УТВЕРЖДЕНО:
Ученым советом Высшей школы бизнеса, менеджмента и права
Протокол № 5 от 10.10.2024 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сведения о сертификате ЭП
Сертификат: 1ea208e57bd5c15d3d0fdd330db1ae60
Владелец: Соколов Максим Александрович
Действителен: с 06.08.2026 по 30.10.2027

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.13 ТРУДОВОЕ ПРАВО

основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы *бакалавриата*
по направлению подготовки: *40.03.01 «Юриспруденция»*
направленность (профиль): *Уголовно-правовой*

Квалификация: *бакалавр*
Год начала подготовки - 2025

Разработчик:

должность	ученая степень и звание, ФИО
Доцент	к.с.н. Максимова Е.В.
Ст. преподаватель	Балмочных С.В.

Рабочая программа согласована и одобрена руководителем ОПОП:

должность	ученая степень и звание, ФИО
Доцент	к.с.н. Максимова Е.В.

© РГУТИС

1. Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля)

Дисциплина «Трудовое право» относится к обязательной части Блока 1 «Дисциплины» подготовки студентов по основной профессиональной образовательной программе высшего образования - программе бакалавриата по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция.

Совместно с другими элементами образовательной программы высшего образования дисциплина участвует в формировании профессионально ориентированной компетентной модели выпускника направления подготовки «Юриспруденция».

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций выпускника:

ОПК-2. Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности, в части индикаторов достижения компетенции ОПК-2.1. Понимает особенности различных форм реализации права, устанавливает фактические обстоятельства, имеющие юридические значение, ОПК-2.2. Применяет основные понятия материально-правовых отраслей права, ОПК-2.3. Определяет характер правоотношения и подлежащие применению нормы материального и процессуального права;

ОПК-4. Способен профессионально толковать нормы права, в части индикаторов достижения компетенции ОПК-4.1. Анализирует структуру правоотношения для правильной квалификации нормативных правовых актов, ОПК-4.2. Понимает сущность и значение толкования норм права в профессиональной юридической деятельности, ОПК-4.3. Использует различные приемы и способы толкования норм права для уяснения их смысла и содержания;

Цель дисциплины формирование и развитие компетенций по приобретению студентами устойчивых знаний в области трудового права Российской Федерации и способности грамотно ориентироваться в действующем трудовом законодательстве Российской Федерации.

Задачи дисциплины:

- изучить источники трудового права; институты рабочего времени, времени отдыха, заработной платы и гарантий; правовое регулирование трудовых правоотношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- овладеть необходимой юридической терминологией в области трудового права;
- сформировать у студентов навыки ориентирования в системе трудового законодательства и умения применять юридическое содержание правовых норм в реализации трудовых норм на предприятиях различной формы собственности.

Дисциплина базируется на знаниях, полученных студентом на предыдущих уровнях обучения и служит основой для дальнейшего развития профессиональной компетентности.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачет. ед., 216 час.

Из них на очной форме обучения 106 час. приходится на контактную работу и 110 час. на самостоятельную работу студента. Промежуточная аттестация проводится в форме: зачета в 5 семестре, экзамена в 6 семестре.

Из них на очно-заочной форме обучения 48 час. приходится на контактную работу и 168 час. на самостоятельную работу студента. Промежуточная аттестация проводится в форме: зачета в 5 семестре, экзамена в 6 семестре.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

© РГУТИС

№ пп	Индекс компетенции, индикатора	Планируемые результаты обучения (компетенции, индикатора)
1.	ОПК-2	Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности
2.	ОПК-2.1.	Понимает особенности различных форм реализации права, устанавливает фактические обстоятельства, имеющие юридические значение,
3.	ОПК-2.2.	Применяет основные понятия материально-правовых отраслей права
4.	ОПК-2.3.	Определяет характер правоотношения и подлежащие применению нормы материального и процессуального права
5.	ОПК-4	Способен профессионально толковать нормы права
6.	ОПК-4.1.	Анализирует структуру правоотношения для правильной квалификации нормативных правовых актов
7.	ОПК-4.2.	Понимает сущность и значение толкования норм права в профессиональной юридической деятельности
8.	ОПК-4.3.	Использует различные приемы и способы толкования норм права для уяснения их смысла и содержания

3. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП:

Дисциплина «Трудовое право» относится к обязательной части Блока 1 «Дисциплины» подготовки студентов по основной профессиональной образовательной программе высшего образования - программе бакалавриата по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция.

Освоение дисциплины в рамках компетентностного подхода опирается на знания, умения и навыки сформированные на предыдущем уровне образования и (или) предыдущих этапах формирования компетенций.

ОПК-2 - способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности)

Форма обучения: очная

№	Дисциплины	1 сем.	2 сем.	3 сем.	4 сем.	5 сем.	6 сем.	7 сем.	8 сем.
1	Б1.О.10 Гражданское право			зач	диф	зач	экз		
2	Б1.О.11 Гражданский процесс					диф	экз		
3	Б1.О.12 Арбитражный процесс					зач	экз		
4	Б1.О.13 Трудовое право					зач	экз		
5	Б1.О.14 Уголовное право			зач	диф	экз			
6	Б1.О.15 Уголовный процесс					диф	экз		
7	Б1.О.16 Экологическое право							диф	

© РГУТИС

8	Б1.О.17 Земельное право			экз					
9	Б1.О.18 Финансовое право								экз
10	Б1.О.19 Налоговое право								диф
11	Б1.О.20 Предпринимательское право					экз			
12	Б1.О.21 Международное право				экз				
13	Б1.О.22 Международное частное право					экз			
14	Б1.О.25 Право социального обеспечения						диф		
15	Б1.О.26 Семейное право				диф				
16	Б1.О.8 Конституционное право		диф	экз					
17	Б1.О.9 Административное право			диф	экз				
18	Б3.Г.1 Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена								экз

* Обозначения в таблице: экз - экзамен, зач - зачет, диф - зачет с оценкой

Форма обучения: очно-заочная

№	Дисциплины	1 сем.	2 сем.	3 сем.	4 сем.	5 сем.	6 сем.	7 сем.	8 сем.	9 сем.
1	Б1.О.10 Гражданское право			зач	диф	зач	экз			
2	Б1.О.11 Гражданский процесс						диф	экз		
3	Б1.О.12 Арбитражный процесс							зач	экз	
4	Б1.О.13 Трудовое право					зач	экз			
5	Б1.О.14 Уголовное право			зач	диф	экз				
6	Б1.О.15 Уголовный процесс					диф	экз			
7	Б1.О.16 Экологическое право								диф	
8	Б1.О.17 Земельное право			экз						
9	Б1.О.18 Финансовое право									экз
10	Б1.О.19 Налоговое право									диф
11	Б1.О.20 Предпринимательское право						экз			
12	Б1.О.21 Международное право				экз					
13	Б1.О.22 Международное частное право					экз				
14	Б1.О.25 Право социального обеспечения							диф		
15	Б1.О.26 Семейное право					диф				
16	Б1.О.8 Конституционное право			диф	экз					
17	Б1.О.9 Административное право				диф	экз				
18	Б3.Г.1 Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена									экз

* Обозначения в таблице: экз - экзамен, зач - зачет, диф - зачет с оценкой

ОПК-4 - способен профессионально толковать нормы права

Форма обучения: очная

№	Дисциплины	1 сем.	2 сем.	3 сем.	4 сем.	5 сем.	6 сем.	7 сем.	8 сем.
1	Б1.О.10 Гражданское право			зач	диф	зач	экз		
2	Б1.О.13 Трудовое право					зач	экз		
3	Б1.О.14 Уголовное право			зач	диф	экз			
4	Б1.О.16 Экологическое право							диф	
5	Б1.О.17 Земельное право			экз					
6	Б1.О.18 Финансовое право								экз
7	Б1.О.19 Налоговое право								диф
8	Б1.О.20 Предпринимательское право					экз			
9	Б1.О.21 Международное право				экз				
10	Б1.О.22 Международное частное право					экз			

© РГУТИС

11	Б1.О.25 Право социального обеспечения						диф		
12	Б1.О.26 Семейное право				диф				
13	Б1.О.8 Конституционное право		диф	экз					
14	Б1.О.9 Административное право			диф	экз				
15	Б3.Г.1 Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена								экз

* Обозначения в таблице: экз - экзамен, зач - зачет, диф - зачет с оценкой

Форма обучения: очно-заочная

№	Дисциплины	1 сем.	2 сем.	3 сем.	4 сем.	5 сем.	6 сем.	7 сем.	8 сем.	9 сем.
1	Б1.О.10 Гражданское право			зач	диф	зач	экз			
2	Б1.О.13 Трудовое право					зач	экз			
3	Б1.О.14 Уголовное право			зач	диф	экз				
4	Б1.О.16 Экологическое право								диф	
5	Б1.О.17 Земельное право			экз						
6	Б1.О.18 Финансовое право									экз
7	Б1.О.19 Налоговое право									диф
8	Б1.О.20 Предпринимательское право						экз			
9	Б1.О.21 Международное право				экз					
10	Б1.О.22 Международное частное право					экз				
11	Б1.О.25 Право социального обеспечения							диф		
12	Б1.О.26 Семейное право					диф				
13	Б1.О.8 Конституционное право			диф	экз					
14	Б1.О.9 Административное право				диф	экз				
15	Б3.Г.1 Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена									экз

* Обозначения в таблице: экз - экзамен, зач - зачет, диф - зачет с оценкой

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6/216 (зачетных единиц/ акад.часов.)

На очной форме обучения

№ пп	Виды учебной деятельности	Всего	Семестры	
			5	6
1	**Контактная работа обучающихся с преподавателем**	106	56	50
	в том числе:			
1.1	Занятия лекционного типа	30	16	14
1.2	**Занятия семинарского типа, в том числе:**	68	36	32
	Семинары			
	Лабораторные работы			
	Практические занятия	68	36	32

© РГУТИС

1.3	**Консультации**	4	2	2
1.4	**Форма промежуточной аттестации (зачет, экзамен)**	Экз	За	Экз
2	**Самостоятельная работа обучающихся**	110	52	58
3	**Общая трудоемкость час**	216	108	108
	з.е.	6	3	3

На очно-заочной форме обучения

№ пп	Виды учебной деятельности	Всего	Семестры	
			5	6
1	**Контактная работа обучающихся с преподавателем**	48	24	24
	в том числе:			
1.1	Занятия лекционного типа	12	6	6
1.2	**Занятия семинарского типа, в том числе:**	28	14	14
	Семинары			
	Лабораторные работы			
	Практические занятия	28	14	14
1.3	**Консультации**	4	2	2
1.4	**Форма промежуточной аттестации (зачет, экзамен)**	Экз	За	Экз
2	**Самостоятельная работа обучающихся**	168	84	84
3	**Общая трудоемкость час**	216	108	108
	з.е.	6	3	3

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

Очная форма

Наименование раздела	Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРС	Виды учебных занятий и формы их проведения					
		Занятия лекционного типа	Форма проведения	Практические занятия, акад.часов	Форма проведения практического занятия	СРО акад.часов	Форма проведения СРО
Раздел 1. Общая часть	Тема 1. Предмет, метод, система трудового права.	2	Вводная лекц	4	Устный опрос, мозговой штурм	6	- мониторинг законодательства в правовых системах Гарант и Консультант + - подготовка к практическому занятию

© РГУТИС

Наименование раздела	Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРС	Виды учебных занятий и формы их проведения					
		Занятия технического типа	Форма проведения	Практические занятия, акад.часов	Форма проведения практического занятия	СРО акад.часов	Форма проведения СРО
			ия				(изучение литературы) в электронно-библиотечной системе znanium.com - подготовка конспектов выступлений на практических занятиях
	Тема 2. Работник и работодатель как субъекты трудового права.	2	К Л	4	- Устный опрос, мозговой штурм	6	- проработка теоретического материала -создание - подготовка к решению ситуационных задач
	1-я конт. точка	решение ситуационных задач (case-study)					
	Тема 3. Профсоюзы как субъекты трудового права.	2	К Л	4	- Устный опрос, мозговой штурм	6	- мониторинг законодательства в правовых системах Гарант и Консультант + - подготовка к практическому занятию (изучение литературы) в электронно-библиотечной системе znanium.com - подготовка конспектов выступлений на практических занятиях
	Тема 4. Понятие и система правоотношений в трудовом праве.	2	К Л	4	Устный опрос, мозговой штурм, - защита и	6	мониторинг законодательства в системах Гарант и Консультант + - подготовка к практическому занятию

© РГУТИС

Наименование раздела	Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРС	Виды учебных занятий и формы их проведения					
		Занятия технического типа	Форма проведения	Практические занятия, акад.часов	Форма проведения практического занятия	СРО акад.часов	Форма проведения СРО
					обсуждение докладов		(изучение научной литературы) - проработка теоретического материала,, подготовка к защите индивидуальной презентации по заданной теме доклада
	2-я конт. точка	заслушивание и обсуждение докладов					
	Тема 5. Понятия социального партнерства.	2	КЛ	4	-	6	- мониторинг законодательства в правовых системах Гарант и Консультант + - подготовка к практическому занятию (изучение литературы) в электронно-библиотечной системе znanium.com - подготовка конспектов выступлений на практических занятиях
Раздел 2. Особенная часть. Раздел 2. Особенная часть.	Тема 6. Понятие занятости населения.	2	КЛ	4	- Устный опрос, мозговой штурм	6	- мониторинг законодательства в правовых системах Гарант и Консультант + - подготовка к практическому занятию (изучение литературы) в электронно-библиотечной системе znanium.com - Подготовка к тестированию

© РГУТИС

Наименование раздела	Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРС	Виды учебных занятий и формы их проведения					
		Занятия технического типа	Форма проведения	Практические занятия, акад.часов	Форма проведения практического занятия	СРО акад.часов	Форма проведения СРО
				4	Выездное занятие (центр занятости населения) . Мастер-класс	6	- мониторинг законодательства в правовых системах Гарант и Консультант +
	3-я конт. точка	1. контрольное тестирование. 2. Устный опрос					
	Тема 7. Понятие трудового договора.	2	К Л	4	- Устный опрос, мозговой штурм	6	- мониторинг законодательства в правовых системах Гарант и Консультант + - подготовка к практическому занятию (изучение литературы) в электронно-библиотечной системе znanium.com - подготовка конспектов выступлений на практических занятиях
	Тема 8. Понятие перевода на другую работу.	2	К Л	4	- Устный опрос, мозговой штурм	4	- мониторинг законодательства в правовых системах Гарант и Консультант + - подготовка к практическому занятию (изучение литературы) в электронно-библиотечной системе znanium.com - подготовка конспектов

© РГУТИС

Наименование раздела	Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРС	Виды учебных занятий и формы их проведения					
		Занятия лекционного типа	Форма проведения	Практические занятия, акад.часов	Форма проведения практического занятия	СРО акад.часов	Форма проведения СРО
							выступлений на практических занятиях - анализ литературы
	4-я конт. точка	**Задание 1.** Устный опрос **Задание 2**. Решение практической задачи					
Итого		16		36		52	
Консультация 2							
Промежуточная аттестация – зачет- 2 час. Тестирование. **Решение практических задач**							

6 сем.

Номер недели семестра Наименование раздела	Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРС	Виды учебных занятий и формы их проведения					
		Занятия лекционного типа	Форма	Практические занятия, акад.часов	Форма проведения практического занятия	СРС,	Форма проведения СРС
Раздел 1. Общая часть	1. Понятие рабочего времени.	2	Вводная	4	Устный опрос, мозговой штурм	6	- мониторинг законодательства в правовых системах Гарант и Консультант +

© РГУТИС

Номер недели семестра Наименование раздела	Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРС	Виды учебных занятий и формы их проведения					
		Занятия [illegible]	Форма	[illegible] занятия, акад часов	Форма проведения практического занятия	СРС,	Форма проведения СРС
			лекция				- подготовка к практическому занятию (изучение литературы) в электронно-библиотечной системе znanium.com - подготовка конспектов выступлений на практических занятиях
	2 .Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	2	КЛ	4	- Устный опрос, мозговой штурм	6	- проработка теоретического материала -создание - подготовка к решению ситуационных задач
	1-я конт. точка	решение ситуационных задач (case-study)					
	3.Понятие, виды дисциплинарной ответственности	2	КЛ	4	- Устный опрос, мозговой штурм, - защита и обсуждение докладов	6	- мониторинг законодательства в правовых системах Гарант и Консультант + - подготовка к практическому занятию (изучение литературы) в электронно-библиотечной системе znanium.com - подготовка конспектов выступлений на практических занятиях
	4.Материальная ответственность.	2	КЛ	4	защита и обсуждение докладов	6	мониторинг законодательства в системах Гарант и Консультант + - подготовка к

© РГУТИС

Номер недели семестра Наименование раздела	Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРС	Виды учебных занятий и формы их проведения					
		Занятия теоретического	Форма	Практических занятия, акад часов	Форма проведения практического занятия	СРС,	Форма проведения СРС
							практическому занятию (изучение научной литературы) - проработка теоретического материала,, подготовка к защите индивидуальной презентации по заданным темам
	2-я конт. точка	заслушивание и обсуждение докладов					
	5.Понятие и основные виды надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда.	2	К Л	4	- Устный опрос, мозговой штурм,	6	- мониторинг законодательства в правовых системах Гарант и Консультант + - подготовка к практическому занятию (изучение литературы) в электронно-библиотечной системе znanium.com - подготовка конспектов выступлений на практических занятиях
Раздел 2. Особенная часть.	6.Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	2	К Л	4	- Устный опрос, мозговой штурм	6	- мониторинг законодательства в правовых системах Гарант и Консультант + - подготовка к практическому занятию (изучение литературы) в электронно-библиотечной системе znanium.com - Подготовка к тестированию
	3-я конт. точка	Задание 1. Решение тестовых заданий					

© РГУТИС

Номер недели семестра Наименование раздела	Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРС	Виды учебных занятий и формы их проведения					
		Занятия текущего	Форма	Практ. зан., лаб. зан., акад часов	Форма проведения практического занятия	СРС,	Форма проведения СРС
		Задание 2. Устный опрос					
	7.Понятие и виды трудовых споров. Забастовка. Гарантии в связи с проведением забастовки.	2	К Л	8	- Устный опрос, мозговой штурм, - защита и обсуждение докладов	22	- мониторинг законодательства в правовых системах Гарант и Консультант + - подготовка к практическому занятию (изучение литературы) в электронно-библиотечной системе znanium.com - подготовка конспектов выступлений на практических занятиях
	4-я конт. точка	**Задание 1.** Устный опрос **Задание 2**. Решение практической задачи					
Итого		14		32		58	
Консультация 2							
Промежуточная аттестация –экзамен - 2 часа **Тестирование.** **Решение практических задач.**							

очно-заочная форма обучения:

5 сем.

Номер недели	Наименование	Виды учебных занятий и формы их проведения

© РГУТИС

	тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРС	Занятия [illegible]	Форма	Практические занятия, акад.часов	Форма проведения практического занятия	СРО,акад.часов	Форма проведения СРО
Раздел 1. Общая часть	Тема 1. Предмет, метод, система трудового права.	1	Вводная лекция	2	Устный опрос, мозговой штурм	20	- мониторинг законодательства в правовых системах Гарант и Консультант + - подготовка к практическому занятию (изучение литературы) в электронно-библиотечной системе znanium.com - подготовка конспектов выступлений на практических занятиях
	Тема 2. Работник и работодатель как субъекты трудового права.		КЛ		- Устный опрос, мозговой штурм		- проработка теоретического материала -создание - подготовка к решению ситуационных задач
	1-я конт. точка	решение ситуационных задач (case-study)					
	Тема 3. Профсоюзы как субъекты трудового права.	1	КЛ	4	- Устный опрос, мозговой штурм, - защита и обсуждение докладов	20	- мониторинг законодательства в правовых системах Гарант и Консультант + - подготовка к практическому занятию (изучение литературы) в электронно-библиотечной системе znanium.com - подготовка конспектов выступлений на практических занятиях
	Тема 4. Понятие и система правоотношени		КЛ				мониторинг законодательства в системах Гарант и Консультант +

© РГУТИС

Номер недели семестра Наименование раздела	Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРС	Виды учебных занятий и формы их проведения					
		Занятия [illegible]	Форма	[illegible] практических занятия, акад.часов	Форма проведения практического занятия	СРО,акад.часо	Форма проведения СРО
	й в трудовом праве.						- подготовка к практическому занятию (изучение научной литературы) - проработка теоретического материала,, подготовка к защите индивидуальной презентации
	2-я конт. точка	заслушивание и обсуждение докладов					
	Тема 5. Понятия социального партнерства.	2	К Л	4	- Устный опрос, мозговой штурм, - защита и обсуждение докладов	20	- мониторинг законодательства в правовых системах Гарант и Консультант + - подготовка к практическому занятию (изучение литературы) в электронно-библиотечной системе znanium.com - подготовка конспектов выступлений на практических занятиях
Раздел 2. Особенная часть.	Тема 6. Понятие занятости, занятости населения.		К Л		- Устный опрос, мозговой штурм		- мониторинг законодательства в правовых системах Гарант и Консультант + - подготовка к практическому занятию (изучение литературы) в электронно-библиотечной системе znanium.com - Подготовка к тестированию
	3-я конт. точка	тестирование. Устный опрос					

© РГУТИС

Номер недели семестра Наименование раздела	Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРС	Виды учебных занятий и формы их проведения					
		Занятия лекционного	Форма	Практ.лекц. занятия, акад.часов	Форма проведения практического занятия	СРО,акад.часо	Форма проведения СРО
	Тема 7. Понятие трудового договора.	2	К Л	4	- Устный опрос, мозговой штурм, - защита и обсуждение докладов	24	- мониторинг законодательства в правовых системах Гарант и Консультант + - подготовка к практическому занятию (изучение литературы) в электронно-библиотечной системе znanium.com - подготовка конспектов выступлений на практических занятиях
	Тема 8. Понятие перевода на другую работу.		К Л		- Устный опрос, мозговой штурм		- мониторинг законодательства в правовых системах Гарант и Консультант + - подготовка к практическому занятию (изучение литературы) в электронно-библиотечной системе znanium.com - подготовка конспектов выступлений на практических занятиях - анализ литературы, создание научного проекта
	4-я конт. точка	**Задание 1.** Устный опрос **Задание 2**. Практическая задача					
Итого		6		14		84	
Консультация 2							
Промежуточная аттестация - зачет -2 час. Тестирование. **Решение практических задач**							

© РГУТИС

6 сем.

Номер недели семестра Наименование раздела	Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРС	Виды учебных занятий и формы их проведения					
		Занятия лекционного	Форма	Практических занятия, акад часов	Форма проведения практического занятия	СРС,	Форма проведения СРС
Раздел 1. Общая часть	Понятие рабочего времени.	1	Вводная лекция	2	Устный опрос, мозговой штурм	20	- мониторинг законодательства в правовых системах Гарант и Консультант + - подготовка к практическому занятию (изучение литературы) в электронно-библиотечной системе znanium.com - подготовка конспектов выступлений на практических занятиях
	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников		КЛ		- Устный опрос, мозговой штурм		- проработка теоретического материала -создание - подготовка к решению ситуационных задач
	1-я конт. точка	решение ситуационных задач (case-study)					
	Понятие, виды дисциплинарной ответственности	1	КЛ	4	- Устный опрос, мозговой штурм, - защита и обсуждение докладов	20	- мониторинг законодательства в правовых системах Гарант и Консультант + - подготовка к практическому занятию (изучение литературы) в электронно-библиотечной системе znanium.com - подготовка конспектов выступлений на практических занятиях
	Материальная		К				мониторинг

© РГУТИС

Номер недели семестра Наименование раздела	Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРС	Виды учебных занятий и формы их проведения					
		Занятия теоретического	Форма	практических занятия, акад часов	Форма проведения практического занятия	СРС,	Форма проведения СРС
	ответственность.		Л				законодательства в системах Гарант и Консультант + - подготовка к практическому занятию (изучение научной литературы) - проработка теоретического материала,, подготовка к защите индивидуальной презентации
	2-я конт. точка	заслушивание и обсуждение докладов					
	Понятие и основные виды надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда.	2	К Л	4	- Устный опрос, мозговой штурм, - защита и обсуждение докладов	20	- мониторинг законодательства в правовых системах Гарант и Консультант + - подготовка к практическому занятию (изучение литературы) в электронно-библиотечной системе znanium.com - подготовка конспектов выступлений на практических занятиях
Раздел 2. Особенная часть.	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников		К Л		- Устный опрос, мозговой штурм		- мониторинг законодательства в правовых системах Гарант и Консультант + - подготовка к практическому занятию (изучение литературы) в электронно-библиотечной системе znanium.com

© РГУТИС

Номер недели семестра Наименование раздела	Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРС	Виды учебных занятий и формы их проведения					
		Занятия текущего	Форма	Практ. зан., акад часов	Форма проведения практического занятия	СРС,	Форма проведения СРС
							- Подготовка к тестированию
	3-я конт. точка	Тестирование. Устный опрос					
	Понятие и виды трудовых споров.	2	К Л	4	- Устный опрос, мозговой штурм, - защита и обсуждение докладов	24	- мониторинг законодательства в правовых системах Гарант и Консультант + - подготовка к практическому занятию (изучение литературы) в электронно-библиотечной системе znanium.com - подготовка конспектов выступлений на практических занятиях
	Забастовка. Гарантии в связи с проведением забастовки.		К Л		- Устный опрос, мозговой штурм		- мониторинг законодательства в правовых системах Гарант и Консультант + - подготовка к практическому занятию (изучение литературы) в электронно-библиотечной системе znanium.com - подготовка конспектов выступлений на практических занятиях - анализ литературы, создание научного проекта
	4-я конт. точка	**Задание 1.** Устный опрос **Задание 2**. Практическая задача					
Итого		6		14		84	

© РГУТИС

Номер недели семестра Наименование раздела	Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРС	Виды учебных занятий и формы их проведения					
		Занятия лекционного	Форма	Практ.лекц. занятия, акад.часов	Форма проведения практического занятия	СРС,	Форма проведения СРС
Консультация 2							
Промежуточная аттестация – экзамен - 2 час. Тестирование. **Решение практических задач**							

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Очная форма обучения
5 сем.

№ п/п	Тема, трудоемкость в акад.ч.	Учебно-методическое обеспечение
1	Предмет, метод, система трудового права. 6 час	**Основная литература** 1.Петров А.Я. Трудовое право : учебник / А.Я. Петров. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2023. — 776 с. — DOI 10.12737/1908882. Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/read?id=427806 2.Трудовое право : учебник для бакалавриата / под ред. В. М. Лебедева. — 3-е изд., перераб. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2025. — 376 с. - ISBN 978-5-00156-222-1. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/read?id=456658 **Дополнительная литература:** 1.Глухов, А. В. Трудовое право : практикум / А. В. Глухов. - Москва : РГУП, 2020. - 250 с. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/document?pid=1191347 2.Лебедев, В. М. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования : монография / В. М. Лебедев, В. Г. Мельникова, Р. Р. Назметдинов ; под ред. В. М. Лебедева. — Москва : Норма : ИНФРА М, 2023. — 480 с. - ISBN 978-5-91768-867-1. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/document?id=427306 3.Г.С. Скачкова. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). —
2	Работник и работодатель как субъекты трудового права. 6 час	
3	Профсоюзы как субъекты трудового права. 6 час	
4	Понятие и система правоотношений в трудовом праве. 6 час	
5	Понятия социального партнерства. 6 час	
6	Понятие занятости, занятости населения. 6 час	

© РГУТИС

7	Понятие трудового договора. 6 час	14-е изд. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2024. — 776 с. — DOI: https:// doi/org/10.29039/01964-1 Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/read?id=455030
8	Понятие перевода на другую работу. Классификация переводов. 10 час	

6 сем.

№ п/п	Тема, трудоемкость в акад.ч.	Учебно-методическое обеспечение
1	Понятие рабочего времени. 6 час	**Основная литература** 1.Петров А.Я. Трудовое право : учебник / А.Я. Петров. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2023. — 776 с. — DOI 10.12737/1908882. Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/read?id=427806 2.Трудовое право : учебник для бакалавриата / под ред. В. М. Лебедева. — 3-е изд., перераб. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2025. — 376 с. - ISBN 978-5-00156-222-1. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/read?id=456658 **Дополнительная литература:** 1.Глухов, А. В. Трудовое право : практикум / А. В. Глухов. - Москва : РГУП, 2020. - 250 с. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/document?pid=1191347 2.Лебедев, В. М. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования : монография / В. М. Лебедев, В. Г. Мельникова, Р. Р. Назметдинов ; под ред. В. М. Лебедева. — Москва : Норма : ИНФРА М, 2023. — 480 с. - ISBN 978-5-91768-867-1. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/document?id=427306 3.Г.С. Скачкова. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). — 14-е изд. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2024. — 776 с. — DOI: https:// doi/org/10.29039/01964-1 Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/read?id=455030
2	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников 6 час	
3	Понятие, виды дисциплинарной ответственности 6 час	
4	Материальная ответственность. 6 час	
5	Понятие и основные виды надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда. 6 час	
6	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	

© РГУТИС

	6 час	
7	Понятие и виды трудовых споров. 22 час	

Очно-заочная форма обучения
5 сем.

№ п/п	Тема, трудоемкость в акад.ч.	Учебно-методическое обеспечение
1	Предмет, метод, система трудового права. 20 час	**Основная литература** 1.Петров А.Я. Трудовое право : учебник / А.Я. Петров. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2023. — 776 с. — DOI 10.12737/1908882. Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/read?id=427806 2.Трудовое право : учебник для бакалавриата / под ред. В. М. Лебедева. — 3-е изд., перераб. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2025. — 376 с. - ISBN 978-5-00156-222-1. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/read?id=456658 **Дополнительная литература:** 1.Глухов, А. В. Трудовое право : практикум / А. В. Глухов. - Москва : РГУП, 2020. - 250 с. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/document?pid=1191347 2.Лебедев, В. М. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования : монография / В. М. Лебедев, В. Г. Мельникова, Р. Р. Назметдинов ; под ред. В. М. Лебедева. — Москва : Норма : ИНФРА М, 2023. — 480 с. - ISBN 978-5-91768-867-1. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/document?id=427306 3.Г.С. Скачкова. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). — 14-е изд. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2024. — 776 с. — DOI: https://doi/org/10.29039/01964-1 Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/read?id=455030
2	Профсоюзы как субъекты трудового права. 20 час	
3	Понятия социального партнерства. 20 час	
4	Понятие трудового договора. 24 час	

6 сем.

№ п/п	Тема, трудоемкость в акад.ч.	Учебно-методическое обеспечение
1	Понятие рабочего времени. 20 час	**Основная литература** 1.Петров А.Я. Трудовое право : учебник / А.Я. Петров. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2023. — 776 с. —

© РГУТИС

		DOI 10.12737/1908882. Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/read?id=427806 2.Трудовое право : учебник для бакалавриата / под ред. В. М. Лебедева. — 3-е изд., перераб. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2025. — 376 с. - ISBN 978-5-00156-222-1. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/read?id=456658 **Дополнительная литература:** 1.Глухов, А. В. Трудовое право : практикум / А. В. Глухов. - Москва : РГУП, 2020. - 250 с. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/document?pid=1191347 2.Лебедев, В. М. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования : монография / В. М. Лебедев, В. Г. Мельникова, Р. Р. Назметдинов ; под ред. В. М. Лебедева. — Москва : Норма : ИНФРА М, 2023. — 480 с. - ISBN 978-5-91768-867-1. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/document?id=427306 3.Г.С. Скачкова. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). — 14-е изд. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2024. — 776 с. — DOI: https:// doi/org/10.29039/01964-1 Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/read?id=455030
2	Понятие, виды дисциплинарной ответственности 20 час	
3	Понятие и основные виды надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда. 20 час	
4	Понятие и виды трудовых споров. 24 час	

Целью самостоятельной (внеаудиторной) работы студентов является обучение навыкам работы с научно-теоретической, периодической, научной литературой и правовой документацией, необходимыми для углубленного изучения дисциплины, а также развитие у них устойчивых способностей к самостоятельному изучению и изложению полученной информации.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы.

В процессе подготовки к занятиям семинарского типа, студентам необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной) литературы.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, нормативными правовыми актами и статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме. Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем по каждой теме семинарского или практического занятия, что позволяет студентам проявить свою индивидуальность в рамках выступления на данных занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

© РГУТИС

Формой самостоятельной работы может быть самостоятельное выполнение заданий, которые преподаватель выдает студентам.

При выполнении внеаудиторной самостоятельной работы обучающийся имеет право обращаться к преподавателю за консультацией с целью уточнения задания, формы контроля выполненного задания.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

В 5 и 6 семестре

№ п/п	Индекс компетенции, индикатора (этапа освоения)	Содержание компетенции, индикатора (этапа освоения)	Раздел дисциплины, обеспечивающий формирование компетенции, ин дикатора	В результате изучения раздела дисциплины, обеспечивающего формирование компетенции (индикатора) обучающийся должен:		
				знать	**уметь**	**владеть**
1.	ОПК-2	Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности				
2.	ОПК-2.1.	Понимает особенности различных форм реализации права, устанавливает фактические обстоятельства, имеющие юридические значение	Раздел 1, Раздел 2, Раздел 3	Основные понятия материально-правовых отраслей права	Эффективно применять основные понятия материально-паровых отраслей права в правоприменительной деятельности	Навыками анализа норм материально-паровых отраслей права
3.	ОПК-2.2.	Применяет основные понятия материально-правовых отраслей права	Раздел 1, Раздел 2, Раздел 3	Основные понятия и категории материальных и процессуальных отраслей права.	Анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правовые отношения в сфере материального и процессуального права	Навыками применения методов анализа юридических фактов и возникающих в связи с ними правовых отношений в сфере материального и процессуального права.
4.	ОПК-2.3.	Определяет характер правоотнош	Раздел 1, Раздел 2, Раздел 3	Характеристик и материальных и	Определять нормы материальног	Навыками применения нормы

© РГУТИС

		ения и подлежащие применению нормы материального и процессуального права		процессуальных правоотношений	о и процессуального права, подлежащие применению при решении ситуационной задачи	материального и процессуального права, подлежащие применению при решении ситуационной задачи
5.	ОПК-4	Способен профессионально толковать нормы права				
6.	ОПК-4.1.	Анализирует структуру правоотношения для правильной квалификации нормативных правовых актов	Раздел 1, Раздел 2, Раздел 3	Структуру правоотношения для правильного толкования нормативных правовых актов	Анализировать информацию в области материальных и процессуальных правоотношений для правильной квалификации нормативных правовых актов	Навыками применения методов анализа структуры гражданского правоотношения для правильного толкования нормативных правовых актов
7.	ОПК-4.2.	Понимает сущность и значение толкования норм права в профессиональной юридической деятельности	Раздел 1, Раздел 2, Раздел 3	Понятие и виды толкования норм права, его значение в профессиональной деятельности	Определять объект профессионального толкования	Навыками профессионального толкования норм права
8.	ОПК-4.3.	Использует различные приемы и способы толкования норм права для уяснения их смысла и содержания	Раздел 1, Раздел 2, Раздел 3	Способы разъяснения правовых норм	Определять смысл и содержание правовой нормы	Навыками разъяснения смысла и содержания правовых норм

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на разных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Результат обучения по дисциплине	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Этап освоения компетенции

© РГУТИС

Знать основные понятия материально-правовых отраслей права; основные понятия и категории материальных и процессуальных отраслей права; характеристики материальных и процессуальных правоотношений. Уметь эффективно применять основные понятия материально-паровых отраслей права в правоприменительной деятельности; анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правовые отношения в сфере материального и процессуального права; определять нормы материального и процессуального права, подлежащие применению при решении ситуационной задачи. Владеть навыками анализа норм материально-паровых отраслей права; навыками применения методов анализа юридических фактов и возникающих в связи с ними правовых отношений в сфере материального и процессуального права; навыками применения нормы материального и процессуального права, подлежащие применению при	Решение задач, тестирование, письменный доклад	Студент демонстрирует знание основных понятий материально-правовых отраслей права; основных понятий и категорий материальных и процессуальных отраслей права; характеристик материальных и процессуальных правоотношений. Студент демонстрирует умение эффективно применять основные понятия материально-паровых отраслей права в правоприменительной деятельности; анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правовые отношения в сфере материального и процессуального права; определять нормы материального и процессуального права, подлежащие применению при решении ситуационной задачи. Студент демонстрирует владение навыками анализа норм материально-паровых отраслей права; навыками применения методов анализа юридических фактов и возникающих в связи с ними правовых отношений в сфере материального и процессуального права; навыками применения нормы материального и процессуального права, подлежащие	Закрепление способности понимать особенности различных форм реализации права, устанавливает фактические обстоятельства, имеющие юридические значение; применять основные понятия материально-правовых отраслей права; определять характер правоотношений и подлежащих применению норм материального и процессуального права.

© РГУТИС

решении ситуационной задачи.		применению при решении ситуационной задачи.	
Знать структуру правоотношения для правильного толкования нормативных правовых актов; понятие и виды толкования норм права, его значение в профессиональной деятельности; способы разъяснения правовых норм. Уметь анализировать информацию в области материальных и процессуальных правоотношений для правильной квалификации нормативных правовых актов; определять объект профессионального толкования; определять смысл и содержание правовой нормы. Владеть навыками применения методов анализа структуры гражданского	Решение задач, тестирование, письменный доклад	Студент демонстрирует знание структуры правоотношений для правильного толкования нормативных правовых актов; понятий и видов толкования норм права, его значения в профессиональной деятельности; способов разъяснения правовых норм. Студент демонстрирует умение анализировать информацию в области материальных и процессуальных правоотношений для правильной квалификации нормативных правовых актов; определять объект профессионального толкования; определять смысл и содержание правовой нормы. Студент демонстрирует владение навыками применения методов анализа структуры	Закрепление способности анализировать структуру правоотношения для правильной квалификации нормативных правовых актов; понимать сущность и значение толкования норм права в профессиональной юридической деятельности; использовать различные приемы и способы толкования норм права для уяснения их смысла и содержания

© РГУТИС

правоотношения для правильного толкования нормативных правовых актов; навыками профессионального толкования норм права; навыками разъяснения смысла и содержания правовых норм.		гражданского правоотношения для правильного толкования нормативных правовых актов; навыками профессионального толкования норм права; навыками разъяснения смысла и содержания правовых норм.	

Критерии и шкала оценивания освоения этапов компетенций на промежуточной аттестации

Порядок, критерии и шкала оценивания освоения этапов компетенций на промежуточной аттестации определяется в соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам магистратуры, реализуемым по федеральным государственным образовательным стандартам в ФГБОУ ВО «РГУТИС».

Виды средств оценивания, применяемых при проведении текущего контроля и шкалы оценки уровня знаний, умений и навыков при выполнении отдельных форм текущего контроля

Средство оценивания – устный ответ (опрос)

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при устном ответе

оценка	Критерии оценивания	Показатели оценивания
	– полно раскрыто содержание материала; – материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; – продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала; – точно используется терминология; – показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; – продемонстрировано усвоение	– Обучающийся показывает всесторонние и глубокие знания программного материала, – знание основной и дополнительной литературы; – последовательно и четко отвечает на вопросы билета и дополнительные вопросы; – уверенно ориентируется в проблемных ситуациях; – демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, делать правильные выводы, проявляет творческие

© РГУТИС

«5»	ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков; – ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов; – продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач; – продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы; – допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию	способности в понимании, изложении и использовании программного материала; – подтверждает полное освоение компетенций, предусмотренных программой
«4»	– вопросы излагаются систематизировано и последовательно; – продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; – продемонстрировано усвоение основной литературы. – ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков: – а) в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; – б) допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; – в) допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя	– обучающийся показывает полное знание – программного материала, основной и – дополнительной литературы; – дает полные ответы на теоретические вопросы билета и дополнительные вопросы, допуская некоторые неточности; – правильно применяет теоретические положения к оценке практических ситуаций; – демонстрирует хороший уровень освоения материала и в целом подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой
	– неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для	– обучающийся показывает знание основного – материала в объеме, необходимом для предстоящей

© РГУТИС

«3»	дальнейшего усвоения материала; – усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам; – имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; – при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации; – продемонстрировано усвоение основной литературы	профессиональной деятельности; – при ответе на вопросы билета и дополнительные вопросы не допускает грубых ошибок, но испытывает затруднения в последовательности их изложения; – не в полной мере демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций; – подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой на минимально допустимом уровне
«2»	– не раскрыто основное содержание учебного материала; – обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; – допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов. – не сформированы компетенции, умения и навыки.	– обучающийся имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине; – не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускает грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на задаваемые вопросы или затрудняется с ответом; – не подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой

оценочная шкала устного ответа

Процентный интервал оценки	**оценка**
менее 50%	**2**
51% - 70%	**3**
71% - 85%	**4**
86% - 100%	**5**

© РГУТИС

Средство оценивания – мозговой штурм в малых группах

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при мозговом штурме в малых группах

Предел длительности контроля	30 мин.
Критерии оценки	– было сформулировано и проанализировано большинство проблем, заложенных в мозгового штурма; – были продемонстрированы адекватные аналитические методы при работе с информацией; – были использованы дополнительные источники информации; – подготовленные в ходе мозгового штурма документы соответствуют требованиям к ним по смыслу и содержанию; – выводы обоснованы, аргументы весомы; – сделаны собственные выводы, которые отличают данное решение мозгового штурма от других решений
Показатели оценки	мах 10 баллов
«5», если (9 – 10) баллов	полный, обоснованный ответ с применением необходимых источников
«4», если (7 – 8) баллов	неполный ответ в зависимости от правильности и полноты ответа: - не были выполнены все необходимые расчеты; - не было сформулировано и проанализировано большинство проблем, заложенных в мозговом штурме
«3», если (5 – 6) баллов	неполный ответ в зависимости от правильности и полноты ответа: - не были продемонстрированы адекватные аналитические методы при работе с информацией; - не были подготовленные в ходе решения кейса документы, которые соответствуют требованиям к ним по смыслу и содержанию; - не были сделаны собственные выводы, которые отличают данное решение мозгового штурма от других решений

Средство оценивания – дискуссия

© РГУТИС

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при дискуссии

Критерии оценивания	баллы
Студенты продемонстрировали, что усвояемый материал понят (приводились доводы, объяснения, доказывающие это)	2 – 1 – 0
Студенты постигли смысл изучаемого материала (могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый смысл, новую позицию)	2 – 1 – 0
Студенты могут согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы	2 – 1 – 0

Кроме того, могут быть дополнительно использованы иные критерии оценивания, такие как *оценка индивидуального вклада в дискуссию*.

Оценка индивидуального вклада в дискуссию

критерии	баллы
Удерживание и наращивание общего содержания дискуссии: – синтезирует информацию, полученную в процессе коммуникации; – выявляет несущественные замечания, уводящие от предмета обсуждения; – фиксирует возникающие содержательные продвижения или противоречия; – формулирует выводы, создающие новый смысл	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 –10
Позиция участия в дискуссии: – ярко и кратко формулирует свою позицию; – использует убедительные аргументы, усиливающие его высказывания; – отслеживает ответы на свои вопросы	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 –10
Поддержание процесса дискуссии: – принимает активное участие в обсуждении; – проявляет заинтересованность к мнениям других участников; – формулирует аргументы в поддержку разных позиций; – задает уточняющие вопросы,	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 –10

© РГУТИС

помогает прояснить позиции; – вовлекает в дискуссию коллег	

Средство оценивания – деловая игра

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при проведении деловой игры

Критерии оценки Критерии оценки: (пример) владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе, достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре)	– предъявление каждым студентом своего понимания проблемы; – появление у студентов нового смысла обсуждаемой проблемы; – использование при выработке решений рекомендуемых приемов, методов; – не превышение лимита времени; – наличие в решении новизны, оригинальности, нестандартности; – учет ограничений; – рациональность принятого решения; – отсутствие ошибок или противоречий в решении; – техническая грамотность оформления решений; – быстрота принятия решений; – экспертиза решений других групп; – аргументированность при защите своих решений; – согласованность решения внутри группы
Показатели оценки	мах 10 баллов
«5», если (9 – 10) баллов	полное, обоснованное решение с соблюдением всех критериев и показателей
«4», если (7 – 8) баллов	неполное решение в зависимости от следующих факторов: – превышение лимита времени; – отсутствие учета ограничений; – не рациональность принятого решения; – наличие не грубых ошибок или противоречий в решении; – отсутствие технической грамотности в оформлении решений; – недочеты при аргументации решений
«3», если (5 – 6) баллов	неполное решение в зависимости от следующих факторов: – превышение лимита времени; – отсутствие учета ограничений;

© РГУТИС

	– не рациональность принятого решения; – наличие грубых ошибок или противоречий в решении; – отсутствие технической грамотности в оформлении решений; – слабая аргументация решений; – не рациональность принятого решения
«2», менее 5 баллов	неполное решение при отсутствии соблюдения всех критериев и показателей

Средство оценивания – кейсы

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при решении заданий (решение кейсов)

Предел длительности контроля	30 мин.
Критерии оценки	– было сформулировано и проанализировано большинство проблем, заложенных в кейсе (задаче); – были продемонстрированы адекватные аналитические методы при работе с информацией; – были использованы дополнительные источники информации для решения кейса(задачи); – были выполнены все необходимые расчеты; – подготовленные в ходе решения кейса документы соответствуют требованиям к ним по смыслу и содержанию; – выводы обоснованы, аргументы весомы; – сделаны собственные выводы, которые отличают данное решение кейса от других решений
Показатели оценки	мах 10 баллов
«5», если (9 – 10) баллов	полный, обоснованный ответ с применением необходимых источников
«4», если (7 – 8) баллов	неполный ответ в зависимости от правильности и полноты ответа: - не были выполнены все необходимые расчеты; - не было сформулировано и проанализировано большинство проблем, заложенных в кейсе;

© РГУТИС

«3», если (5 – 6) баллов	неполный ответ в зависимости от правильности и полноты ответа: - не были продемонстрированы адекватные аналитические методы при работе с информацией; - не были подготовленные в ходе решения кейса документы, которые соответствуют требованиям к ним по смыслу и содержанию; - не были сделаны собственные выводы, которые отличают данное решение кейса от других решений

Средство оценивания – тестирование

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при решении тестовых заданий

Критерии оценки	оценка
выполнено верно заданий	«5», если (90 –100)% правильных ответов
	«4», если (70 – 89)% правильных ответов
	«3», если (50 – 69)% правильных ответов
	«2», если менее 50% правильных ответов

Виды средств оценивания, применяемых при проведении промежуточной аттестации и шкалы оценки уровня знаний, умений и навыков при их выполнении

Средство оценивания – устный ответ (опрос)

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при устном ответе

оценка	Критерии оценивания	Показатели оценивания
	– полно раскрыто содержание материала; – материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; – продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала;	– Обучающийся показывает всесторонние и глубокие знания программного материала, – знание основной и дополнительной литературы; – последовательно и четко отвечает на вопросы билета и дополнительные вопросы;

© РГУТИС

«5»	– точно используется терминология; – показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; – продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков; – ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов; – продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач; – продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы; – допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию	– уверенно ориентируется в проблемных ситуациях; – демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, делать правильные выводы, проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании программного материала; – подтверждает полное освоение компетенций, предусмотренных программой
«4»	– вопросы излагаются систематизировано и последовательно; – продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; – продемонстрировано усвоение основной литературы. – ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков: – а) в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; – б) допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; – в) допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов,	– обучающийся показывает полное знание – программного материала, основной и – дополнительной литературы; – дает полные ответы на теоретические вопросы билета и дополнительные вопросы, допуская некоторые неточности; – правильно применяет теоретические положения к оценке практических ситуаций; – демонстрирует хороший уровень освоения материала и в целом подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой

© РГУТИС

	которые легко исправляются по замечанию преподавателя	
«3»	– неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; – усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам; – имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; – при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации; – продемонстрировано усвоение основной литературы	– обучающийся показывает знание основного – материала в объеме, необходимом для предстоящей профессиональной деятельности; – при ответе на вопросы билета и дополнительные вопросы не допускает грубых ошибок, но испытывает затруднения в последовательности их изложения; – не в полной мере демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций; – подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой на минимально допустимом уровне
«2»	– не раскрыто основное содержание учебного материала; – обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; – допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов. – не сформированы компетенции, умения и навыки.	– обучающийся имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине; – не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускает грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на задаваемые вопросы или затрудняется с ответом; – не подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой

оценочная шкала устного ответа

Процентный интервал	оценка

© РГУТИС

оценки	
менее 50%	**2**
51% - 70%	**3**
71% - 85%	**4**
86% - 100%	**5**

Средство оценивания – мозговой штурм в малых группах
Средство оценивания – решение заданий

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при решение заданий

Предел длительности контроля	30 мин.
Критерии оценки	– было сформулировано и проанализировано большинство проблем, заложенных в кейсе (задаче); – были продемонстрированы адекватные аналитические методы при работе с информацией; – были использованы дополнительные источники информации для решения кейса(задачи); – были выполнены все необходимые расчеты; – подготовленные в ходе решения кейса документы соответствуют требованиям к ним по смыслу и содержанию; – выводы обоснованы, аргументы весомы; – сделаны собственные выводы, которые отличают данное решение кейса от других решений
Показатели оценки	мах 10 баллов
«5», если (9 – 10) баллов	полный, обоснованный ответ с применением необходимых источников
«4», если (7 – 8) баллов	неполный ответ в зависимости от правильности и полноты ответа: - не были выполнены все необходимые расчеты; - не было сформулировано и проанализировано большинство проблем, заложенных в кейсе;
«3», если (5 – 6) баллов	неполный ответ в зависимости от правильности и полноты ответа: - не были продемонстрированы

© РГУТИС

	адекватные аналитические методы при работе с информацией; - не были подготовленные в ходе решения кейса документы, которые соответствуют требованиям к ним по смыслу и содержанию; - не были сделаны собственные выводы, которые отличают данное решение кейса от других решений

Средство оценивания – тестирование

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при решении тестовых заданий

Критерии оценки	оценка
выполнено верно заданий	«5», если (90 –100)% правильных ответов
	«4», если (70 – 89)% правильных ответов
	«3», если (50 – 69)% правильных ответов
	«2», если менее 50% правильных ответов

7.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

5 семестр

Номер недели семестра	Раздел дисциплины, обеспечивающий формирование компетенции (или ее части)	Вид и содержание контрольного задания	Требования к выполнению контрольного задания и срокам сдачи
5	Раздел 1.	Контрольная точка 1. Решение ситуационных задач (case-study)	Ситуационная задача выполняется на практическом занятии. Ситуационные задачи - это задачи, позволяющие осваивать интеллектуальные операции последовательно в процессе работы с информацией: ознакомление – понимание – применение – анализ –

© РГУТИС

			синтез – оценка. При ее решении разрешено пользоваться нормативными правовыми актами и справочными правовыми системами. Срок выполнения– 15 минут. Максимальное количество баллов – 10.
5	Раздел 1.	Контрольная точка 2. Заслушивание и обсуждение докладов	Доклад – это научно-исследовательская работа, где студент излагает суть проблемы, приводит разные мнения, примеры и высказывает свою точку зрения. Доклад необходимо защитить во время практического занятия Максимальное количество баллов – 10.
5	Раздел 2	Контрольная точка 3. **Задание 1.** Тестирование - тестовое задание из 10 вопросов. Задание 2. Устный опрос	Этап 1. Тестовое задание выполняется в аудитории на практическом занятии. Срок выполнения тестового задания – 15 минут. Этап 2. После прохождения теста обучающемуся на практическом занятии выдается один из заранее представленных вопросов для устного ответа. Студент готовится 10 минут, затем отвечает. Преподавателем может также быть также проведен фронтальный опрос, когда его вопросы обращены ко всей аудитории. Максимальное количество баллов – 10.
5	Раздел 2	Контрольная точка 4. **Задание 1.** Устный опрос **Задание 2**. Практическая задача	Этап 1. Обучающемуся на практическом занятии выдается один из заранее представленных вопросов для устного ответа. Студент готовится 10 минут, затем отвечает. Преподавателем может также быть также проведен фронтальный опрос, когда его вопросы обращены ко всей аудитории. Этап 2. Обучающемуся выдается практическая задача, которая решается в

© РГУТИС

			аудитории на практическом занятии Срок решения практической задачи – до 30 минут. При ее решении разрешено пользоваться нормативными правовыми актами и справочными правовыми системами. Максимальное количество баллов – 15.

Типовые оценочные материалы для проведения текущей аттестации

5 сем.

1-я контрольная точка: решение ситуационных задач

Ситуационные задачи (case-study):

1. Гражданин обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. Администрация предприятия в своем возражении на иск указала, что работник был допущен к работе с условием, что администрация убедится в его профессиональных знаниях в течение месяца, и только после этого оформит с ним трудовой договор, но по истечении месяца стало понятно, что работник не справляется со своими обязанностями, в связи с чем его не допустили к работе и не оформили трудовой договор. Какое решение примет суд?

2. Гражданин в течение месяца работал продавцом на рынке у физического лица, не оформившего свою деятельность в соответствии с законодательством и не зарегистрированного в качестве индивидуального предпринимателя. Когда пришло время расчета, физическое лицо отказалось выплатить гражданину оговоренный заработок. Гражданин обратился с жалобой. Будет ли она удовлетворена?

3. Вновь принятый на работу начальник отдела кадров доложил руководителю, что обнаружил недостатки при оформлении ранее заключенных трудовых договоров. Так, во многих случаях при заключении трудового договора не указывалось конкретное место работы с указанием структурного подразделения и его местонахождения, не оговаривалась обязанность работника хранить коммерческую тайну, не конкретизировалось, что работа имеет разъездной характер и т.п. Какие меры следует предпринять для устранения таких недостатков?

4. Руководитель организации пригласил на работу главного бухгалтера, оговорив срок работы – три года. По истечении трех лет главный бухгалтер продолжал исполнять свои обязанности, но в конце года в период подготовки годового отчета возник конфликт с руководителем, и последний уволил главного бухгалтера в связи с истечением срока трудового договора. Работник предъявил в суд иск о восстановлении на работе. Какое решение примет суд?

© РГУТИС

5. С главным бухгалтером организации был заключен срочный трудовой договор на 5 лет. Через три года имущество организации было продано, и другой собственник решил уволить главного бухгалтера. Имеет ли он такое право, и какие основания увольнения в таком случае могут быть указаны?

6. Работник был принят на должность секретаря руководителя. Вскоре после оформления ему вменили в обязанность уборку помещений, с чем он не согласился. Его уволили. Права ли администрация?

7. Работник был принят на должность секретаря руководителя. Вскоре после оформления освободилась должность делопроизводителя в той же организации, которую хотел занять по совместительству секретарь. Имеет ли он на это право?

8. Работник был принят на должность секретаря руководителя. Впоследствии он согласился в течение года выполнять по совместительству работу уборщика помещений. Проработав три месяца, работник отказался от выполнения обязанностей по совмещаемой должности (уборщика). Имел ли он на это право?

9. Работник был принят на должность секретаря руководителя. Впоследствии он согласился в течение года выполнять обязанности уборщика помещений, о чем был составлен письменный договор. Однако через три месяца руководитель сообщил секретарю по телефону, что совместительство прекращается со следующего рабочего дня. Имел ли руководитель право таким образом прекратить совместительство работника?

10. Работник был уволен по собственному желанию и получил расчет. Он не согласился с начисленной суммой и обратился к главному бухгалтеру за разъяснением, почему ему не начислена зарплата за тот месяц, который он проработал фактически, до составления трудового договора в письменной форме. Главный бухгалтер ответил, что не может начислить заработную плату за тот период, когда трудовые отношения не были оформлены в письменной форме. Прав ли главный бухгалтер?

2-я контрольная точка: заслушивание и обсуждение докладов

Тематика докладов:

1. История развития трудовых отношений в России
2. Краткая характеристика КЗоТ 1922г. и КЗоТ 1971г.
3. Сравнительная характеристика трудовых правоотношений (КЗоТ- 1922г. и Трудового кодекса – 2001г.)
4. Актуальные проблемы правового положения работника в современном трудовом праве Российской Федерации и зарубежных странах.
5. Сравнительная характеристика трудовых правоотношений (КЗоТ- 1971г. и Трудового кодекса – 2001г.)
6. Общая характеристика и источники фабрично-трудового законодательства XIX в. в России.
7. Классификация фабрично-трудового законодательства Российской Империи.
8. Устав о промышленном труде 1913 года как прообраз кодексов законов о труде.
9. Становление «профсоюзного» законодательства в дореволюционной России.

© РГУТИС

10. История становления и развития советского трудового права: 1917-1941 гг.
11. История становления и развития советского трудового права: 1941-1991 гг.
12. Постсоветское развитие трудового законодательства в России.
13. Трудовое законодательство России на современном этапе.
14. Общероссийский классификатор профессий рабочих должностей и тарифных разрядов (ОКПДТР) ОК 016-94
15. Понятие социального партнерства и роли в обществе
16. Актуальные вопросы и пути решения индивидуальных трудовых споров
17. Актуальные вопросы и пути решения коллективных трудовых споров
18. Проблемы заключения соглашений и пути решения
19. Согласие на обработку данных, защита персональных данных работников
20. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений

3-я контрольная точка:

Задание 1 контрольное тестирование
Задание 2. Устный опрос

Тестовые задании
1. Могут ли органы местного самоуправления принимать акты содержащие нормы трудового права?
А) нет;
Б) да.

2. Есть ли содержательные различия между понятиями «трудовой договор» и «трудовой контракт»?
А) да;
Б) нет.

3. Входит ли трудовой договор в систему гражданско-правовых договоров?
А) да;
Б) нет.
4. Коллективный договор – это…
А) трудовой договор между несколькими работниками и одним работодателем;
Б) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;
В) соглашение между государственными органами, работниками и представителем работодателя.
5. По общему правилу заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста …
А) четырнадцати лет;
Б) пятнадцати лет;
В) шестнадцати лет.

6. В каких случаях лицо, поступающее на работу не обязано предъявлять работодателю трудовую книжку…
А) только когда трудовой договор заключается впервые;
Б) только когда работник поступает на работу на условиях совместительства;

© РГУТИС

когда работник поступает на работу на условиях совместительства или после пятилетнего перерыва в работе;
в) когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства.

7. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее…
А) трех дней со дня фактического допущения работника к работе;
Б) десяти дней со дня фактического допущения работника к работе;
В) месяца со дня фактического допущения работника к работе.

8. Для кого из представленных ниже категорий можно устанавливать испытание при приеме на работу…
А) государственных служащих;
Б) лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
В) лиц, избранных (выбранных) на выборную должность на оплачиваемую работу.

9. По общему правилу работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме…
А) за две недели;
Б) за три недели;
В) за четыре недели.

10. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать…
А) 36 часов в неделю;
Б) 40 часов в неделю;
В) 48 часов в неделю.

Вопросы к устному опросу:

1. Предмет, метод и система науки трудового права
2. Цели, задачи, функции трудового права и тенденции его развития
3. Источники трудового права. Классификации источников трудового права и их виды
4. Источники регулирования принципа свободы труда. Реализация принципа свободы труда в трудовых правоотношениях. Понятие трудового договора
5. Отличие трудового договора от договоров гражданского права, связанных с трудом. Сфера применения
6. Сфера действия трудового права. Нормы трудового права.
7. Принципы трудового права
8. Понятие и классификация субъектов трудового права
9. Работник как субъект трудового права. Трудовая правосубъектность. Статутные права и обязанности
10. Работодатель как субъект трудового права. Правовое положение представителей работодателя

© РГУТИС

4-я контрольная точка

Задание 1. Устный опрос.
Задание 2. Решение практической задачи

Задание 1. Вопросы к устному опросу

1. Предмет, метод и система науки трудового права
2. Цели, задачи, функции трудового права и тенденции его развития
3. Источники трудового права. Классификации источников трудового права и их виды
4. Источники регулирования принципа свободы труда. Реализация принципа свободы труда в трудовых правоотношениях. Понятие трудового договора
5. Отличие трудового договора от договоров гражданского права, связанных с трудом. Сфера применения
6. Сфера действия трудового права. Нормы трудового права.
7. Принципы трудового права
8. Понятие и классификация субъектов трудового права
9. Работник как субъект трудового права. Трудовая правосубъектность. Статутные права и обязанности
10. Работодатель как субъект трудового права. Правовое положение представителей работодателя
11. Профсоюзы как субъекты трудового права. Основные задачи профсоюзов. Правовая основа деятельности профсоюзов. Основные функции профсоюзов (представительская и защитная)
12. Понятие и система правоотношений в трудовом праве. Понятие трудового правоотношения, его субъекты
13. Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения
14. Общая характеристика правоотношений, непосредственного связанных с трудовыми
15. Правоотношения по организации труда и управлению трудом; по социальному партнерству; по участию работников и профсоюзов в установлении условий труда; по профессиональной подготовке кадров непосредственно на производстве; по материальной ответственности сторон трудового договора; по разрешению трудовых споров
16. Понятия социального партнерства. Стороны. Органы. Уровни комиссий. Цели, задачи
17. Представительство сторон. Представители работников. Представители работодателей
18. Коллективные переговоры. Сроки уведомлений. Момент начала и окончания переговоров
19. Коллективный договор. Момент начала и окончания подписания договора. Структура и содержание коллективного договора. Порядок заключения коллективного договора
20. Основные принципы социального партнерства. Социально-партнерские соглашения. Виды социально-партнерских соглашений. Участники соглашений. Порядок заключения соглашений. Действие соглашения.

© РГУТИС

Присоединение к соглашению. Контроль и ответственность за невыполнение соглашений и коллективных договоров, а также за нарушение процедуры их заключения

21. Рынок труда. Понятие занятости, занятого населения. Право на занятость. Гарантии социальной поддержки безработных. Пособие по безработице. Общественные работы. Обучение безработных с помощью службы занятости. Трудоустройство слабозащищенных категорий
22. Содержание трудового договора (непосредственные, производные условия труда). Обязательные и специальные условия труда. Порядок заключения трудового договора. Юридические гарантии при приеме на работу (общие и специальные).
23. Испытание при приеме на работу. Условия об испытании. Срок испытания. Категорий работников. Неудовлетворительный результат испытания
24. Трудовая книжка и ее юридическое значение. Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек. Аттестация в трудовом праве
25. Классификация трудовых договоров. Срочный трудовой договор
26. Понятие перевода на другую работу. Классификация переводов. Переводы на другую работу по инициативе работника, обязательные для работодателя
27. Прекращение трудового договора. Отстранение от работы. Классификация прекращений трудового договора (общие и дополнительные)
28. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию); по инициативе работодателя. Порядок увольнения по инициативе работодателя. Общий порядок оформления прекращения трудового договора
29. Защита персональных данных работника

Задание 2. Практические задачи

1. В трудовом договоре было указано, что дворник обязан приступить к работе с 1 марта. Когда работник подошел 1 марта ко входу в организацию, на него упала с крыши сосулька, и он в тяжелом состоянии случайными прохожими был отправлен в больницу. Через два месяца после этого не состоявшийся дворник пришел в организацию и предъявил для оплаты листок нетрудоспособности, но руководитель организации отказался принять листок к оплате и заявил, что 2 марта, поскольку работник не приступил к работе, трудовой договор с ним был аннулирован. Законны ли действия руководителя?

2. Женщина, имеющая двоих детей, узнав из газеты о вакансии в одной организации, обратилась к руководителю с заявлением о приеме на работу, однако ей заявили, что должность уже занята. Через месяц женщина случайно узнала, что на момент ее обращения должность на самом деле была вакантна. Посчитав, что ей необоснованно отказали в приеме на работу, она обратилась в суд. Какое решение примет суд?

3. Вновь принятый работник, проработавший 5 дней, не явился на работу в субботу, хотя по графику должен был работать. В понедельник его ознакомили с приказом о наложении на него дисциплинарного взыскания. Работник обжаловал данный приказ, указав в жалобе, что при приеме на работу его не известили о возможной работе по графику в субботний день. Будет ли удовлетворена жалоба об отмене приказа о наложении дисциплинарного взыскания?

© РГУТИС

4. На должность главного бухгалтера был принят работник, для которого установили срок испытания – три месяца. Отработав один месяц, работник заболел и отсутствовал два месяца по состоянию здоровья. Когда он вышел на работу, ему продлили срок испытания еще на два месяца. Основано ли такое решение руководителя на законе?

5. На должность главного бухгалтера был принят работник, для которого установили срок испытания – три месяца. Через два месяца руководитель предприятия по телефону сообщил работнику, без указания причин, что тот не выдержал результата испытания и может не выходить на работу. Основаны ли действия руководителя на законе?

6. Работник был принят на работу с определением места работы – цеха, расположенного рядом с головным предприятием. Через некоторое время его ознакомили с приказом о перемещении на ту же должность в другое структурное подразделение, расположенное на окраине населенного пункта. Работник не согласился с приказом и обжаловал его. Какое решение должно быть принято по жалобе?

7. Работника по его согласию перевели на другую работу для замещения временно отсутствующего работника – женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста полутора лет. По истечении этого срока временно отсутствующий работник уволился по собственному желанию, и лицо, временно переведенное на эту должность, продолжило трудиться там же. Через некоторое время руководитель предприятия решил принять работника на должность женщины, уволившейся по собственному желанию, и предложил временно переведенному работнику вернуться на прежнее место работы, однако тот отказался. Кто прав?

8. Работник торгового предприятия не прошел обязательного медицинского освидетельствования в срок, установленный работодателем, и последний отстранил работника от исполнения трудовых обязанностей с приостановлением начисления ему заработной платы. Работник обжаловал приказ, указав в жалобе, что медицинский осмотр не смог пройти из-за отсутствия по болезни двух врачей-специалистов, чье заключение было обязательным. Как должна быть разрешена жалоба?

9. Работник, пожелавший расторгнуть трудовой договор, предупредил об этом работодателя за две недели. До истечения срока предупреждения работник решил продолжить работу и отозвал свое заявление об увольнении. Однако руководитель издал приказ об увольнении, сообщив работнику, что на его место уже приглашен другой работник. Основаны ли действия работодателя на законе?

10. Индивидуальный предприниматель произвел сокращение численности своих работников, в связи с чем уволил нескольких работников, поскольку они отказались от перевода на имеющиеся вакантные должности. Один из работников обжаловал увольнение в суд, указав, что он согласился бы и на нижеоплачиваемую работу, однако нижеоплачиваемая работа ему не предлагалась. Какое решение примет суд?

Типовые оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации

Тестирование. Решение практических задач.

© РГУТИС

Средства оценивания сформированности компетенции ОПК-2. Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности – тестовые задания закрытого и открытого типа

Перечень тестовых заданий для промежуточной аттестации (5 семестр)

Средства оценивания сформированности компетенции

Задание закрытого типа на установление соответствия

1. Прочитайте текст и установите соответствие.
Соотнесите термин (правая колонка) с определением (левая колонка).

1	фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат	А	Зарплата
2	размер оплаты труда работника в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера	Б	Премия
		В	Оклад

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами.
Ответ:

1	2

2. Прочитайте текст и установите соответствие.
Соотнесите термин (правая колонка) с определением (левая колонка).

1	временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых в целях разрешения коллективного трудового спора	А	Митинг
2	разногласия, связанные с правами и законными интересами конкретного работника, связанные с переводом, повышением или понижением квалификационного разряда, о приёме на работу или об увольнении, выплатой	Б	Забастовка

© РГУТИС

	зарплаты и сроками		
		В	Индивидуальный трудовой спор

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами.
Ответ:

1	2

3. Прочитайте текст и установите соответствие.
Соотнесите термин (правая колонка) с определением (левая колонка).

1	время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора	А	Нормальная продолжительность рабочего времени
2	исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды	Б	Порядок
		В	Рабочее время

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами.
Ответ:

1	2

<u>Задание закрытого типа на установление последовательности</u>

4. Прочитайте текст и установите последовательность

Расположите в правильной последовательности цифры с соответствующими формулировками, изложенных в ст. 16 ТК РФ
<u>Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании:</u>

1. признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями
2. избрания на должность
3. направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты законность и справедливость при рассмотрении и разрешении административных дел
4. судебного решения о заключении трудового договора
5. избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности
6. назначения на должность или утверждения в должности

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо

© РГУТИС

Задания комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответов из предложенных и развернутым обоснованием выбора

5. Прочитайте внимательно текст, выберите все правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

К основным принципам правового регулирования трудовых отношений относится…

А) запрещение принудительного труда
Б) получение профессионального образование
В) сохранение окружающей среды
Г) запрещение дискриминации в сфере труда
Д) обеспечение права на объединение

Ответ _____
Обоснование ответа: Согласно _____

6. Прочитайте внимательно текст, выберите все правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

К основным условиям прекращения трудового договора относится…

А) соглашение сторон
Б) фактическое недопущение работника к работе
В) отказ работника от перевода на другую работу
Г) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества
Д) поступление работника в учебное заведение для получения профессионального образования

Ответ _____
Обоснование ответа: Согласно _____

Задания комбинированного типа с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора ответа

Прочитайте текст задания, выберите правильный ответ и запишите его соответствующей буквой, ответ обоснуйте.

1. Основаниям прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в частности, включается…
A. истечение срока трудового договора
B. смена собственника имущества организации
C. заключение трудового договора в нарушение приговора суда
D. восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда
Ответ: _____
Обоснование: _____

© РГУТИС

2. В заключении трудового договора запрещается отказывать …
A. работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, по истечении одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы
B. по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами работника
C. при наличии ограничений прав, предусмотренных федеральными законами
D. женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей
Ответ: _____
Обоснование: _____

3. Дополнительными условиями содержания трудового договора, в частности, являются условия о (об) …
A. испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной)
B. трудовой функции и месте работы
C. режиме рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя
D. обязательном социальном страховании работника
Ответ: ___
Обоснование: _____

3. К общеправовым и межотраслевым принципам трудового права, закрепленным в Конституции РФ, относятся принципы …
A. обеспечения права работников на участие в управлении организацией, социального партнерства, обязанности сторон соблюдать условия трудового договора
B. демократизма, законности, защиты прав и свобод человека, свободы труда
C. сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений, осуществления государственного контроля (надзор за соблюдением трудовых прав
Ответ: _____
Обоснование: _____

4. Виды дисциплинарных взысканий могут быть установлены …
A. только Трудовым кодексом РФ
B. федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, устанавливаемыми федеральными законами
C. федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, устанавливаемыми федеральными законами, законами субъектов РФ
D. федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, устанавливаемыми федеральными законами, законами субъектов РФ, коллективными договорами
Ответ: ___
Обоснование: _____

5. Если работник, нуждающийся согласно медицинскому заключению во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, работодатель обязан …

© РГУТИС

A. на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должность, но без начисления заработной платы (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательство
B. - на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должность и средней заработной платы
C. - расторгнуть трудовой договор с работником в соответствии с п. 8 ч.77 ТК РФ
Ответ: _____
Обоснование: _____

6. Трудовым кодексом Российской Федерации не предусмотрено дисциплинарное взыскание в виде
А) замечания
Б) выговора
В) строгого выговора
Г) увольнения
Ответ: _____
Обоснование: _____

7. До применения дисциплинарного взыскания работодатель
А) должен потребовать от работника незамедлительного устного объяснения
Б) должен затребовать от работника письменное объяснение
В) требует составления справки от очевидцев дисциплинарного проступка
Г) вправе не требовать каких-либо документов
Ответ: _____
Обоснование: _____

8. По общему правилу дисциплинарное взыскание применяется не позднее
А) Пятнадцати дней со дня обнаружения проступка
Б) Одного месяца со дня обнаружения проступка
В) Двух месяцев со дня обнаружения проступка
Г) Трех месяцев со дня обнаружения проступка
Ответ: _____
Обоснование: _____

9. Работник считается не имеющим дисциплинарного взыскания, если он не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию
А) в течение трех месяцев со дня применения дисциплинарного взыскания
Б) в течение полугода со дня применения дисциплинарного взыскания
В) в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания
Г) в течение трех лет со дня применения дисциплинарного взыскания
Ответ: _____
Обоснование: _____

10. Необходимость профессионального обучения и подготовки работников для нужд организации определяется
А) работниками.
Б) работодателем.
В) профсоюзной организацией.
Г) работниками, работодателем, профсоюзной организацией

© РГУТИС

Ответ: _____
Обоснование: _____

11. Система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия – это определение
А) профсоюзной деятельности
Б) охраны труда
В) социального партнерства
Г) трудового договора

12. В организации создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает
А) 50 человек
Б) 100 человек
В) 200 человек
Г) 500 человек
Ответ: _____
Обоснование: _____

13. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов
А) не может быть заменена эквивалентной компенсационной выплатой ни в каком случае
Б) может быть заменена эквивалентной компенсационной выплатой по усмотрению работодателя
В) может быть заменена эквивалентной компенсационной выплатой по письменным заявлениям работников
Г) может быть заменена эквивалентной компенсационной выплатой по письменным заявлениям работников, если это предусмотрено коллективным и (или) трудовым договором
Ответ: _____
Обоснование: _____

14. При причинении работником работодателю ущерба работник
А) обязан возместить прямой действительный ущерб
Б) обязан возместить прямой действительный ущерб и моральный вред
В) обязан возместить прямой действительный ущерб и упущенную выгоду
Г) не обязан возмещать вред, причиненный работодателю.

15. При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей, отпуском, перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба
А) с каждым работником заключают договор о материальной ответственности
Б) вводится коллективная (бригадная) материальная ответственность
В) работники предупреждаются под роспись о возможном возмещении ущерба и упущенной выгоды

© РГУТИС

В) работники освобождаются от материальной ответственности
Ответ: _____
Обоснование: _____

16. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность (если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами)
А) в пределах своего среднего дневного заработка
Б) в пределах своего среднего месячного заработка
В) в пределах своего среднего годового заработка
Г) в пределах своего фактического годового заработка за последний год работы
Ответ: _____
Обоснование: _____

17. В случае недостачи ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных работником по разовому документу
А) На работника возлагается материальная ответственность в размере среднего месячного заработка
Б) На работника возлагается материальная ответственность в размере среднего дневного заработка
В) На работника возлагается полная материальная ответственность
Г) На работника не может быть возложена материальная ответственность, если с работником не был заключен договор о материальной ответственности
Ответ: _____
Обоснование: _____

18. Денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с выполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами, являются
А) премиями.
Б) компенсациями.
В) материальной помощью.
Г) социальными выплатами.
Ответ: _____
Обоснование: _____

19. Средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений, являются
А) Гарантиями
Б) Компенсациями
В) Бонусами
Г) Нормированием труда
Ответ: _____
Обоснование: _____

20. Поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы является
А) Служебной поездкой работника, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер
Б) Служебной командировкой

© РГУТИС

В) Деловой поездкой
Г) Коммерческой поездкой
Ответ: _____
Обоснование: _____

Задания открытого типа с развернутым ответом

Внимательно прочитайте текст задания, поймите суть, продумайте логику ответа. Ответ запишите развернуто и обосновано, используя четкие компактные формулировки.

1. Гражданин П. в целях трудоустройства обратился в организацию на должность Юрисконсульт. В отделе кадров ему сообщили, что объемы работ по его специальности в организации небольшие и организация готова принять его для составления документов правового характера на дому. При этом организация обеспечила его правовой базой. Однако трудовой договор в письменной форме с П. не заключался. Какой вид отношений возник у П. с организацией? Распространяются ли на эти отношения нормы трудового права?

Ответ и обоснование:
В соответствии _____

Перечень тестовых заданий открытого типа (заполнение пробелов в тексте) для промежуточной аттестации
(зачет 5 семестр)

Задание 1. Определите значение понятия по его содержанию:
обжалование не вступивших в законную силу решений суда в высшую инстанцию, которая имеет право пересмотреть дело по существу –
это _____

Задание 2. Определите значение понятия по его содержанию:
это оплата за комплекс работ. Разновидность сдельной формы заработной оплаты работников. Общая сумма определяется как по прямым сдельным расценкам, так и с начислением установленных премий. Размер премии указывается в наряде (договоре) –
это _____

Задание 3. Определите значение понятия по его содержанию:
перечень вопросов (вопросник), подлежащий самостоятельному заполнению респондентом –
это _____

Задание 4. Определите значение понятия по его содержанию:
процедура определения квалификации, практических навыков, деловых качеств работника и установления их соответствия или несоответствия занимаемой должности –
это **Аттестация персонала**

Задание 5. Определите значение понятия по его содержанию:
официальный документ, которым оформляются результаты проверки финансово-хозяйственной деятельности предприятия, организации, учреждения –

© РГУТИС

это _____

Задание 6. Определите значение понятия по его содержанию:

передача непрофильных функций организации внешним исполнителям — субподрядчикам –

это_____

Задание 7. Определите значение понятия по его содержанию:

трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней –

это _____

Задание 8. Определите значение понятия по его содержанию:

условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо не превышает установленных нормативов –

это _____

Задание 9. Определите значение понятия по его содержанию:

документ, удостоверяющий временную нетрудоспособность работника. –

это _____

Задание 10. Определите значение понятия по его содержанию:

особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания –

это _____

Задание 11. Определите значение понятия по его содержанию:

в процессуальном праве факты, от которых зависит возникновение, изменение или прекращение прав и обязанностей лиц, участвующих в деле –

это _____

Задание 12. Определите значение понятия по его содержанию:

аргументированные доказательствами доводы, опровергающие предъявленный иск. –

это _____

Задание 13. Определите значение понятия по его содержанию:

компенсация имущественного ущерба, возникшего в результате причинения вреда –

это _____

Задание 14. Определите значение понятия по его содержанию:

в трудовом праве возврат на рабочее место незаконно уволенного либо переведенного на другую работу –

Это _____

Задание 15. Определите значение понятия по его содержанию:

© РГУТИС

работа на срок до 2-х месяцев, а работа для замещения временно отсутствующих работников, за которыми сохраняется их место работы (должность), – до четырех месяцев –

Это _____

Задание 16. Определите значение понятия по его содержанию:

время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению –

Это _____

Задание 17. Определите значение понятия по его содержанию:

невозможность по состоянию здоровья выполнять работу в течение относительно небольшого промежутка времени. –

Это _____

Задание 18. Определите значение понятия по его содержанию:

гарантийная выплата, производимая работнику в связи с расторжением трудового договора по инициативе работодателя или по соглашению сторон в соответствии с ТК РФ. –

Это _____

Задание 19. Определите значение понятия по его содержанию:

это время, в течение которого работник по вине работодателя был лишен возможности работать и получать заработную плату –

Это _____

Задание 20. Определите значение понятия по его содержанию:

график выполнения работ, при многосменной организации труда, в котором закрепляются: время начала и окончания работы, продолжительность рабочего дня, порядок чередования работников по сменам, дни работы и отдыха –

Это _____

Задание 21. Определите значение понятия по его содержанию:

выплаты за время, когда работник не выполняет трудовые обязанности по предусмотренным законодательством уважительным причинам. –

Это _____

Задание 22. Определите значение понятия по его содержанию:

способности физического лица выполнять определенные трудовые функции с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных навыков (наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по специальности в данной отрасли). –

Это _____

Задание 23. Определите значение понятия по его содержанию:

обязанность работника понести наказание, предусмотренное нормами трудового законодательства, за виновное, противоправное неисполнение своих трудовых обязанностей. К дисциплинарной ответственности могут привлекаться работники,

© РГУТИС

совершившие дисциплинарный проступок–
Это _____

Задание 24. Определите значение понятия по его содержанию:
неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, при котором работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение –
Это _____

Задание 25. Определите значение понятия по его содержанию:
обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.
Это _____

Средства оценивания сформированности компетенции ОПК-4. Способен профессионально толковать нормы права – тестовые задания закрытого и открытого типа

Перечень тестовых заданий закрытого типа для промежуточной аттестации (зачет 5 семестр)

1.Если в трудовом договоре не определен день начала работы, работник должен приступить к работе
А) В день подписания трудового договора
Б) В день вступления трудового договора в силу
В) На следующий рабочий день после вступления договора в силу
Г) В день, согласованный с работодателем устно

2. Прием на работу оформляется
А) Трудовым договором
Б) Приказом, изданным на основании заключенного трудового договора
В) Распоряжением работодателя (как письменным, так и устным)
Г) Законодательство не устанавливает правил приема

3. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц
А) Окончивших образовательные учреждения и поступающих на работу в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения
Б) Окончивших образовательные учреждения высшего профессионального образования (как имеющие государственную аккредитацию, так и не имеющие государственной аккредитации) и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение года со дня окончания образовательного учреждения
В) Окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения
Г) Окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и поступающих на

© РГУТИС

работу по полученной специальности либо по иной специальности при условии, что поступление на работу осуществляется впервые

4. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя
А) За три рабочих дня
Б) В письменной форме за три дня
В) За пять рабочих дней
Г) В письменной форме за пять дней

5. Перемещением не является
А) Временное изменение трудовой функции работника
Б) Перемещение работника в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора
В) Поручение работнику работы на другом механизме, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора
Г) Поручение работнику работы на другом агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора

6. Переводом на другую работу не является
А) Временное изменение трудовой функции работника
Б) Перемещение работника на другое рабочее место, если это не повлекло изменений определенных сторонами условий трудового договора
В) Изменение структурного подразделения, в котором работает работник, если структурное подразделение было указано в трудовом договоре
Г) Перемещение работника на другое рабочее место, если это повлекло изменение определенных сторонами условий трудового договора

7. Об изменениях определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить работника
А) В письменной форме не позднее, чем за десять дней
Б) В письменной или в устной форме не позднее, чем за два месяца
В) В письменной форме не позднее, чем за два месяца
Г) В письменной форме не позднее, чем за один месяц

8. Увольнение работников в связи с сокращением численности или штата работников организации допускается
А) В любом случае.
Б) В случае согласия работников с предстоящим увольнением
В) В случае невозможности перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.
Г) В случае получения согласия профсоюза.

9. Увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности
А) Допускается во всех случаях

© РГУТИС

Б) Допускается, если работник не подал письменного заявления о несогласии с увольнением
В) Допускается в случае ликвидации организации
Г) Допускается только при согласии профсоюза

10. Признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением
А) Является основанием для увольнения работника по инициативе работодателя
Б) Является основанием для увольнения работника по инициативе работника
В) Является основанием для прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон
Г) Не является основанием для расторжения трудового договора

11. Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку
А) На следующий день после прекращения трудового договора
Б) В день прекращения трудового договора
В) За день до прекращения трудового договора
Г) В течение 3 дней со дня расторжения трудового договора

12. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится
А) В размерах, установленных по соглашению между работником и работодателем
Б) Пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ
В) В таком же размере, как и при работе в условиях полного рабочего времени
Г) Пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ только в случае, если работнику установлена неполная рабочая неделя.

13. Сверхурочная работа – это работа
А) Выполняемая работником по инициативе как работодателя, так и работника за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени.
Б) Выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени.
В) Выполняемая работником дополнительно по инициативе работодателя в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени
Г) Выполняемая работником по его инициативе и в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени.

14. Видом дополнительной работы не является
А) Совмещение профессий (должностей)
Б) Увеличение объема работ
В) Работа по трудовому договору
Г) Расширение зон обслуживания

15. В структуру заработной платы не включаются
А) Социальные выплаты.
Б) Компенсационные выплаты.
В) Стимулирующие выплаты.

© РГУТИС

Г) Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы

Перечень тестовых заданий открытого типа для промежуточной аттестации

Задание 1. Определите значение понятия по его содержанию:

это минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат –

это _____

Задание 2. Определите значение понятия по его содержанию:

это условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни воздействия таких факторов не превышают установленных нормативов –

это _____

Задание 3. Определите значение понятия по его содержанию:

оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда –

это _____

Задание 4. Определите значение понятия по его содержанию:

процедура определения квалификации, практических навыков, деловых качеств работника и установления их соответствия или несоответствия занимаемой должности –

это _____

Задание 5. Определите значение понятия по его содержанию:

официальный документ, которым оформляются результаты проверки финансово-хозяйственной деятельности предприятия, организации, учреждения –

это _____

Задание 6. Определите значение понятия по его содержанию:

передача непрофильных функций организации внешним исполнителям — субподрядчикам –

это _____

Задание 7. Определите значение понятия по его содержанию:

трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней –

это _____

Задание 8. Определите значение понятия по его содержанию:

производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию –

это _____

© РГУТИС

Задание 9. Определите значение понятия по его содержанию:
документ, удостоверяющий временную нетрудоспособность работника. –
это _____

Задание 10. Определите значение понятия по его содержанию:
особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания –
это _____

Задание 11. Определите значение понятия по его содержанию:
в процессуальном праве факты, от которых зависит возникновение, изменение или прекращение прав и обязанностей лиц, участвующих в деле –
это _____

Задание 12. Определите значение понятия по его содержанию:
аргументированные доказательствами доводы, опровергающие предъявленный иск. –
это _____

Задание 13. Определите значение понятия по его содержанию:
компенсация имущественного ущерба, возникшего в результате причинения вреда –
это _____

Задание 14. Определите значение понятия по его содержанию:
в трудовом праве возврат на рабочее место незаконно уволенного либо переведенного на другую работу –
Это _____

Задание 15. Определите значение понятия по его содержанию:
работа на срок до 2-х месяцев, а работа для замещения временно отсутствующих работников, за которыми сохраняется их место работы (должность), – до четырех месяцев –
Это _____

Задание 16. Определите значение понятия по его содержанию:
время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению –
Это _____

Задание 17. Определите значение понятия по его содержанию:
невозможность по состоянию здоровья выполнять работу в течение относительно небольшого промежутка времени. –
Это _____

Задание 18. Определите значение понятия по его содержанию:
гарантийная выплата, производимая работнику в связи с расторжением трудового

© РГУТИС

договора по инициативе работодателя или по соглашению сторон в соответствии с ТК РФ. –

Это _____

Задание 19. Определите значение понятия по его содержанию:

это время, в течение которого работник по вине работодателя был лишен возможности работать и получать заработную плату –

Это _____

Задание 20. Определите значение понятия по его содержанию:

график выполнения работ, при многосменной организации труда, в котором закрепляются: время начала и окончания работы, продолжительность рабочего дня, порядок чередования работников по сменам, дни работы и отдыха –

Это _____

Задание 21. Определите значение понятия по его содержанию:

выплаты за время, когда работник не выполняет трудовые обязанности по предусмотренным законодательством уважительным причинам. –

Это _____

Задание 22. Определите значение понятия по его содержанию:

способности физического лица выполнять определенные трудовые функции с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных навыков (наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по специальности в данной отрасли). –

Это _____

Задание 23. Определите значение понятия по его содержанию:

обязанность работника понести наказание, предусмотренное нормами трудового законодательства, за виновное, противоправное неисполнение своих трудовых обязанностей. К дисциплинарной ответственности могут привлекаться работники, совершившие дисциплинарный проступок–

Это _____

Задание 24. Определите значение понятия по его содержанию:

неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, при котором работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение –

Это _____

Задание 25. Определите значение понятия по его содержанию:

обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Это _____

Практические задачи

© РГУТИС

1. В трудовом договоре было указано, что дворник обязан приступить к работе с 1 марта. Когда работник подошел 1 марта ко входу в организацию, на него упала с крыши сосулька, и он в тяжелом состоянии случайными прохожими был отправлен в больницу. Через два месяца после этого не состоявшийся дворник пришел в организацию и предъявил для оплаты листок нетрудоспособности, но руководитель организации отказался принять листок к оплате и заявил, что 2 марта, поскольку работник не приступил к работе, трудовой договор с ним был аннулирован. Законны ли действия руководителя?

2. Женщина, имеющая двоих детей, узнав из газеты о вакансии в одной организации, обратилась к руководителю с заявлением о приеме на работу, однако ей заявили, что должность уже занята. Через месяц женщина случайно узнала, что на момент ее обращения должность на самом деле была вакантна. Посчитав, что ей необоснованно отказали в приеме на работу, она обратилась в суд. Какое решение примет суд?

3. Вновь принятый работник, проработавший 5 дней, не явился на работу в субботу, хотя по графику должен был работать. В понедельник его ознакомили с приказом о наложении на него дисциплинарного взыскания. Работник обжаловал данный приказ, указав в жалобе, что при приеме на работу его не известили о возможной работе по графику в субботний день. Будет ли удовлетворена жалоба об отмене приказа о наложении дисциплинарного взыскания?

4. На должность главного бухгалтера был принят работник, для которого установили срок испытания – три месяца. Отработав один месяц, работник заболел и отсутствовал два месяца по состоянию здоровья. Когда он вышел на работу, ему продлили срок испытания еще на два месяца. Основано ли такое решение руководителя на законе?

5. На должность главного бухгалтера был принят работник, для которого установили срок испытания – три месяца. Через два месяца руководитель предприятия по телефону сообщил работнику, без указания причин, что тот не выдержал результата испытания и может не выходить на работу. Основаны ли действия руководителя на законе?

6. Работник был принят на работу с определением места работы – цеха, расположенного рядом с головным предприятием. Через некоторое время его ознакомили с приказом о перемещении на ту же должность в другое структурное подразделение, расположенное на окраине населенного пункта. Работник не согласился с приказом и обжаловал его. Какое решение должно быть принято по жалобе?

7. Работника по его согласию перевели на другую работу для замещения временно отсутствующего работника – женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста полутора лет. По истечении этого срока временно отсутствующий работник уволился по собственному желанию, и лицо, временно переведенное на эту должность, продолжило трудиться там же. Через некоторое время руководитель предприятия решил принять работника на должность женщины, уволившейся по собственному желанию, и предложил временно переведенному работнику вернуться на прежнее место работы, однако тот отказался. Кто прав?

© РГУТИС

8. Работник торгового предприятия не прошел обязательного медицинского освидетельствования в срок, установленный работодателем, и последний отстранил работника от исполнения трудовых обязанностей с приостановлением начисления ему заработной платы. Работник обжаловал приказ, указав в жалобе, что медицинский осмотр не смог пройти из-за отсутствия по болезни двух врачей-специалистов, чье заключение было обязательным. Как должна быть разрешена жалоба?

9. Работник, пожелавший расторгнуть трудовой договор, предупредил об этом работодателя за две недели. До истечения срока предупреждения работник решил продолжить работу и отозвал свое заявление об увольнении. Однако руководитель издал приказ об увольнении, сообщив работнику, что на его место уже приглашен другой работник. Основаны ли действия работодателя на законе?

10. Индивидуальный предприниматель произвел сокращение численности своих работников, в связи с чем уволил нескольких работников, поскольку они отказались от перевода на имеющиеся вакантные должности. Один из работников обжаловал увольнение в суд, указав, что он согласился бы и на нижеоплачиваемую работу, однако нижеоплачиваемая работа ему не предлагалась. Какое решение примет суд?

6 сем.

Типовые оценочные материалы для проведения текущей аттестации

Первая контрольная точка: решение ситуационных задач

Ситуационные задачи:

1. По истечении года после приема на работу кассира руководителю предприятия стало известно, что кассир совершал мелкие кражи товаров, но после обнаружения этого продавцы требовали возместить стоимость товаров, что кассир и делал, поэтому о кражах руководителю предприятия не докладывали. Как только руководитель узнал об этом, он уволил кассира по пункту 7 ст. 81 Трудового кодекса РФ – совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя. Законны ли действия руководителя предприятия?

2. Работник, выполнявший обязанности водителя, был лишен прав на управление транспортным средством по решению суда. Руководитель предприятия предложил ему все имевшиеся на предприятии вакансии, в том числе по нижеоплачиваемой должности и в другой местности, но работник отказался от перевода. По какому основанию можно произвести увольнение работника в данном случае?

3. В день увольнения работника ознакомили с приказом об увольнении и предложили расписаться на нем, но работник отказался от подписи и от получения трудовой книжки и расчета. Каковы действия администрации в таком случае?

© РГУТИС

4. В непрерывно действующей организации невозможно было уменьшение продолжительности работы в предпраздничный день. Руководитель издал приказ, в соответствии с которым установил оплату за эти часы по нормам, установленным для сверхурочной работы. Основан ли приказ на действующем трудовом законодательстве?

5. Работник, уволенный по сокращению штатов, обратился в суд с иском о восстановлении на работе, мотивируя иск тем, что он, работая в данной организации, получил трудовое увечье, а поэтому имеет преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов. Какое решение должен принять суд?

6. Руководитель издал приказ о наложении на работника дисциплинарного взыскания в виде «предупреждения», и второй приказ, в котором «поставил на вид» работнику. Через некоторое время был издан приказ об увольнении по п.5 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ – за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Работник обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Какое решение должен принять суд?

7. На должность главного бухгалтера был принят работник, для которого установили срок испытания – три месяца. Отработав один месяц, работник заболел и отсутствовал два месяца по состоянию здоровья. Когда он вышел на работу, ему продлили срок испытания еще на два месяца. Основано ли такое решение руководителя на законе?

8. Работник был принят на работу с определением места работы – цеха, расположенного рядом с головным предприятием. Через некоторое время его ознакомили с приказом о перемещении на ту же должность в другое структурное подразделение, расположенное на окраине населенного пункта. Работник не согласился с приказом и обжаловал его. Какое решение должно быть принято по жалобе?

9. Работника по его согласию перевели на другую работу для замещения временно отсутствующего работника – женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста полутора лет. По истечении этого срока временно отсутствующий работник уволился по собственному желанию, и лицо, временно переведенное на эту должность, продолжило трудиться там же. Через некоторое время руководитель предприятия решил принять работника на должность женщины, уволившейся по собственному желанию, и предложил временно переведенному работнику вернуться на прежнее место работы, однако тот отказался. Кто прав?

10. Работник торгового предприятия не прошел обязательного медицинского освидетельствования в срок, установленный работодателем, и последний отстранил работника от исполнения трудовых обязанностей с приостановлением начисления ему заработной платы. Работник обжаловал приказ, указав в жалобе, что медицинский осмотр не смог пройти из-за отсутствия по болезни двух врачей-специалистов, чье заключение было обязательным. Как должна быть разрешена жалоба?

2-я контрольная точка.

заслушивание и обсуждение докладов

Тематика докладов:

© РГУТИС

1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда согласно
2. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями
3. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных
4. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации
5. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
6. Оплата сверхурочной работы
7. Понятие и значение основных принципов
8. Система основных принципов регулирования труда
9. Межотраслевые принципы регулирования труда
10. Отраслевые принципы регулирования труда
11. Работник и работодатель как субъекты трудового права
12. Понятие и классификация источников трудового права. (федерального, регионального и муниципального уровня)
13. Классификация источников трудового права
14. Действие нормативных правовых актов во времени, в пространстве и по категориям работников
15. Понятие и виды правоотношений в трудовом праве
16. Содержание, возникновение, изменение и прекращение трудовых правоотношений
17. Общая характеристика правоотношений в сфере трудового права
18. Актуальные проблемы правового положения работника в современном трудовом праве Российской Федерации и зарубежных стран.
19. Общая характеристика трудового права зарубежной страны (по выбору студента).
20. Современное трудовое право России
21. Сравнительная характеристика социальных (трудовых) гарантий в России и за рубежом

3-я контрольная точка.
Задание 1. Решение тестовых заданий
Задание 2. Устный опрос

Тестовые задании:

1. Влечет ли работа на условиях неполного рабочего времени для работников какие-либо ограничения продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав?
А) да;
Б) да, если работа на таких условиях осуществляется более трех месяцев;
В) нет.

© РГУТИС

2. Ночное время в трудовом законодательстве определяется, как…
А) время с 20 часов до 6 часов;
Б) время с 22 часов до 6 часов;
В) время с 24 часов до 5 часов.

3. Что из перечисленного не относится к видам времени отдыха:
А) ежедневный (междусменный) отдых;
Б) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
В) пропуск по болезни;
Г) нерабочие праздничные дни;
Д) отпуска.

4. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее…
А) 10 часов;
Б) 24 часов;
В) 42 часов.

5. В соответствии с действующим трудовым законодательством, продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на…
А) один час;
Б) два часа;
В) три часа.

6. Включаются ли в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск непосредственно время ежегодного оплачиваемого отпуска?
А) да;
Б) только в случае, если отпуск предоставлен по инициативе работодателя;
В) нет.

7. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении…
А) шести месяцев его непрерывной работы в данной организации;
Б) десяти месяцев его непрерывной работы в данной организации;
В) двенадцати месяцев его непрерывной работы в данной организации.

8. Замена отпуска работнику денежной компенсацией работодателем является его…
А) правом;
Б) обязанностью.

9. Допускается ли оплата труда работника в неденежной форме (например, продукцией предприятия)?
А) да;
Б) да, если между работодателем и работником есть согласие по этому вопросу, но при этом доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от общей суммы заработной платы;
В) да, если у предприятия нет на счетах свободны денежных средств;
Г) нет.

© РГУТИС

10. Оплачивается ли по действующему законодательству время простоя по вине работодателя?
А) да;
Б) нет;
В) если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Вопросы к устному опросу:

1. Сверхурочная работа. Режим рабочего времени. Ненормированный рабочий день. Работа в режиме гибкого рабочего времени. Сменная работа. Суммированный учет рабочего времени Разделение рабочего дня на части
2. Понятие и виды времени отдыха. Специальные перерывы для обогревания и отдыха. Нерабочие праздничные дни.
3. Отпуска. Их виды. Ежегодные оплачиваемые отпуска. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Предоставление отпусков. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков
4. Понятие заработной платы. Ее установление. Исчисление средней заработной платы
5. Основные государственные гарантии по оплате труда. Установление минимального размера оплаты труда. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы
6. Ограничение удержаний из заработной платы. Ограничение оплаты труда в натуральной форме
7. Государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы
8. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся. Установление законодательством сроков и очередности выплаты заработной платы
9. Тарифные системы оплаты труда. Оплата труда отдельных категорий работников и работ в особых условиях. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений
10. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, а также в особых климатических условиях.
11. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
12. Гарантии и компенсации работникам
13. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников
14. Понятие дисциплинарной ответственности. Виды дисциплинарной ответственности по трудовому праву. Порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности
15. Понятие и виды материальной ответственности сторон трудового договора. Материальная ответственность работника. Порядок возмещения ущерба. Определение размера причиненного ущерба. Возмещение затрат, связанных с обучением работника
16. Материальная ответственность работодателя

© РГУТИС

17. Понятие и основные виды надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда
18. Органы надзора и контроля
19. Ответственность за нарушение законодательства о труде и об охране труда
20. Общественный (профсоюзный) контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и правил по охране труда. Согласование решений работодателя с профсоюзами. Гарантии профсоюзным работникам
21. Создание условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации
22. Понятие охраны труда. Участие государства в обеспечении охраны труда. Участие работодателей в обеспечении охраны труда работников. Служба охраны труда в организации
23. Права и обязанности работников в сфере обесценения я охраны труда. Выдача молока и лечебно-профилактического питания. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников
24. Несчастные случаи. Обязанности работодателя при несчастном случае
25. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей — физических лиц
26. Особенности трудового договора с работодателем — физическим лицом не индивидуальным предпринимателем
27. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Особенности трудовых отношений. Отпуска
28. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет. Ограничения по привлечению к труду несовершеннолетних. Особенности трудовых отношений
29. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.
30. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
31. Особенности трудовых отношений первой категорией работников
32. Особенности трудовых отношений всех работающих в районах Крайнего Севера и приравненных местностях

4-я контрольная точка.

Задание 1. Устный опрос

Задание 2. Решение практической задачи

Вопросы для устного опроса

1. Оплата труда. Дополнительный выходной день. Сокращенное рабочее время. Отпуска. Оплата расходов. Гарантии при увольнении
2. Особенности регулирования труда работников транспорта. Прием на работу. Рабочее время и время отдыха. Дисциплина труда
3. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ. Особенности трудовых отношений. Трудовой договор. Дополнительный

© РГУТИС

отпуск. Иные гарантии и компенсации. Основания прекращения работы в представительстве Российской Федерации за границей

4. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций. Особенности трудовых отношений. Изменение условий договора. Режим рабочего времени. Материальная ответственность работников. Прекращение трудового договора

5. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров. Особенности трудовых отношений. Трудовой договор. Временный перевод. Отстранение от работы. Работа по совместительству. Несовершеннолетние. Женщины-спортсмены. Дополнительные гарантии и компенсации спортсменам, тренерам

6. Особенности расторжения трудового договора со спортсменом, с тренером

7. Регулирование труда лиц, проходящих заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу. Особенности трудовых отношений. Отпуск. Основания и порядок увольнения с альтернативной гражданской службы.

8. Особенности регулирования труда медицинских работников.

9. Сокращенная продолжительность рабочего времени. Работа по совместительству. Дополнительный оплачиваемый отпуск

10. Понятие и виды трудовых споров. Принципы их рассмотрения

11. Индивидуальные трудовые споры. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров КТС. Компетенция комиссии по трудовым спорам

12. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах.

13. Споры об увольнении и о переводе на другую работу

14. Коллективные трудовые споры. Началом коллективного трудового спора

15. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.

16. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника

17. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже

18. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора. Контроль и ответственность

19. Незаконные забастовки. Гарантии в связи с проведением забастовки. Запрещение локаута и ответственность

20. Понятие международно-правового регулирования труда, его субъекты. Источники международного трудового права и основные его трудовые права

Практические задачи

1. По истечении года после приема на работу кассира руководителю предприятия стало известно, что кассир совершал мелкие кражи товаров, но после обнаружения этого продавцы требовали возместить стоимость товаров, что кассир и делал, поэтому о кражах руководителю предприятия не докладывали. Как только руководитель узнал об этом, он уволил кассира по пункту 7 ст. 81 Трудового кодекса РФ – совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя. Законны ли действия руководителя предприятия?

2. Работник, выполнявший обязанности водителя, был лишен прав на управление транспортным средством по решению суда. Руководитель предприятия предложил ему все имевшиеся на предприятии вакансии, в том числе по нижеоплачиваемой должности и в другой местности, но работник отказался от перевода. По какому основанию можно произвести увольнение работника в данном случае?

© РГУТИС

3. В день увольнения работника ознакомили с приказом об увольнении и предложили расписаться на нем, но работник отказался от подписи и от получения трудовой книжки и расчета. Каковы действия администрации в таком случае?

4. В непрерывно действующей организации невозможно было уменьшение продолжительности работы в предпраздничный день. Руководитель издал приказ, в соответствии с которым установил оплату за эти часы по нормам, установленным для сверхурочной работы. Основан ли приказ на действующем трудовом законодательстве?

5. Работник, уволенный по сокращению штатов, обратился в суд с иском о восстановлении на работе, мотивируя иск тем, что он, работая в данной организации, получил трудовое увечье, а поэтому имеет преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов. Какое решение должен принять суд?

6. Руководитель издал приказ о наложении на работника дисциплинарного взыскания в виде «предупреждения», и второй приказ, в котором «поставил на вид» работнику. Через некоторое время был издан приказ об увольнении по п.5 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ – за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Работник обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Какое решение должен принять суд?

6 сем.

Типовые оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации

(экзамен).

Средства оценивания сформированности компетенции ОПК-2. Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности – тестовые задания закрытого и открытого типа

1. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность (если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами)
А) в пределах своего среднего дневного заработка
Б) в пределах своего среднего месячного заработка
В) в пределах своего среднего годового заработка
Г) в пределах своего фактического годового заработка за последний год работы
Ответ _____
Обоснование _____
2. В случае недостачи ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных работником по разовому документу
А) На работника возлагается материальная ответственность в размере среднего месячного заработка
Б) На работника возлагается материальная ответственность в размере среднего дневного заработка
В) На работника возлагается полная материальная ответственность
Г) На работника не может быть возложена материальная ответственность, если с работником не был заключен договор о материальной ответственности

© РГУТИС

3. Денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с выполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами, являются
А) премиями.
Б) компенсациями.
В) материальной помощью.
Г) социальными выплатами.

4. Средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений, являются
А) Гарантиями
Б) Компенсациями
В) Бонусами
Г) Нормированием труда

5. Поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы является
А) Служебной поездкой работника, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер
Б) Служебной командировкой
В) Деловой поездкой
Г) Коммерческой поездкой

6. В случае направления работника в командировку работодатель не обязан возмещать расходы
А) По проезду
Б) По найму жилого помещения
В) Расходы по обустройству на новом месте жительства
Г) Суточные

7. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются
А) Трудовым кодексом Российской Федерации
Б) Локальным нормативным актом или коллективным договором
В) Федеральным законом
Г) Подзаконным нормативным актом

8. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации
А) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего дневного заработка, а также ему предоставляется один средний месячный заработок на период трудоустройства.
Б) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев (с зачетом выходного пособия).
В) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше пяти месяцев (с зачетом выходного пособия).

© РГУТИС

Г) увольняемому работнику выходное пособие не выплачивается, но за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев.

9. При направлении работодателем работника для прохождения обучения с отрывом от работы
А) За работником сохраняется только место работы (должность) по основному месту работы
Б) За работником сохраняется только средняя заработная плата
В) Работнику производится компенсационная выплата
Г) За работником сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы

10. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику
А) Предоставляется один дополнительный день отдыха
Б) Предоставляется два дополнительных дня отдыха
В) Предоставляется три дополнительных дня отдыха
Г) Дополнительные дни отдыха не предоставляются, однако в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы

11. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее
А) 48 часов.
Б) 46 часов.
В) 44 часов.
Г) 42 часов.

12. Оплата отпуска производится не позднее, чем
А) за три дня до его начала.
Б) за пять дней до его начала.
В) за семь дней до его начала.
Г) за десять дней до его начала.

13. Сокращенная рабочая неделя для работников в возрасте до шестнадцати лет устанавливается не более
А) 20 часов в неделю.
Б) 22 часов в неделю.
В) 24 часов в неделю.
Г) 26 часов в неделю.

14. Сокращенная рабочая неделя для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет устанавливается не более
А) 22 часов в неделю.
Б) 26 часов в неделю.
В) 35 часов в неделю.
Г) 39 часов в неделю.

15. Сокращенная рабочая неделя для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается не более

© РГУТИС

А) 30 часов в неделю.
Б) 33 часов в неделю.
В) 35 часов в неделю.
Г) 36 часов в неделю.

Перечень тестовых заданий открытого типа для промежуточной аттестации (экзамен 6 семестр)

Задание 1. Определите значение понятия по его содержанию:
осознанное и целенаправленное создание каких-либо неблагоприятных условий, ухудшающих положение работников. Может проявляться в различных формах: увольнение с работы без соответствующих причин, понижение заработной платы, непредставление работы в связи с беременностью и т.д. –
это _____

Задание 2. Определите значение понятия по его содержанию:
фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат – …….
это _____

Задание 3. Определите значение понятия по его содержанию:
краткое изложение основных задач, требующихся навыков и полномочий данной должности –
это _____

Задание 4. Определите значение понятия по его содержанию:
денежные суммы, которые выплачиваются работникам сверх тарифных ставок (окладов) с учетом интенсивности и условий их труда –
это _____

Задание 5. Определите значение понятия по его содержанию:
в процессуальном праве требование, согласно которому определить допустимость доказательства – значит выяснить, получено ли оно с помощью предусмотренных законом средств. Доказательства, полученные с нарушением закона, не имеют юридической силы –
это _____

Задание 6. Определите значение понятия по его содержанию:
обращение в государственный либо общественный орган или к их должностным лицам по поводу нарушения прав и охраняемых законом интересов конкретного лица –
это _____

Задание 7. Определите значение понятия по его содержанию:
официальное обращение лица в организацию или к должностному лицу, как правило, не связанное (в отличие от жалобы), с нарушением прав и законных интересов заявителя и потому не содержащее требования об устранении такого нарушения. –
это _____

© РГУТИС

Задание 8. Определите значение понятия по его содержанию:

временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора –

это _____

Задание 9. Определите значение понятия по его содержанию:

в российском праве лица, получающие от других лиц полное материальное содержание или постоянную материальную помощь, которая является для них основным источником средств существования. –

это _____

Задание 10. Определите значение понятия по его содержанию:

материально-правовое требование истца к ответчику, составляющее предмет иска–

это _____

Задание 11. Определите значение понятия по его содержанию:

срок для защиты права по иску –

это _____

Задание 12. Определите значение понятия по его содержанию:

документы, являющиеся основанием для возбуждения исполнительного производства и совершения судебным приставом действий по принудительной реализации судебных решений, а также актов других органов –

это _____

Задание 13. Определите значение понятия по его содержанию:

это разногласия, связанные с правами и законными интересами (нарушением прав и законных интересов) конкретного работника, связанные с переводом, повышением или понижением квалификационного разряда, о приёме на работу или об увольнении, выплатой зарплаты и сроками и т.п. –

это _____

Задание 14. Определите значение понятия по его содержанию:

вид исполнительного документа; выдается на основании решений, приговоров, определений и постановлений судов, мировых соглашений, решений третейских судов и др. –

Это _____

Задание 15. Определите значение понятия по его содержанию:

испытание при приеме на работу с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе, является одним из дополнительных условий трудового договора . –

Это _____

Задание 16. Определите значение понятия по его содержанию:

это степень и вид профессионального обучения, необходимый для выполнения конкретного вида работы –

Это _____

© РГУТИС

Задание 17. Определите значение понятия по его содержанию:

правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей –

Это _____

Задание 18. Определите значение понятия по его содержанию:

первичный орган при предприятии по рассмотрению трудовых споров, возникающих на предприятиях (за исключением тех, по которым ТК РФ и другими законодательными актами установлен иной порядок их рассмотрения) создаваемый по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателей. –

Это _____

Задание 19. Определите значение понятия по его содержанию:

денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных законом обязанностей. –

Это _____

Задание 20. Определите значение понятия по его содержанию:

работа лица, заключившего трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет –

Это _____

Средства оценивания сформированности компетенции ОПК-4. Способен профессионально толковать нормы права – тестовые задания закрытого и открытого типа

Перечень тестовых заданий закрытого типа для промежуточной аттестации (экзамен 6 семестр)

Задание закрытого типа на установление соответствия

7. Прочитайте текст и установите соответствие.

Соотнесите термин (правая колонка) с определением (левая колонка).

1	система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия	А	Условия труда
2	совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на	Б	Опасный производственный фактор

© РГУТИС

	работоспособность и здоровье работника		
3	потенциальный источник нанесения вреда, представляющий угрозу жизни и (или) здоровью работника в процессе трудовой деятельности	В	Охрана труда
4		Г	Опасность

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами.
Ответ:

1	2	3

8. Прочитайте текст и установите соответствие.
Соотнесите термин (правая колонка) с определением (левая колонка).

1	совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг	А	Управление профессиональными рисками
2	оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда	Б	Производственная деятельность
3	комплекс взаимосвязанных мероприятий и процедур, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя выявление опасностей, оценку профессиональных рисков и применение мер по снижению уровней профессиональных рисков или недопущению повышения их уровней, мониторинг и пересмотр выявленных профессиональных рисков	В	Государственная экспертиза условий труда
4		Г	Требования охраны труда

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами.
Ответ:

1	2	3

<u>Задание открытого типа с развернутым и обоснованным ответом</u>

© РГУТИС

9. ***Прочитайте текст и ответьте на вопросы***

Семёнова была принята на работу с испытательным сроком 3 месяца на должность бухгалтера, но за неделю до его окончания руководитель пригласил ее и сказал, что она будет уволена, т.к. не справляется со своими обязанностями. Семёнова заявила, что она на 7-неделе беременности и показала директору медицинскую справку. Подлежит ли увольнению Семёнова как не выдержавшая испытание при приеме на работу? Какое решение вынесет суд, если она будет уволена по этому основанию?

Ответ и обоснование:_____
_____

Задание закрытого типа на установление последовательности

10. Прочитайте текст и установите последовательность

Расположите в правильной последовательности цифры с соответствующими формулировками, изложенными в ст. 21. ТК РФ

Основные обязанности работника….

1. незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества
2. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
3. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
4. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
5. выполнять установленные нормы труда;
6. соблюдать трудовую дисциплину;
7. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо

Задания комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответов из предложенных и развернутым обоснованием выбора

11. Прочитайте внимательно текст, выберите все правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

К основным правам работника относится ….

А) подготовка и дополнительное профессиональное образование
Б) создавать производственный совет
В) возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей
Г) реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке

© РГУТИС

условий труда
Д) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений

Ответ____

Обоснование ответа: _____

12. Прочитайте внимательно текст, выберите все правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

К основным обязанностям работодателя относится ….

А) проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства
Б) соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты
В) принимать локальные нормативные акты
Г) соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты
Д) поощрять работников за добросовестный эффективный труд

Ответ____

Обоснование ответа: _____

Задания комбинированного типа с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора ответа

Прочитайте текст задания, выберите правильный ответ и запишите его соответствующей буквой, ответ обоснуйте.

1.Если в трудовом договоре не определен день начала работы, работник должен приступить к работе
А) В день подписания трудового договора
Б) В день вступления трудового договора в силу
В) На следующий рабочий день после вступления договора в силу
Г) В день, согласованный с работодателем устно

Ответ
Обоснование

2. Прием на работу оформляется
А) Трудовым договором
Б) Приказом, изданным на основании заключенного трудового договора
В) Распоряжением работодателя (как письменным, так и устным)
Г) Законодательство не устанавливает правил приема

Ответ
Обоснование

3. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц

© РГУТИС

А) Окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения
Б) Окончивших образовательные учреждения высшего профессионального образования (как имеющие государственную аккредитацию, так и не имеющие государственной аккредитации) и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение года со дня окончания образовательного учреждения
В) Окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения
Г) Окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и поступающих на работу по полученной специальности либо по иной специальности при условии, что поступление на работу осуществляется впервые

Ответ
Обоснование

4. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя
А) За три рабочих дня
Б) В письменной форме за три дня
В) За пять рабочих дней
Г) В письменной форме за пять дней

Ответ
Обоснование

5. Об изменениях определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить работника
А) В письменной форме не позднее, чем за десять дней
Б) В письменной или в устной форме не позднее, чем за два месяца
В) В письменной форме не позднее, чем за два месяца
Г) В письменной форме не позднее, чем за один месяц

Ответ
Обоснование

6. Переводом на другую работу не является
А) Временное изменение трудовой функции работника
Б) Перемещение работника на другое рабочее место, если это не повлекло изменений определенных сторонами условий трудового договора
В) Изменение структурного подразделения, в котором работает работник, если структурное подразделение было указано в трудовом договоре
Г) Перемещение работника на другое рабочее место, если это повлекло изменение определенных сторонами условий трудового договора

© РГУТИС

13. Признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением
А) Является основанием для увольнения работника по инициативе работодателя
Б) Является основанием для увольнения работника по инициативе работника
В) Является основанием для прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон
Г) Не является основанием для расторжения трудового договора

Ответ
Обоснование

14. Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку
А) На следующий день после прекращения трудового договора
Б) В день прекращения трудового договора
В) За день до прекращения трудового договора
Г) В течение 3 дней со дня расторжения трудового договора

Ответ
Обоснование

9. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится
А) В размерах, установленных по соглашению между работником и работодателем
Б) Пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ
В) В таком же размере, как и при работе в условиях полного рабочего времени
Г) Пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ только в случае, если работнику установлена неполная рабочая неделя.

Ответ
Обоснование

10. Сверхурочная работа – это работа
А) Выполняемая работником по инициативе как работодателя, так и работника за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени.
Б) Выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени.
В) Выполняемая работником дополнительно по инициативе работодателя в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени
Г) Выполняемая работником по его инициативе и в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени.

Ответ
Обоснование

11. Видом дополнительной работы не является
А) Совмещение профессий (должностей)
Б) Увеличение объема работ

© РГУТИС

В) Работа по трудовому договору
Г) Расширение зон обслуживания

Ответ
Обоснование

12. В структуру заработной платы не включаются
А) Социальные выплаты.
Б) Компенсационные выплаты.
В) Стимулирующие выплаты.
Г) Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы

13. За дополнительную работу работнику производится доплата, размер которой
А) Устанавливается локальным нормативным актом организации.
Б) Определен Трудовым кодексом Российской Федерации.
В) Устанавливается по соглашению сторон трудового договора.
Г) Устанавливается работодателем с учетом объема дополнительной работы.

Ответ
Обоснование

14. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается Правительством Российской Федерации и составляет
А) 10 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада) рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время
Б) 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада) рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время
В) 30 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада) рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время
Г) 50 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада) рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время

Ответ
Обоснование

15. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда.
А) Принимаются работодателем с учетом мнения федеральной инспекции труда.
Б) Принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.
В) Принимаются работодателем по согласованию с медицинским учреждением
Г) Принимаются работодателем без учета мнения иных субъектов.

Ответ
Обоснование

16. О введении новых норм труда работники предупреждаются не позднее, чем за
А) десять дней.
Б) один месяц.

© РГУТИС

В) две недели.
Г) два месяца.

Ответ
Обоснование

17. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени
А) За 3 календарных месяца, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата
Б) За 6 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата
В) За 10 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата
Г) За 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата

Ответ
Обоснование

18. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится по общему правилу
А) За день до увольнения работника.
Б) В день увольнения работника.
В) На следующий день после увольнения работника.
Г) Не позднее трех дней со дня увольнения работника

Ответ
Обоснование

19. Коллективный договор действует в течение:
А) одного года.
Б) двух лет.
В) трех лет.
Г) срок действия определяется сторонами.

Ответ
Обоснование

20. Коллективный договор может быть продлен
А) на срок до одного года.
Б) на срок до двух лет.
В) на срок до трех лет.
Г) продление срока действия коллективного договора не допускается.

Ответ
Обоснование

© РГУТИС

21. Заключение коллективного договора
А) является обязательным для всех организаций.
Б) не является обязательным.
В) обязательность заключения коллективных договоров определяют органы власти в субъектах Российской Федерации.
Г) обязательность заключения коллективного договора определяют органы местного самоуправления.

Ответ
Обоснование

22. Коллективный договор направляется на уведомительную регистрацию после его подписания в течение
А) трех дней.
Б) пяти дней.
В) семи дней.
Г) десяти дней.

Перечень тестовых заданий открытого типа для промежуточной аттестации (экзамен 6 семестр)

Задание 1. Определите значение понятия по его содержанию:
увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке –
это _____

Задание 2. Определите значение понятия по его содержанию:
нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы - устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда –
это _____

Задание 3. Определите значение понятия по его содержанию:
некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления –
это _____

Задание 4. Определите значение понятия по его содержанию:
система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия –
это _____

Задание 5. Определите значение понятия по его содержанию:
информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и

© РГУТИС

касающаяся конкретного работника. Обработка персональных данных работника - получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника –

это _____

Задание 6. Определите значение понятия по его содержанию:

вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами –

это _____

Задание 7. Определите значение понятия по его содержанию:

официальное обращение лица в организацию или к должностному лицу, как правило, не связанное (в отличие от жалобы), с нарушением прав и законных интересов заявителя и потому не содержащее требования об устранении такого нарушения. –

это _____

Задание 8. Определите значение понятия по его содержанию:

временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора –

это _____

Задание 9. Определите значение понятия по его содержанию:

в российском праве лица, получающие от других лиц полное материальное содержание или постоянную материальную помощь, которая является для них основным источником средств существования –

это _____

Задание 10. Определите значение понятия по его содержанию:

материально-правовое требование истца к ответчику, составляющее предмет иска–

это _____

Задание 11. Определите значение понятия по его содержанию:

срок для защиты права по иску –

это _____

Задание 12. Определите значение понятия по его содержанию:

документы, являющиеся основанием для возбуждения исполнительного производства и совершения судебным приставом действий по принудительной реализации судебных решений, а также актов других органов –

это _____

Задание 13. Определите значение понятия по его содержанию:

это разногласия, связанные с правами и законными интересами (нарушением прав и законных интересов) конкретного работника, связанные с переводом, повышением или понижением квалификационного разряда, о приёме на работу или об увольнении, выплатой зарплаты и сроками и т.п. –

это _____

© РГУТИС

Задание 14. Определите значение понятия по его содержанию:

вид исполнительного документа; выдается на основании решений, приговоров, определений и постановлений судов, мировых соглашений, решений третейских судов и др. –

Это _____

Задание 15. Определите значение понятия по его содержанию:

испытание при приеме на работу с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе, является одним из дополнительных условий трудового договора. –

Это _____

Задание 16. Определите значение понятия по его содержанию:

это степень и вид профессионального обучения, необходимый для выполнения конкретного вида работы –

Это _____

Задание 17. Определите значение понятия по его содержанию:

правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей –

Это _____

Задание 18. Определите значение понятия по его содержанию:

первичный орган при предприятии по рассмотрению трудовых споров, возникающих на предприятиях (за исключением тех, по которым ТК РФ и другими законодательными актами установлен иной порядок их рассмотрения) создаваемый по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателей. –

Это _____

Задание 19. Определите значение понятия по его содержанию:

денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных законом обязанностей. –

Это _____

Задание 20. Определите значение понятия по его содержанию:

работа лица, заключившего трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет –

Это _____

Практические задания

1. По истечении года после приема на работу кассира руководителю предприятия стало известно, что кассир совершал мелкие кражи товаров, но после обнаружения этого продавцы требовали возместить стоимость товаров, что кассир и

© РГУТИС

делал, поэтому о кражах руководителю предприятия не докладывали. Как только руководитель узнал об этом, он уволил кассира по пункту 7 ст. 81 Трудового кодекса РФ – совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя. Законны ли действия руководителя предприятия?

2. Работник, выполнявший обязанности водителя, был лишен прав на управление транспортным средством по решению суда. Руководитель предприятия предложил ему все имевшиеся на предприятии вакансии, в том числе по нижеоплачиваемой должности и в другой местности, но работник отказался от перевода. По какому основанию можно произвести увольнение работника в данном случае?

3. В день увольнения работника ознакомили с приказом об увольнении и предложили расписаться на нем, но работник отказался от подписи и от получения трудовой книжки и расчета. Каковы действия администрации в таком случае?

4. В непрерывно действующей организации невозможно было уменьшение продолжительности работы в предпраздничный день. Руководитель издал приказ, в соответствии с которым установил оплату за эти часы по нормам, установленным для сверхурочной работы. Основан ли приказ на действующем трудовом законодательстве?

5. Работник, уволенный по сокращению штатов, обратился в суд с иском о восстановлении на работе, мотивируя иск тем, что он, работая в данной организации, получил трудовое увечье, а поэтому имеет преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов. Какое решение должен принять суд?

6. Руководитель издал приказ о наложении на работника дисциплинарного взыскания в виде «предупреждения», и второй приказ, в котором «поставил на вид» работнику. Через некоторое время был издан приказ об увольнении по п.5 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ – за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Работник обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Какое решение должен принять суд?

7.4. Содержание занятий семинарского типа.

Тематика практических занятий

Очная форма обучения
5 сем.
Раздел 1. Общая часть

Практическое занятие 1. Предмет, метод, система трудового права.

Вид практического занятия: устный опрос по контрольным вопросам, мозговой штурм

Тема занятия: Предмет, метод, система трудового права.

План практического занятия:

- Предмет, метод, система трудового права.
- Соотношение трудового права с другими отраслями права.
- Принципы и источники трудового права.

© РГУТИС

Целью практического занятия является закрепление теоретических знаний по заданной теме

Практические навыки. ***При изучении темы необходимо научить студентов*** при обучении теоретических знаний в процессе их использования в практике.

Контрольные задания:

- мониторинг законодательства в правовых системах Гарант и Консультант +
- подготовка к практическому занятию (изучение литературы) в электронно-библиотечной системе znanium.com
- подготовка конспектов выступлений на практических занятиях
- Рассмотрите различные точки зрения и сформулируйте собственную позицию по заданной теме

Продолжительность занятия 4 час.

Практическое занятие 2.

Вид практического занятия: устный опрос по контрольным вопросам, мозговой штурм

Тема занятия: Работник и работодатель как субъекты трудового права.

План практического занятия:

1. Работник как субъект трудового права
2. Работодатель субъект трудового права.

Целью практического занятия является закрепление теоретические знаний по заданной теме

Практические навыки. ***При изучении темы необходимо научить студентов*** при обучении теоретических знаний в процессе их использования в практике.

Контрольные задания:

- проработка теоретического материала
- подготовка к решению ситуационных задач
- Рассмотрите различные точки зрения и сформулируйте собственную позицию по заданной теме

Продолжительность занятия 4 час.

Практическое занятие 3.

Вид практического занятия: устный опрос по контрольным вопросам, мозговой штурм

Тема занятия: Профсоюзы как субъекты трудового права.

План практического занятия:

- Профсоюзы как субъекты трудового права.
- Общественный (профсоюзный) контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и правил по охране труда

Целью практического занятия является закрепление теоретические знаний по заданной теме

Практические навыки. ***При изучении темы необходимо научить студентов*** при обучении теоретических знаний в процессе их использования в практике.

Контрольные задания:

- мониторинг законодательства в правовых системах Гарант и Консультант +
- подготовка к практическому занятию (изучение литературы) в электронно-библиотечной системе znanium.com

© РГУТИС

- подготовка конспектов выступлений на практических занятиях

Продолжительность занятия 4 час.

Практическое занятие 4.

Вид практического занятия: устный опрос по контрольным вопросам, мозговой штурм

Тема занятия: Понятие и система правоотношений в трудовом праве.

План практического занятия:

- Понятие и система правоотношений в трудовом праве.
- Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения

Целью практического занятия является закрепление теоретические знаний по заданной теме

Практические навыки. ***При изучении темы необходимо научить студентов*** при обучении теоретических знаний в процессе их использования в практике.

Контрольные задания:

- мониторинг законодательства в системах Гарант и Консультант +
- подготовка к практическому занятию (изучение научной литературы)
- проработка теоретического материала, подготовка к защите индивидуальной презентации по заданной теме доклада

Продолжительность занятия 4 час.

Практическое занятие 5.

Вид практического занятия: устный опрос по контрольным вопросам, мозговой штурм

Тема занятия: Понятия социального партнерства

План практического занятия:

- Понятия социального партнерства.
- Стороны. Органы.
- Коллективные переговоры.
- Коллективный договор.
- Социально-партнерские соглашения

Целью практического занятия является закрепление теоретические знаний по заданной теме

Практические навыки. ***При изучении темы необходимо научить студентов*** при обучении теоретических знаний в процессе их использования в практике.

Контрольные задания:

- мониторинг законодательства в правовых системах Гарант и Консультант +
- - подготовка к практическому занятию (изучение литературы) в электронно-библиотечной системе znanium.com
- - подготовка конспектов выступлений на практических занятиях

Продолжительность занятия 4 час.

Раздел 2. Особенная часть

Практическое занятие 6.

© РГУТИС

Вид практического занятия: устный опрос по контрольным вопросам, мозговой штурм

Тема занятия: Понятие занятости населения.

План практического занятия:

1. Понятие занятости, занятости населения.
2. Закон о занятости населения.

Целью практического занятия является закрепление теоретические знаний по заданной теме

Практические навыки. ***При изучении темы необходимо научить студентов*** при обучении теоретических знаний в процессе их использования в практике.

Контрольные задания:

- мониторинг законодательства в правовых системах Гарант и Консультант +
- подготовка к практическому занятию (изучение литературы) в электронно-библиотечной системе znanium.com
- Подготовка к тестированию

Продолжительность занятия 4 час.

Практическое занятие 7.

Вид практического занятия: устный опрос по контрольным вопросам, мозговой штурм

Тема занятия: Понятие трудового договора

План практического занятия:

- Понятие трудового договора.
- Классификация трудовых договоров.
- Срочный трудовой договор.
- Порядок заключения трудового договора.

Целью практического занятия является закрепление теоретические знаний по заданной теме

Практические навыки. ***При изучении темы необходимо научить студентов*** при обучении теоретических знаний в процессе их использования в практике.

Контрольные задания:

- мониторинг законодательства в правовых системах Гарант и Консультант +
- подготовка к практическому занятию (изучение литературы) в электронно-библиотечной системе znanium.com
- подготовка конспектов выступлений на практических занятиях

Продолжительность занятия 4 час.

Практическое занятие 8.

Вид практического занятия: устный опрос по контрольным вопросам, мозговой штурм

Тема занятия: Понятие перевода на другую работу.

План практического занятия:

- Понятие перевода на другую работу.

Классификация переводов.

Целью практического занятия является закрепление теоретические знаний по заданной теме

Практические навыки. ***При изучении темы необходимо научить студентов*** при

© РГУТИС

обучении теоретических знаний в процессе их использования в практике.

Контрольные задания:

- мониторинг законодательства в правовых системах Гарант и Консультант +
- подготовка к практическому занятию (изучение литературы) в электронно-библиотечной системе znanium.com
- подготовка конспектов выступлений на практических занятиях
- анализ литературы

Продолжительность занятия 8 час.

6 сем.

Раздел 1. Общая часть

Практическое занятие 1.

Вид практического занятия: устный опрос по контрольным вопросам, мозговой штурм

Тема занятия: Понятие рабочего времени.

План практического занятия:

Понятие рабочего времени.

Понятие и виды времени отдыха.

Понятие заработной платы.

Основные государственные гарантии по оплате труда

Целью практического занятия является закрепление теоретические знаний по заданной теме

Практические навыки. ***При изучении темы необходимо научить студентов*** при обучении теоретических знаний в процессе их использования в практике.

Контрольные задания:

- мониторинг законодательства в правовых системах Гарант и Консультант +
- подготовка к практическому занятию (изучение литературы) в электронно-библиотечной системе znanium.com
- подготовка конспектов выступлений на практических занятиях

Продолжительность занятия 4 час.

Практическое занятие 2.

Вид практического занятия: устный опрос по контрольным вопросам, мозговой штурм

Тема занятия: Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

План практического занятия:

- Профессиональная подготовка, переподготовка работников
- Повышение квалификации работников

Целью практического занятия является закрепление теоретические знаний по заданной теме

Практические навыки. ***При изучении темы необходимо научить студентов*** при обучении теоретических знаний в процессе их использования в практике.

Контрольные задания:

© РГУТИС

- проработка теоретического материала
- подготовка к решению ситуационных задач

Продолжительность занятия 4 час.

Практическое занятие 3.

Вид практического занятия: устный опрос по контрольным вопросам, мозговой штурм

Тема занятия: Понятие, виды дисциплинарной ответственности

План практического занятия:

- Понятие дисциплинарной ответственности
- Виды дисциплинарной ответственности

Целью практического занятия является закрепление теоретические знаний по заданной теме

Практические навыки. ***При изучении темы необходимо научить студентов*** при обучении теоретических знаний в процессе их использования в практике.

Контрольные задания:

- мониторинг законодательства в правовых системах Гарант и Консультант +
- подготовка к практическому занятию (изучение литературы) в электронно-библиотечной системе znanium.com
- подготовка конспектов выступлений на практических занятиях

Продолжительность занятия 4 час.

Практическое занятие 4.

Вид практического занятия: устный опрос по контрольным вопросам, мозговой штурм

Тема занятия: Материальная ответственность.

План практического занятия:

- Материальная ответственность.
- Виды материальной ответственности

Целью практического занятия является закрепление теоретические знаний по заданной теме

Практические навыки. ***При изучении темы необходимо научить студентов*** при обучении теоретических знаний в процессе их использования в практике.

Контрольные задания:

- мониторинг законодательства в системах Гарант и Консультант +
- подготовка к практическому занятию (изучение научной литературы)
- проработка теоретического материала, подготовка к защите индивидуальной презентации по заданной теме доклада

Продолжительность занятия 4 час.

Практическое занятие 5.

Вид практического занятия: устный опрос по контрольным вопросам, мозговой штурм

Тема занятия:. Понятие и основные виды надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда.

План практического занятия:

© РГУТИС

- Понятие и основные виды надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде
- Охрана труда.

Целью практического занятия является закрепление теоретические знаний по заданной теме

Практические навыки. ***При изучении темы необходимо научить студентов*** при обучении теоретических знаний в процессе их использования в практике.

Контрольные задания:

- мониторинг законодательства в правовых системах Гарант и Консультант +
- - подготовка к практическому занятию (изучение литературы) в электронно-библиотечной системе znanium.com
- - подготовка конспектов выступлений на практических занятиях

Продолжительность занятия 4 час.

Раздел 2. Особенная часть

Практическое занятие 6.

Вид практического занятия: устный опрос по контрольным вопросам, мозговой штурм

Тема занятия Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

План практического занятия:

- Особенности регулирования труда категорий работников
- Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Целью практического занятия является закрепление теоретические знаний по заданной теме

Практические навыки. ***При изучении темы необходимо научить студентов*** при обучении теоретических знаний в процессе их использования в практике.

Контрольные задания:

- мониторинг законодательства в правовых системах Гарант и Консультант +
- подготовка к практическому занятию (изучение литературы) в электронно-библиотечной системе znanium.com
- Подготовка к тестированию

Продолжительность занятия 4 час.

Практическое занятие 7.

Вид практического занятия: устный опрос по контрольным вопросам, мозговой штурм

Тема занятия: Понятие и виды трудовых споров.

План практического занятия:

- Понятие и виды трудовых споров.
- Принципы их рассмотрения.
- Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах.
- Коллективные трудовые споры
- Порядок заключения трудового договора.

Целью практического занятия является закрепление теоретические знаний по заданной теме

© РГУТИС

Практические навыки. ***При изучении темы необходимо научить студентов*** при обучении теоретических знаний в процессе их использования в практике.

Контрольные задания:

- мониторинг законодательства в правовых системах Гарант и Консультант +
- подготовка к практическому занятию (изучение литературы) в электронно-библиотечной системе znanium.com
- подготовка конспектов выступлений на практических занятиях

Продолжительность занятия 4 час.

Практическое занятие 8.

Вид практического занятия: устный опрос по контрольным вопросам, мозговой штурм

Тема занятия: Забастовка. Гарантии в связи с проведением забастовки.

План практического занятия:

- Забастовка.
- Гарантии в связи с проведением забастовки.
- Понятие международно-правового регулирования труда, его субъекты.

Целью практического занятия является закрепление теоретические знаний по заданной теме

Практические навыки. ***При изучении темы необходимо научить студентов*** при обучении теоретических знаний в процессе их использования в практике.

Контрольные задания:

- мониторинг законодательства в правовых системах Гарант и Консультант +
- подготовка к практическому занятию (изучение литературы) в электронно-библиотечной системе znanium.com
- подготовка конспектов выступлений на практических занятиях
- анализ литературы

Продолжительность занятия 4час.

Очно- заочная форма обучения
5 сем.

Раздел 1. Общая часть

Практическое занятие 1. Предмет, метод, система трудового права.

Вид практического занятия: устный опрос по контрольным вопросам, мозговой штурм

Тема занятия: Предмет, метод, система трудового права.

План практического занятия:

- Предмет, метод, система трудового права.
- Соотношение трудового права с другими отраслями права.
- Принципы и источники трудового права.

Целью практического занятия является закрепление теоретических знаний по заданной теме

Практические навыки. ***При изучении темы необходимо научить студентов*** при обучении теоретических знаний в процессе их использования в практике.

© РГУТИС

Контрольные задания:

- мониторинг законодательства в правовых системах Гарант и Консультант +
- подготовка к практическому занятию (изучение литературы) в электронно-библиотечной системе znanium.com
- подготовка конспектов выступлений на практических занятиях
- Рассмотрите различные точки зрения и сформулируйте собственную позицию по заданной теме

Продолжительность занятия 2 час.

Практическое занятие 2.

Вид практического занятия: устный опрос по контрольным вопросам, мозговой штурм

Тема занятия: Профсоюзы как субъекты трудового права.

План практического занятия:

- Профсоюзы как субъекты трудового права.
- Общественный (профсоюзный) контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и правил по охране труда

Целью практического занятия является закрепление теоретические знаний по заданной теме

Практические навыки. ***При изучении темы необходимо научить студентов*** при обучении теоретических знаний в процессе их использования в практике.

Контрольные задания:

- мониторинг законодательства в правовых системах Гарант и Консультант +
- подготовка к практическому занятию (изучение литературы) в электронно-библиотечной системе znanium.com
- подготовка конспектов выступлений на практических занятиях

Продолжительность занятия 4 час.

Практическое занятие 3.

Вид практического занятия: устный опрос по контрольным вопросам, мозговой штурм

Тема занятия: Понятия социального партнерства

План практического занятия:

- Понятия социального партнерства.
- Стороны. Органы.
- Коллективные переговоры.
- Коллективный договор.
- Социально-партнерские соглашения

Целью практического занятия является закрепление теоретические знаний по заданной теме

Практические навыки. ***При изучении темы необходимо научить студентов*** при обучении теоретических знаний в процессе их использования в практике.

Контрольные задания:

- мониторинг законодательства в правовых системах Гарант и Консультант +
- - подготовка к практическому занятию (изучение литературы) в электронно-библиотечной системе znanium.com

© РГУТИС

- - подготовка конспектов выступлений на практических занятиях

Продолжительность занятия 4 час.

Практическое занятие 4.

Вид практического занятия: устный опрос по контрольным вопросам, мозговой штурм

Тема занятия: Понятие трудового договора

План практического занятия:

- Понятие трудового договора.
- Классификация трудовых договоров.
- Срочный трудовой договор.
- Порядок заключения трудового договора.

Целью практического занятия является закрепление теоретические знаний по заданной теме

Практические навыки. ***При изучении темы необходимо научить студентов*** при обучении теоретических знаний в процессе их использования в практике.

Контрольные задания:

- мониторинг законодательства в правовых системах Гарант и Консультант +
- подготовка к практическому занятию (изучение литературы) в электронно-библиотечной системе znanium.com
- подготовка конспектов выступлений на практических занятиях

Продолжительность занятия 4 час.

6 сем.

Раздел 1. Общая часть

Практическое занятие 1.

Вид практического занятия: устный опрос по контрольным вопросам, мозговой штурм

Тема занятия: Понятие рабочего времени.

План практического занятия:

Понятие рабочего времени.

Понятие и виды времени отдыха.

Понятие заработной платы.

Основные государственные гарантии по оплате труда

Целью практического занятия является закрепление теоретические знаний по заданной теме

Практические навыки. ***При изучении темы необходимо научить студентов*** при обучении теоретических знаний в процессе их использования в практике.

Контрольные задания:

- мониторинг законодательства в правовых системах Гарант и Консультант +
- подготовка к практическому занятию (изучение литературы) в электронно-библиотечной системе znanium.com
- подготовка конспектов выступлений на практических занятиях

© РГУТИС

Продолжительность занятия 2 час.

Практическое занятие 2.

Вид практического занятия: устный опрос по контрольным вопросам, мозговой штурм

Тема занятия: Понятие, виды дисциплинарной ответственности

План практического занятия:

- Понятие дисциплинарной ответственности
- Виды дисциплинарной ответственности

Целью практического занятия является закрепление теоретические знаний по заданной теме

Практические навыки. ***При изучении темы необходимо научить студентов*** при обучении теоретических знаний в процессе их использования в практике.

Контрольные задания:

- мониторинг законодательства в правовых системах Гарант и Консультант +
- подготовка к практическому занятию (изучение литературы) в электронно-библиотечной системе znanium.com
- подготовка конспектов выступлений на практических занятиях

Продолжительность занятия 4 час.

Практическое занятие 3.

Вид практического занятия: устный опрос по контрольным вопросам, мозговой штурм

Тема занятия:. Понятие и основные виды надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда.

План практического занятия:

- Понятие и основные виды надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде
- Охрана труда.

Целью практического занятия является закрепление теоретические знаний по заданной теме

Практические навыки. ***При изучении темы необходимо научить студентов*** при обучении теоретических знаний в процессе их использования в практике.

Контрольные задания:

- мониторинг законодательства в правовых системах Гарант и Консультант +
- - подготовка к практическому занятию (изучение литературы) в электронно-библиотечной системе znanium.com
- - подготовка конспектов выступлений на практических занятиях

Продолжительность занятия 4 час.

Практическое занятие 4.

Вид практического занятия: устный опрос по контрольным вопросам, мозговой штурм

© РГУТИС

Тема занятия: Понятие и виды трудовых споров.

План практического занятия:

- Понятие и виды трудовых споров.
- Принципы их рассмотрения.
- Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах.
- Коллективные трудовые споры
- .Порядок заключения трудового договора.

Целью практического занятия является закрепление теоретические знаний по заданной теме

Практические навыки. ***При изучении темы необходимо научить студентов*** при обучении теоретических знаний в процессе их использования в практике.

Контрольные задания:

- мониторинг законодательства в правовых системах Гарант и Консультант +
- подготовка к практическому занятию (изучение литературы) в электронно-библиотечной системе znanium.com
- подготовка конспектов выступлений на практических занятиях

Продолжительность занятия 4 час.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Практическое занятие

Практическое занятие — это оценочное средство (далее ОС), которое ставит перед собой цель углубленного обсуждения сложной темы учебной программы, а так же выступает способом проверки знаний полученных студентами при самостоятельном изучении темы и путем развития у него ораторских способностей в ходе обсуждения вопросов практического занятия. В процессе подготовки к практическому занятию студент черпает и обобщает знания из материала учебников, монографий, нормативных актов, научных статей и т.д., рекомендуемых кафедрой для подготовки к практическому занятию.

В процессе организации и проведения данной формы занятия формируются знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности, характеризующий следующие этапы компетенции:

Опрос. Опрос – это средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя со студентами на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний, обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Для повышения объективности оценки опрос может проводиться группой преподавателей/экспертов. Критерии оценки результатов опроса зависят от того, каковы цели поставлены перед ним и, соответственно, бывают разных видов:

– индивидуальный опрос (проводит преподаватель);

– групповой опрос (проводит группа экспертов);

– опрос, ориентированный на оценку знаний;

– ситуационный опрос, построенный по принципу решения ситуаций.

Тестирование. Тест – это система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.

Оценка работы студента на практических занятиях осуществляется по следующим критериям:

© РГУТИС

Отлично – активное участие в обсуждении проблем каждого семинара, самостоятельность ответов, свободное владение материалом, полные и аргументированные ответы на вопросы семинара, участие в дискуссиях, твердое знание лекционного материала, обязательной и рекомендованной дополнительной литературы, регулярная посещаемость занятий.

Хорошо – недостаточно полное раскрытие некоторых вопросов темы, незначительные ошибки в формулировке категорий и понятий, меньшая активность на практическом занятии, неполное знание дополнительной литературы, хорошая посещаемость.

Удовлетворительно – ответы отражают в целом понимание темы, знание содержания основных категорий и понятий, знакомство с лекционным материалом и рекомендованной основной литературой, недостаточная активность на занятиях, оставляющая желать лучшего посещаемость.

Неудовлетворительно – пассивность на практическом занятии, частая неготовность при ответах на вопросы, плохая посещаемость, отсутствие качеств, указанных выше для получения более высоких оценок.

- Посещаемость лекций и практических занятий – 30 баллов;
- Успеваемость – 70 баллов (максимум за выполнение всех 4 контрольных заданий и с учетом от 0 до 5 рейтинговых бонусных баллов от преподавателя за активность на занятиях);

За решение ситуационных задач и ответы на вопросы по ним - студент получает от 0 до 10 баллов (8-10 - грамотные и в полном объеме ответы на 5 вопросов, 5-7 - ответы на 4 вопроса, 3-4 - ответы на 3 вопроса, 2 - ответы на 2 вопроса, 1 - ответ на 1 вопрос, 0 – при незнании материала).

Представление и защита качественной, иллюстрированной самостоятельно разработанными схемами индивидуальной презентации студент получает от 0 до 10 баллов (9-10 баллов при полном раскрытии темы и качественной защите, 5-8 баллов при качественной защите, но не раскрытии некоторых вопросов темы, 1-4 баллов при раскрытии всех вопросов темы, но не качественно представлена защита или защита представлена качественно, но многие вопросы не рассмотрены, 0 – не представлена презентация).

За количество правильных ответов при тестировании студент получает от 0 до 10 баллов (0 – при ответе на 15 вопросов из 30, 1 - при ответе на 16 вопросов из 30, 2 - при ответе на 17 вопросов из 30, 3 - при ответе на 18 вопросов из 30, 4 - при ответе на 19 вопросов из 30, 5 - при ответе на 20-21 вопрос из 30, 6 - при ответе на 22-23 вопроса из 30, 7 - при ответе на 24-25 вопросов из 30 , 8 - при ответе на 26-27 вопросов из 30, 9 - при ответе на 28-29 вопросов из 30 , 10 - при ответе на 30 вопросов из 30).

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы; перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

8.1. Основная литература

1.Петров А.Я. Трудовое право : учебник / А.Я. Петров. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2023. — 776 с. — DOI 10.12737/1908882. Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/read?id=427806

© РГУТИС

2.Трудовое право : учебник для бакалавриата / под ред. В. М. Лебедева. — 3-е изд., перераб. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2025. — 376 с. - ISBN 978-5-00156-222-1. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/read?id=456658

8.2. Дополнительная литература:

1.Глухов, А. В. Трудовое право : практикум / А. В. Глухов. - Москва : РГУП, 2020. - 250 с. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/document?pid=1191347
2.Лебедев, В. М. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования : монография / В. М. Лебедев, В. Г. Мельникова, Р. Р. Назметдинов ; под ред. В. М. Лебедева. — Москва : Норма : ИНФРА М, 2023. — 480 с. - ISBN 978-5-91768-867-1. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/document?id=427306
3.Г.С. Скачкова. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). — 14-е изд. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2024. — 776 с. — DOI: https://doi/org/10.29039/01964-1
Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/read?id=455030

8.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Официальный сервер органов государственной власти Российской Федерации: http://www.gov.ru
2. Российская государственная библиотека http://www.rsl.ru/
3. http://pravo.gov.ru – официальный интернет-портал правовой информации
4. https://pravo.ru – Право.ru: законодательство, судебная система, новости и аналитика
5. https://elibrary.ru – научная электронная библиотека
6. https://cyberleninka.ru – научная электронная библиотека КиберЛенинка
7. https://naukaprava.ru - электронная библиотека «Наука права»

8.4. Перечень программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office
3. Справочная правовая система КонсультантПлюс
4. Интернет-версия системы Гарант (информационно-правовой портал «Гарант.ру»): http://www.garant.ru
5. http://www.kodeks.ru – профессиональная справочная система правовой информации
6. База данных http://sudact.ru – судебные и нормативные акты РФ - база судебных актов, судебных решений и нормативных документов
7. База данных https://sudrf.ru – государственная автоматизированная система Российской Федерации «Правосудие»

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Освоение содержания дисциплины не зависит от формы обучения и предусматривает сформированность заявленных компетенций, уровень и качество которых определяет ФГОС соответствующего направления подготовки и квалификации выпускников.

© РГУТИС

В соответствии с учебным планом направления 40.03.01 «Юриспруденция» освоение дисциплины осуществляется в процессе аудиторной (занятия лекционного типа, занятия семинарского типа) и самостоятельной работы студентов, итоговое оценивание которой осуществляется в форме, установленной для промежуточной аттестации по дисциплине.

Изучение дисциплины осуществляется в форме учебных занятий под руководством профессорско-преподавательского состава и самостоятельной подготовки обучающихся. Основными видами учебных занятий по изучению данной дисциплины являются: занятие лекционного типа, занятия семинарского типа и иные формы проведения занятий, в том числе в активной и интерактивной форме. При проведении учебных занятий используются элементы классических и современных педагогических технологий.

Занятия лекционного типа направлены на овладение преимущественно теоретическими аспектами дисциплины, на основе которых формируются заявленные компетенции.

На лекциях излагаются темы дисциплины, предусмотренные рабочей программой, акцентируется внимание на наиболее принципиальных и сложных вопросах дисциплины, устанавливаются вопросы для самостоятельной проработки. Конспект лекций является базой при подготовке к занятиям семинарского типа, промежуточной аттестации, а также для самостоятельной научной деятельности. Занятия лекционного типа организуются преимущественно по потокам.

Занятия семинарского типа имеют целью овладение преимущественно практическими аспектами дисциплины (соответствующими навыками и умениями), более глубокому пониманию теоретического материала учебной дисциплины, развитию, формированию и становлению различных уровней составляющих профессиональной компетентности студентов, а также развитие личностных качеств и способностей, необходимых для формирования заявленных компетенций.

Целью самостоятельной (внеаудиторной) работы студентов является обучение навыкам работы с научно-теоретической, периодической, научной литературой и правовой документацией, необходимыми для углубленного изучения дисциплины, а также развитие у них устойчивых способностей к самостоятельному изучению и изложению полученной информации.

Основными задачами самостоятельной работы студентов являются:

– овладение закрепление знаний, полученных обучающимися в процессе занятий лекционного типа и семинарского типа;

– формирование навыков работы с периодической, научной литературой и правовой документацией;

– наработка профессиональных навыков;

– развитие творческой инициативы, самостоятельности и ответственности студентов.

Результаты выполнения самостоятельной работы обеспечивают формирование и развитие компетенций по приобретению студентами устойчивых знаний и способности грамотно ориентироваться в нормативных правовых актах.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого студента.

10.Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю):

Учебные занятия по дисциплине «Трудовое право» проводятся в следующих оборудованных учебных кабинетах, оснащенных соответствующим оборудованием:

© РГУТИС

Вид учебных занятий по дисциплине	Наименование оборудованных учебных кабинетов, объектов для проведения практических занятий с перечнем основного оборудования
Занятия лекционного типа, групповые и индивидуальные консультации, текущий контроль, промежуточная аттестация	учебная аудитория, специализированная учебная мебель ТСО: видеопроекционное оборудование/переносное видеопроекционное оборудование доска
Занятия семинарского типа	компьютерный класс, специализированная учебная мебель ТСО: видеопроекционное оборудование, автоматизированные рабочие места студентов с возможностью выхода в информационно-телекоммуникационную сеть "Интернет" доска
Самостоятельная работа обучающихся	помещение для самостоятельной работы, специализированная учебная мебель, ТСО: видеопроекционное оборудование, автоматизированные рабочие места студентов с возможностью выхода в информационно-телекоммуникационную сеть "Интернет", доска; Помещение для самостоятельной работы в читальном зале Научно-технической библиотеки университета, специализированная учебная мебель автоматизированные рабочие места студентов с возможностью выхода информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет», интерактивная доска

© РГУТИС