увеличении для работников организации продолжительности рабочего дня на два часа, мотивируя это тем, что длительное время большинство работников из-за финансово-экономических	ОПК-6	У4, Н4

	трудностей работали неполное рабочее время, и если будет нарушен срок выполнения этой работы, завод понесет большие убытки. Распоряжение было согласовано с выборным органом первичной профсоюзной организации завода. Законны ли действия руководства и выборного органа профсоюзной организации?		
49	В отдел кадров завода поступили заявления об установлении неполного рабочего времени от работников: 1) бухгалтера Ивановой, имеющей детей в возрасте 6 и 11 лет, о работе с 8 до 12 ч ежедневно; 2) кассира Петровой, имеющей ребенка-инвалида, об установлении рабочего дня с 10 до 16 ч ежедневно и неполной рабочей недели – 4 дня; 3) инспектора отдела труда Сидоровой об установлении 5-часового рабочего дня, так как она совмещает работу с обучением в институте по заочной форме обучения; 4) сварщика Антонова для ухода за больным отцом; 5) вахтера Дудина, инвалида 3 группы, имеющего медицинскую рекомендацию по этому поводу. Какое решение должен или может принять работодатель по этим заявлениям?	ОПК-6	У4, Н4
50	Петухова С.Е., являясь многодетной матерью и воспитывая детей одна, обратилась к работодателю с просьбой установить для нее режим гибкого рабочего времени, а именно рабочую смену продолжительностью 8 ч с 12 до 20 ч, тогда как для всех работников установлена смена с 8 до 17 ч, с учетом перерыва на обед. Петухова пояснила, что такой режим рабочего времени позволит ей без ущерба совмещать работу и воспитание детей. Однако директор предприятия отказал работнице, отказ он мотивировал тем, что локальные нормативные акты организации не предусматривают такого режима работы. Поэтому он предложил Петуховой перейти на неполный рабочий день с 13 до 17 ч. Петухова отказалась. Дайте правовой оценку ситуации. В чем суть режима гибкого рабочего времени?	ОПК-6	У4
51	Романов учится на 4 курсе вечернего факультета университета. В апреле прошлого года он устроился на работу в таможенную службу. В мае текущего года Романов обратился к начальнику таможни с требованием предоставить ему часть очередного отпуска в 14 календарных дней и учебный отпуск в 15 календарных дней для сдачи весенней сессии. Начальник отказал ему в предоставлении очередного отпуска, заявив, что отпуск дается через 11 месяцев непрерывной работы, а Романов 6 месяцев проболел, причем за 2 из них больничный ему не оплатили, поскольку нетрудоспособность наступила из-за алкогольного опьянения. К тому же 30 дней он находился в учебном отпуске, 1 месяц в отпуске без сохранения заработной платы, 10 дней вызывался свидетелем к следователю и в суд, а неделю прогулял без уважительной причины. Прав ли начальник таможни?	ОПК-2	У6, Н6
52	В связи с отсутствием сырья директор организации издал распоряжение о предоставлении всем рабочим цеха отпуска без сохранения заработной платы на 20 дней. Возражая против предоставления такого отпуска, часть работников обратилась в комиссию по трудовым спорам с требованием выплатить им среднюю заработную плату за указанный период. Правомерны ли действия директора? Какое решение должна вынести комиссия по трудовым спорам по данному вопросу и на основании каких норм?	ОПК-2	Н6
53	Повар организации общественного питания Семин, предоставив руководителю организации соответствующую справку медицинской организации о фактической сдаче 20 марта донорской крови, обратился с просьбой предоставить ему 21 марта день отдыха. В связи с отсутствием замены руководитель уговорил Семина выйти в этот день на работу с предоставлением выходного дня в другой день, когда это будет	ОПК-2	У6

	возможно по условиям производства. С таким условием работник согласился, а через неделю подал заявление об увольнении по собственному желанию и потребовал оплатить неиспользованный 21 марта день отдыха в двойном размере. Подлежит ли удовлетворению такое требование Семина? Как должен поступить руководитель организации в данной ситуации? Какие гарантии предоставлены донорам трудовым законодательством?		
54	Антонова, являющаяся студенткой 1 курса заочной формы обучения Института бизнеса, обратилась к работодателю с просьбой о предоставлении ей с 10 января 2005 г. дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 20 дней на период сдачи экзаменов. К заявлению она приложила справку-вызов из вуза. Работодатель издал приказ о предоставлении Антоновой отпуска без сохранения заработной платы, так как она обучается на платном отделении в вузе, не имеющем государственной аккредитации. Соответствует ли приказ работодателя законодательству?	ОПК-4	У8
55	Антонов, слесарь КИП газораспределительной станции (вредные условия труда), не использовал ежегодный оплачиваемый отпуск в течение 3 лет. При увольнении по собственному желанию он потребовал денежную компенсацию за неиспользованные отпуска, однако ему произвели расчет только за последний год. В отделе кадров ему пояснили, что он обязан был использовать отпуск не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который отпуск предоставлялся, а значит, он уже утратил право на эти отпуска. Он по собственной инициативе не использовал отпуска, хотя ему это предлагалось. Подлежат ли удовлетворению требования Антонова?	ОПК-4	У8
56	Иванова находилась в ежегодном оплачиваемом отпуске с 1 по 28 июля. По окончании отпуска Иванова обратилась к работодателю с заявлением о продлении ее ежегодного оплачиваемого отпуска на 5 дней, сославшись на болезнь своего несовершеннолетнего ребенка с 15 по 19 июля. Работодатель в продлении отпуска отказал. Оцените правомерность действий работодателя. Изменится ли решение задачи, если к заявлению Ивановой о продлении отпуска был приложен листок нетрудоспособности по уходу за ребенком?	ОПК-4	У8, Н8
57	Яковлева, проработав в организации один год на условиях неполного рабочего времени, обратилась к работодателю с заявлением о предоставлении ей ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 28 календарных дней. Работодатель в предоставлении отпуска указанной продолжительности отказал, указав, что число дней отпуска должно быть уменьшено и рассчитано пропорционально отработанному времени. Оцените правомерность действий работодателя. Изменится ли решение задачи, если Яковлева, работающая в организации на условиях неполного рабочего времени, обратилась к работодателю с заявлением о предоставлении ей ежегодного оплачиваемого отпуска, находясь в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет?	ОПК-4	У8, Н8
58	В связи с повышением минимального размера оплаты труда руководство организации приняло решение о включении районного коэффициента в размере 30% в состав минимального размера оплаты труда при определении размеров ставок. Таким образом, с учетом районного коэффициента, надбавок и доплат заработная плата оказалась не ниже установленного МРОТ, но реального повышения оплаты труда не произошло. Работники обратились в суд, полагая, что все надбавки и доплаты должны начисляться сверх установленных ставок с учетом особых климатических, вредных, опасных и других условий труда.	ОПК-6	У4, Н4

	Работодатель в обоснование своей позиции указал, что в соответствии с п. 1 ст. 129 понятие заработной платы включает в себя компенсационные и стимулирующие выплаты. Какое решение должен принять суд?		
59	Работодатель, находящийся в трудном финансово-экономическом положении, издал приказ, обязывающий работников заключать с работодателем перед каждой выплатой заработной платы договор займа на сумму, превышающую 7 000 руб. За собой он оставил право осуществлять удержания из заработной платы работников на сумму займа. Ряд работников отказались подписывать договоры, за что были подвергнуты дисциплинарным взысканиям. Оцените правомерность поведения субъектов	ОПК-6	У4, Н4
60	В Положении о премировании работников ОАО «Легенда» в нескольких пунктах содержалась ссылка на «обычный размер вознаграждения работника» как на базовую величину для подсчета размера премии. Возник спор между представителем первичной профсоюзной организации ОАО «Легенда» и начальником Отдела труда и заработной платы данного общества. Представитель профсоюза считал, что понятие «обычного размера вознаграждения» является синонимом средней заработной платы работника, начальник Отдела труда и заработной платы полагал, что данную категорию следует приравнять к базовому должностному окладу. Кто прав в данном споре?	ОПК-6	У4
61	Работник бюджетной организации в течение мая 3 раза был привлечен к работе в выходной день. Ежемесячный заработок работника состоит из: 8 тыс. руб. – месячный оклад; 7 тыс. руб. – сумма доплат, надбавок и премий. Определите размер месячной заработной платы работника за май с учетом привлечения к работе в выходные дни, если работа осуществлялась в пределах нормы рабочего времени. Как изменится решение, если работнику установлена сдельная система заработной платы, а размер заработной платы за май составил 15 тыс. руб.?	ОПК-2	У6, Н6
62	Руководитель отдела развития ОАО «Проекция» Филиппов обратил внимание, что при начислении вознаграждения по итогам работы за год ему не была начислена сумма стимулирующего вознаграждения за достижение его отделом высоких показателей эффективности. Филиппов обратился в бухгалтерию за разъяснением, где ему пояснили, что такое вознаграждение было предусмотрено Положением о стимулирующих выплатах, принятом в ОАО «Проекция» три года назад и в конце ноября утратившим свою силу. Поскольку другого аналогичного положения принято не было, сохранил свое действие лишь Регламент оплаты труда, которым подобные выплаты не предусматриваются. Филиппов обратился за разъяснением в юридический отдел ОАО «Проекция», указав, что, поскольку Положение о стимулирующих выплатах действовало в организации с января по ноябрь текущего года, за это время ему и сотрудникам его отдела должны быть выплачены причитающиеся суммы пропорционально к продолжительности календарного года. Какое разъяснение вы должны дать Филиппову как начальник юридического отдела ОАО «Проекция»?	ОПК-2	Н6
63	В целях введения новой системы управления персоналом на ООО «ХимСвет» был издан приказ, в соответствии с которым работникам общества предлагалось дать согласие на заключение срочных трудовых договоров вместо договоров, заключенных на неопределенный срок. В таком случае размер их заработной платы индексировался с коэффициентом 1,2. В ответ на возражение представителя профсоюзного органа о дискриминации представитель работодателя пояснил, что меры	ОПК-2	У6

	направлены на улучшение исполнительской дисциплины, они не ухудшают существующие условия оплаты труда, а, напротив, содержат возможности для повышения размера оплаты. Кроме того, в данном случае правовые последствия зависят не от пола, расы, возраста, религиозных или политических убеждений работников. Кто прав в этой ситуации?		
64	За нарушение правил дорожного движения Ноев был лишен водительских прав на шесть месяцев. В соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в ООО, к нему был применено дисциплинарное взыскание в виде перевода на нижеоплачиваемую должность (подсобным рабочим). Ноев потребовал от работодателя отменить приказ и восстановить его в должности. Правомерно ли требование Ноева признать приказ о переводе незаконным? Какие меры может применить работодатель к Ноеву в данной ситуации?	ОПК-4	У8
65	В комиссию по трудовым спорам учреждения обратился Красин с требованием отменить приказ о переводе на нижеоплачиваемую должность. Он пояснил, что согласился на такой перевод под давлением со стороны руководства учреждения, заключавшемся в предложенном ему выборе между увольнением за виновные действия (которые он якобы совершил) и согласием на перевод. Также он указал, что он обращался в Ростехнадзор с сообщением об использовании рискованных технических решений директором и главным инженером. Представитель работодателя не подтвердил заявленные Красиным факты. Работодатель объявил Красину выговор за разглашение конфиденциальной информации. Красин заявил, что он по этому поводу никаких бумаг не подписывал и вся эта «конфиденциальная» информация размещена на сайте учреждения. Является ли законным перевод? Правомерен ли приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности? Какие доказательства могут быть представлены работодателем и работником в обоснование заявленных позиций?	ОПК-4	У8
66	Приказом были затребованы объяснения от водителя по факту разряженного аккумулятора. Он устно пояснил, что перед уходом в отпуск не отключил аккумулятор автомобиля, потому что это не является необходимым. По истечении двух рабочих дней письменные объяснения не поступили, и был издан приказ о вынесении замечания. При ознакомлении с указанным приказом работник заявил, что он был на диспансеризации и еще сдавал кровь как донор, поэтому не дал объяснений в письменной форме. Кроме того, не было затребовано мнение профкома, председателем которого он является. Юрист посчитал, что это неуважительная причина, поскольку есть роспись работника в приказе о необходимости дать объяснения по факту случившегося. Подлежит ли в данном случае отмене приказ о наложении дисциплинарного взыскания? Обязан ли был работодатель в данном случае запросить мнение профкома?	ОПК-4	У8, Н8
67	Беконщик Чуев в свою смену в состоянии алкогольного опьянения с ножом гонялся за коллегами по цеху. С его согласия он прошел алкотестер и не оспаривал наличия алкогольного опьянения, но просил не увольнять его, поскольку ему остался год до пенсии, и он всю жизнь добросовестно работал на мясоперерабатывающем заводе. Работодатель уволил Чуева. Подготовьте мотивировочную часть решения суда о восстановлении Чуева на работе с учетом Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2	ОПК-4	У8, Н8
68	Младшему научному сотруднику объявили замечание за отсутствие опубликованной статьи. Обязанность представить ее к публикации была предусмотрена планом работы на год. Он пояснил, что передал статью в редакцию журнала, однако в	ОПК-6	У4, Н4

	апреле прошлого года ему было отказано в публикации в связи с отсутствием в работе научной новизны. Факт отсутствия опубликованной статьи был установлен 30 января текущего года, а замечание объявлено 3 марта (год был високосным). В какой форме объявляется замечание? Является ли обоснованным решение работодателя? Нарушены ли сроки?		
69	Секретарь директора школы курила на крыльце школы со старшеклассниками. Инспектор отдела кадров составила об этом акт и передала его директору. Директор привлек секретаря к материальной ответственности за курение в месте, где это запрещено согласно законодательству РФ. Размер штрафа в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка школы составил 700 руб. и был удержан однократно из заработной платы секретаря. 1. Правомерно ли удержание суммы штрафа в данном случае, если заработная плата секретаря составляет 15 тыс. руб.? 2. Правомерно ли установление указанного штрафа Правилами внутреннего трудового распорядка школы? 3. Возможно ли дополнительно к штрафу привлечь секретаря к дисциплинарной ответственности? Вариант: Вправе ли директор дополнительно к штрафу лишить секретаря за курение в месте, не предусмотренном законодательством, 50% премии, если Положением о премировании такая возможность предусмотрена?	ОПК-6	У4, Н4
70	Бухгалтер, поднимаясь в свой кабинет по лестнице в офисном здании работодателя, зацепилась за арматуру и порвала шубу. Ремонт шубы составил 2 тыс. руб. Бухгалтер обратилась к работодателю с требованием возместить стоимость ремонта. Работодатель отказался удовлетворить требование работника. Бухгалтер обратилась в суд, заявив также о взыскании морального вреда. 1. Имеются ли нарушения в действиях работодателя? 2. Сформулируйте, в чем заключается нарушение прав или законных интересов бухгалтера и ее требования, а также обстоятельства, на которых она основывает свои требования, и доказательства, подтверждающие эти обстоятельства. 3. Будет ли удовлетворено судом, по вашему мнению, требование о возмещении в данном случае морального вреда? 4. Подготовьте резолютивную часть решения суда.	ОПК-6	У4

5.3.2.4. Перечень тем рефератов

№	Содержание
1	Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями
2	Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).
3	Особенности регулирования труда педагогических и научных работников
4	Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства
5	Особенности регулирования труда лиц, работающих на дому, и дистанционных работников
6	Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
7	Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации
8	Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет
9	Общая характеристика трудовых споров, их разграничение на индивидуальные и коллективные трудовые споры и причины их возникновения.
10	Индивидуальные трудовые споры и подведомственность их рассмотрения в Комиссии по трудовым спорам (КТС) и суде.
11	Правовой статус КТС.
12	Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС.
13	Процессуальные особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде. Коллективные трудовые споры.
14	Порядок их рассмотрения и разрешения примирительной комиссией с участием посредника и (или)

	в трудовом арбитраже.
15	Забастовка как крайнее средство разрешения коллективного трудового спора.
16	Право на забастовку и порядок ее проведения.
17	Ответственность за нарушение законодательства о порядке разрешения коллективных трудовых споров.
18	Ограничение права на забастовку.
19	Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.
20	Ответственность работодателей за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
21	Самозащита работниками трудовых прав.
22	Права профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства, иных актов, выполнением условий коллективных договоров, соглашений.
23	Определение размера ущерба, причиненного работодателю. Порядок взыскания ущерба
24	Органы государственного контроля (надзора). Федеральная инспекция труда, принципы ее деятельности и полномочия.
25	Основные права и обязанности государственных инспекторов труда, ответственность государственных инспекторов труда.
26	Федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие функции по контролю (надзору) в установленной сфере деятельности, по защите трудовых прав работников.
27	Способы защиты трудовых прав и свобод.
28	Понятие и значение защиты трудовых прав и свобод.
29	Специальные нормы по охране труда женщин и лиц с семейными обязанностями, несовершеннолетних работников (в возрасте до 18 лет) и лиц с пониженной трудоспособностью.
30	Права и гарантии работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
31	Обеспечение прав работников на охрану труда.
32	Организация охраны труда: государственное управление охраной труда; государственная экспертиза условий труда; служба охраны труда в организации.
33	Обязанности работника в области охраны труда.
34	Медицинские осмотры определенных категорий работников.
35	Государственные нормативные требования охраны труда.
36	Значение охраны труда и основные направления государственной политики в области охраны труда.
37	Охрана труда Понятие охраны труда по трудовому праву.
38	Отличие материальной ответственности от гражданско-правовой ответственности.
39	Виды и пределы материальной ответственности работника: ограниченная, в пределах среднего месячного заработка или полная материальная ответственность.
40	Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
41	Компенсация морального вреда, причиненного работнику.
42	Материальная ответственность работодателя перед работником по возмещению работнику материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения работника возможности трудиться, либо за ущерб, причиненный имуществу работника или за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.
43	Понятие и условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.
44	Понятие и значение дисциплины труда по трудовому праву и обеспечение трудовой дисциплины.
45	Виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения
46	Дисциплинарный проступок — основание привлечения работника к дисциплинарной ответственности.
47	Дисциплинарная ответственность работника и ее виды.
48	Меры поощрения за успехи в труде и порядок их применения.
49	Уставы и положения о дисциплине, установленные федеральными законами.
50	Значение правил внутреннего трудового распорядка, их содержание и порядок утверждения.
51	Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
52	Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников.
53	Право работников на дополнительное профессиональное образование.
54	Ученический договор
55	Понятие гарантий и компенсаций по трудовому праву.
56	Иные виды гарантий и компенсаций.
57	Гарантии при направлении в служебные командировки, при переезде в другую местность, при совмещении работы с обучением.

58	Понятие и признаки заработной платы (оплаты труда) по трудовому праву. Правовое регулирование заработной платы.
59	Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки.
60	Порядок введения, замены и пересмотра норм труда.
61	Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.
62	Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
63	Нормирование труда. Виды норм труда. Разработка и утверждение норм труда.
64	Оплата труда в особых условиях и при отклонении от нормальных условий работы. Исчисление средней заработной платы.
65	Системы оплаты труда и порядок их установления. Тарифные системы оплаты труда и их элементы. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Повременная и сдельная системы оплаты труда.
66	Государственные гарантии по оплате труда. Минимальный размер оплаты труда, формы оплаты труда и другие гарантии.
67	Право на отдых и его гарантии. Понятие времени отдыха по трудовому праву. Виды времени отдыха. Ежегодные оплачиваемые отпуска. Виды отпусков: ежегодный оплачиваемый отпуск; удлиненный отпуск; ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска и основания их предоставления.
68	Отпуск без сохранения заработной платы и порядок его предоставления. Учебные отпуска работникам, совмещающим работу с обучением. Гарантии и компенсации при их предоставлении.
69	Порядок предоставления и использования ежегодных оплачиваемых отпусков. Реализация права на отпуск при увольнении работника.
70	Понятие рабочего времени по трудовому праву. Виды и нормы продолжительности рабочего времени. Сверхурочная работа. Понятие сверхурочных работ, их ограничение, порядок привлечения работников к сверхурочным работам. Режим рабочего времени. Учет рабочего времени.

5.3.2.5. Вопросы для контрольной (расчетно-графической) работы «Не предусмотрены»

5.4. Система оценивания достижения компетенций

5.4.1. Оценка достижения компетенций в ходе промежуточной аттестации

ОПК-2 Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности					
Индикаторы достижения компетенции ОПК-2		Номера вопросов и задач			
Код	Содержание	тесты	вопросы к устному опросу	задачи для проверки умений и навыков	реферат
36	основные источники трудового права, основные трудовые права и свободы	1-30	1-25	1-25	1-25
У6	анализировать и применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы трудового права в профессиональной деятельности	31-60	26-46	26-46	26-46
Н6	работы с источниками трудового права и материалами судебной практики для разрешения спорных ситуаций	62-100	47-70	47-70	47-70
ОПК-4 Способен профессионально толковать нормы права					
Индикаторы достижения компетенции ОПК-4		Номера вопросов и задач			

Код	Содержание	тесты	вопросы к устному опросу	задачи для проверки умений и навыков	реферат
38	систему трудового права, основные источники трудового права	1-30	1-25	1-25	1-25
У8	анализировать и применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы трудового права в профессиональной деятельности	31-60	26-46	26-46	26-46
Н8	работы с источниками трудового права и материалами судебной практики, анализа практической ситуации и умение применять нормы трудового законодательства	62-100	47-70	47-70	47-70
ОПК-6 Способен участвовать в подготовке проектов нормативных правовых актов и иных юридических документов					
Индикаторы достижения компетенции ОПК-6		Номера вопросов и задач			
Код	Содержание	тесты	вопросы к устному опросу	задачи для проверки умений и навыков	реферат
34	источники трудового права, историю и принципы трудового права, соотношение норм трудового, административного и гражданского права, место, роль и значение международных правовых актов в сфере труда	1-30	1-25	1-25	1-25
У4	проводить исторический, догматический и системный анализ норм трудового права, находить противоречия и ошибки в действующем законодательстве, адресовать проблемы судебной практики исходя из конституционных основ правового регулирования	31-60	26-46	26-46	26-46
Н4	аналитической юриспруденции, методами сравнительного и исторического анализа, работы с современной доктриной трудового права	62-100	47-70	47-70	47-70

5.4.2. Оценка достижения компетенций в ходе текущего контроля

ОПК-2 Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности						
Индикаторы достижения компетенции ОПК-2		Номера вопросов и задач				
Код	Содержание	тесты	вопросы к зачету	вопросы к экзамену	задачи к экзамену	вопросы к курсовой работе
36	основные источники трудового права, основные трудовые права и свободы	101-145	1-10	1-30	1-7	1-30
У6	анализировать и применять	146-189	11-21	31-45	8-18	31-45

	нормативные правовые акты, реализовывать нормы трудового права в профессиональной деятельности					
Н6	работы с источниками трудового права и материалами судебной практики для разрешения спорных ситуаций	190-229	22-32	46-70	19-23	46-70
ОПК-4 Способен профессионально толковать нормы права						
Индикаторы достижения компетенции ОПК-4		Номера вопросов и задач				
Код	Содержание	тесты	вопросы к зачету	вопросы к экзамену	задачи к экзамену	вопросы к курсовой работе
38	систему трудового права, основные источники трудового права	101-145	1-10	1-30	1-7	1-30
У8	анализировать и применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы трудового права в профессиональной деятельности	146-189	11-21	31-45	8-18	31-45
Н8	работы с источниками трудового права и материалами судебной практики, анализа практической ситуации и умение применять нормы трудового законодательства	190-229	22-32	46-70	19-23	46-70
ОПК-6 Способен участвовать в подготовке проектов нормативных правовых актов и иных юридических документов						
Индикаторы достижения компетенции ОПК-6		Номера вопросов и задач				
Код	Содержание	тесты	вопросы к зачету	вопросы к экзамену	задачи к экзамену	вопросы к курсовой работе
34	источники трудового права, историю и принципы трудового права, соотношение норм трудового, административного и гражданского права, место, роль и значение международных правовых актов в сфере труда	101-145	1-10	1-30	1-7	1-30
У4	проводить исторический, догматический и системный анализ норм трудового права, находить противоречия и ошибки в действующем законодательстве, адресовать проблемы судебной практики исходя из конституционных основ правового регулирования	146-189	11-21	31-45	8-18	31-45
Н4	аналитической юриспруденции, методами сравнительного и исторического анализа, работы с современной доктриной трудового права	190-229	22-32	46-70	19-23	46-70

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Рекомендуемая литература

№	Библиографическое описание	Тип издания	Вид учебной литературы
1	Лебедев В. М. Трудовое право [электронный ресурс]: Учебник / В. М. Лебедев, А. А. Белинин; Национальный исследовательский Томский государственный университет; Российский государственный университет правосудия, Крымский ф-л; Московский государственный юридический университет им. О.Е. Кутафина; Национальный исследовательский Томский государственный университет, ф-л Новосибирский юридический институт - Москва: ООО "Юридическое издательство Норма", 2022 - 376 с. [ЭИ] [ЭБС Знаниум] URL: https://znanium.com/catalog/document?%20id=392909	Учебное	Основная
2	Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Юриспруденция" (030501), "Соц. работа" (040401), "Гос. и муницип. упр." (080504), "Менеджмент орг." ... / [Н. Д. Амаглобели [и др.]; под ред. К. К. Гасанова, Ф. Г. Мышко - М.:Юнити, 2010 - 503 с	Учебное	Основная
3	Эриашвили Н. Д. Трудовое право [электронный ресурс]: Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности "Юриспруденция", "Социальная работа", "Государственное и муниципальное управление", "Менеджмент организации": Учебник / Н. Д. Эриашвили, И. М. Рассолов; Всероссийский государственный университет юстиции (РПА Минюста России); Государственный университет управления; Московский государственный юридический университет им. О.Е. Кутафина; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ; Казанский государственный медицинский университет - Москва: Издательство "ЮНИТИ-ДАНА", 2017 - 551 с. [ЭИ] [ЭБС Знаниум] URL: https://znanium.com/catalog/document?%20id=341166	Учебное	Основная
4	Трудовое право [Электронный ресурс]: методические указания по выполнению курсовой работы для обучающихся по направлению "Юриспруденция" профиль Государственно-правовое обеспечение отраслей АПК (уровень бакалавриата) / Воронежский государственный аграрный университет ; [сост. А. В. Зацепина] - Воронеж: Воронежский государственный аграрный университет, 2022 [ПТ] URL: http://catalog.vsau.ru/elib/metod/m165518.pdf	Методическая	Дополнительная
5	Трудовое право [Электронный ресурс] : методические указания для самостоятельной работы для обучающихся направления подготовки "Юриспруденция" (уровень бакалавриата) / Воронежский государственный аграрный университет, Гуманитарно-правовой факультет, Кафедра юридических дисциплин ; [сост.: А. В. Зацепина, А. В. Зубкова] .— Электрон. текстовые дан. (1 файл : 992 Кб) .— Воронеж : Воронежский государственный аграрный университет, 2024 .— Заглавие с титульного экрана .— Режим доступа: для авторизованных пользователей .— Текстовый файл .— Adobe Acrobat	Методическая	Дополнительная

	Reader 4.0 .— URL:http://catalog.vsau.ru/elib/metod/m9561.pdf		
6	Трудовое право [Электронный ресурс] : методические указания по изучению дисциплины для обучающихся направления подготовки "Юриспруденция" (уровень бакалавриата) / Воронежский государственный аграрный университет, Гуманитарно-правовой факультет, Кафедра юридических дисциплин ; [сост.: А. В. Зацепина, А. В. Зубкова] .— Электрон. текстовые дан. (1 файл : 821 Кб) .— Воронеж : Воронежский государственный аграрный университет, 2024 .— Заглавие с титульного экрана .— Режим доступа: для авторизованных пользователей .— Текстовый файл .— Adobe Acrobat Reader 4.0 .— URL:http://catalog.vsau.ru/elib/metod/m9562.pdf	Методическая	Дополнительная
7	Государство и право: ежемесячный журнал - Москва: Б.и., 1992-	Периодическое	Дополнительная
8	Кадровик.Трудовое право для кадровика: ежемесячный научно-практический журнал / шеф.- ред. А. Я. Кибанов; гл. ред. Л. В. Зудина - М.: Панорама, 2007-	Периодическое	Дополнительная
9	Трудовое право: ежемесячный практический журнал / учредитель: ООО "Деловые коммуникации" - Москва: ИнПринт, 2011	Периодическое	Дополнительная

6.2. Ресурсы сети Интернет

6.2.1. Электронные библиотечные системы

№	Название	Размещение
1	Лань (ЭБС «ЛАНЬ»)	https://e.lanbook.com
2	ЭБС «ZNANOU.COM»	http://znanium.com/
3	ЭБС НЭБ eLIBRARY	https://elibrary.ru/
4	Национальная электронная библиотека (НЭБ)	https://rusneb.ru/
5	Электронная библиотека ВГАУ	http://library.vsau.ru/
6	ЭБС «Руконт»	https://rucont.ru/

6.2.2. Профессиональные базы данных и информационные системы

№	Название	Размещение
1	Единая межведомственная информационно-статистическая сисподраздел	https://fedstat.ru/
2	База данных показателей муниципальных образований	http://www.gks.ru/free_doc/new_site/bd_munst/munst.htm
3	База данных ФАОСТАТ	http://www.fao.org/faostat/ru/
4	Портал открытых данных РФ	https://data.gov.ru/
5	Портал государственных услуг	https://www.gosuslugi.ru/
6	ГАС РФ "Правосудие"	https://sudrf.ru/
7	Справочная правовая сисподраздел Гарант	http://www.consultant.ru/
8	Справочная правовая сисподраздел Консультант Плюс	http://ivo.garant.ru
9	Профессиональные справочные системы «Кодекс»	https://техэксперт.сайт/sistema-kodeks

6.2.3. Сайты и информационные порталы

Создатель сайта	Адрес сайта
Министерство науки и высшего образования	https://minobrnauki.gov.ru
Правительство РФ	www.government.ru
Президент РФ	http://www.kremlin.ru/
Министерство сельского хозяйства	http://mcx.ru/
Российская газета	www.rg.ru
Официальный портал органов власти Воронежской области	http://www.govvrn.ru/wps/portal/gov
Официальный интернет-портал правовой информации	http://pravo.gov.ru/

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

7.1.1. Для контактной работы

№ п/п	№ ауд.	Наименование оборудованных учебных кабинетов, объектов для проведения занятий	Перечень основного оборудования, приборов и материалов
1	273	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Комплект учебной мебели, учебно-наглядные пособия: комплекты нормативно-правовой и нормативной документации, видеопроекционное оборудование для презентаций, средства звуковоспроизведения, экран, компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду, используемое программное обеспечение MS Windows /Linux /Пед ОС, MS Office / OpenOffice/LibreOffice, Adobe Reader / DjVu Reader, Яндекс Браузер / Mozilla Firefox / Microsoft Edge, DrWeb ES, 7-Zip, MediaPlayer Classic, eLearning server, AST Test, доступ к справочно-правовым системам «Гарант» и «Консультант +», электронные учебно-методические материалы.
2	273	Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа	Комплект учебной мебели, компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду, используемое программное обеспечение MS Windows /Linux /Пед ОС, MS Office / OpenOffice/LibreOffice, Adobe Reader / DjVu Reader, Яндекс Браузер / Mozilla Firefox / Microsoft Edge, DrWeb ES, 7-Zip, MediaPlayer Classic, eLearning server, AST Test, доступ к справочно-правовым системам «Гарант» и «Консультант +», электронные учебно-методические материалы.
3	115, 116, 119, 122, 122а, 126	Аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплект учебной мебели, компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду, используемое программное обеспечение MS Windows /Linux /Пед ОС, MS Office / OpenOffice/LibreOffice, Adobe Reader / DjVu Reader, Яндекс Браузер / Mozilla Firefox / Microsoft Edge, DrWeb ES, 7-Zip, MediaPlayer Classic, eLearning server, AST Test.
4	273	Аудитории для групповых и индивидуальных	Комплект учебной мебели, учебно-наглядные пособия: комплекты нормативно-правовой и нормативной документации, видеопроекционное оборудование для

		консультаций	презентаций, средства звуковоспроизведения, экран, компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду, используемое программное обеспечение MS Windows /Linux /Пед ОС, MS Office / OpenOffice/LibreOffice, Adobe Reader / DjVu Reader, Яндекс Браузер / Mozilla Firefox / Microsoft Edge, DrWeb ES, 7-Zip, MediaPlayer Classic, eLearning server, AST Test, доступ к справочно-правовым системам «Гарант» и «Консультант +», электронные учебно-методические материалы.
--	--	--------------	---

7.1.2. Для самостоятельной работы

№ п/п	№ ауд.	Наименование оборудованных учебных кабинетов, объектов для проведения занятий	Перечень основного оборудования, приборов и материалов
1	120	Помещение для самостоятельной работы	Комплект учебной мебели, компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду, используемое программное обеспечение MS Windows /Linux /Пед ОС, MS Office / OpenOffice/LibreOffice, Adobe Reader / DjVu Reader, Яндекс Браузер / Mozilla Firefox / Microsoft Edge, DrWeb ES, 7-Zip, MediaPlayer Classic, eLearning server, AST Test, доступ к справочно-правовым системам «Гарант» и «Консультант +», электронные учебно-методические материалы.
2	272, 115a	Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования	Мебель для хранения и обслуживания учебного оборудования, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий

7.2. Программное обеспечение

7.2.1. Программное обеспечение общего назначения

№	Название	Размещение
1	Операционные системы MS Windows /Linux /Пед ОС	ПК в локальной сети ВГАУ
2	Пакеты офисных приложений MS Office / OpenOffice/LibreOffice	ПК в локальной сети ВГАУ
3	Программы для просмотра файлов Adobe Reader / DjVu Reader	ПК в локальной сети ВГАУ
4	Браузеры Яндекс Браузер / Mozilla Firefox / Microsoft Edge	ПК в локальной сети ВГАУ
5	Антивирусная программа DrWeb ES	ПК в локальной сети ВГАУ
6	Программа-архиватор 7-Zip	ПК в локальной сети ВГАУ
7	Мультимедиа проигрыватель MediaPlayer Classic	ПК в локальной сети ВГАУ
8	Платформа онлайн-обучения eLearning server	ПК в локальной сети ВГАУ
9	Система компьютерного тестирования AST Test	ПК в локальной сети ВГАУ

7.2.2. Специализированное программное обеспечение – не предусмотрено

7.2.3. Профессиональные базы данных и информационные системы

№	Название	Размещение
1	Справочная правовая система Гарант	http://ivo.garant.ru
2	Справочная правовая система Консультант Плюс	http://www.consultant.ru/
3	Профессиональные справочные системы	https://kodeks.ru/

	«Кодекс»	
--	----------	--

8. Междисциплинарные связи

Дисциплина, с которой необходимо согласование	Кафедра, на которой преподается дисциплина	Подпись заведующего кафедрой
Гражданское право	Кафедра юридических дисциплин	

[illegible]