

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 18.09.2024 09:10:09

Уникальный программный ключ:

2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Самарский государственный экономический университет»**

**Институт** Институт права

**Кафедра** Правового обеспечения экономической деятельности

**УТВЕРЖДЕНО**

Ученым советом Университета  
(протокол №10 от 30 мая 2024 г.)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

**Наименование дисциплины**

Б1.О.27 Трудовое право

**Основная профессиональная образовательная программа**

40.05.04 Судебная и прокурорская деятельность  
программа Судебная деятельность

Квалификация (степень) выпускника Юрист

Самара 2024

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Самарский государственный экономический университет»**

**Институт**    Институт права  
**Кафедра**    Правового обеспечения экономической деятельности

**АННОТАЦИЯ**

**Наименование дисциплины**    Б1.О.27 Трудовое право

**Основная профессиональная образовательная программа**    40.05.04 Судебная и прокурорская деятельность  
программа Судебная деятельность

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Самарский государственный экономический университет»**

**Институт**    Институт права  
**Кафедра**    Правового обеспечения экономической деятельности

**УТВЕРЖДЕНО**  
Ученым советом Университета  
(протокол №10 от 30 мая 2024 г.)

**ФОНДОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

<b>Наименование дисциплины</b>	Б1.О.27 Трудовое право
<b>Основная профессиональная образовательная программа</b>	40.05.04 Судебная и прокурорская деятельность программа Судебная деятельность

## Содержание (рабочая программа)

Стр.

- 1 Место дисциплины в структуре ОП
- 2 Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе
- 3 Объем и виды учебной работы
- 4 Содержание дисциплины
- 5 Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины
- 6 Фонд оценочных средств по дисциплине

## Содержание (ФОС)

Стр.

- 6.1 Контрольные мероприятия по дисциплине
- 6.2 Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе
- 6.3 Паспорт оценочных материалов
- 6.4 Оценочные материалы для текущего контроля
- 6.5 Оценочные материалы для промежуточной аттестации
- 6.6 Шкалы и критерии оценивания по формам текущего контроля и промежуточной аттестации

Целью изучения дисциплины является формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

## 1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Трудовое право входит в обязательную часть блока Б1. Дисциплины (модули)

Предшествующие дисциплины по связям компетенций: Административное право, Гражданское право, Информационное право, Судостроительство и правоохранительные органы, Суд и правосудие, Государственная служба, Теория государства и права, Римское право, Этика и служебное поведение государственных служащих в судебной системе Российской Федерации, Профессиональная этика судьи, Нотариальное право, Организация деятельности прокуратуры, Основы российской государственности, Конституционное право России

Последующие дисциплины по связям компетенций: Семейное право, Земельное право, Экологическое право, Жилищное право, Международное право, Налоговое право, Банкротство физических лиц, Медицинское право, Основы судебной защиты прав потребителей, Альтернативные способы разрешения споров, Правовое регулирование государственных и муниципальных закупок, Защита интеллектуальных прав в суде, Особенности рассмотрения отдельных категорий гражданских дел, Правовые основы антимонопольной деятельности, Юридическая ответственность должностных лиц органов государственной власти, Антикоррупционная экспертиза нормативных правовых актов, Теория и практика контрольно-надзорной деятельности в РФ, Банкротство юридических лиц, Адвокатура, адвокатская деятельность, Арбитражные споры, Криминология

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Изучение дисциплины Трудовое право образовательной программы направлено на формирование и обучение обучающихся следующим компетенциям:

### Универсальные компетенции (УК):

УК-11 - Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
УК-11	УК-11.1: Знать общие проявления и сущность коррупционного поведения	УК-11.2: Уметь применять правовые нормы о противодействии коррупционному поведению	УК-11.3: Владеть навыками работы с законодательными и другими нормативными правовыми актами (в том числе антикоррупционными нормами), содействует противодействию коррупции

### Общепрофессиональные компетенции (ОПК):

ОПК-2 - Способен определять правовую природу общественных отношений, профессионально квалифицировать факты и правоотношения

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
ОПК-2	ОПК-2.1: Знать нормы современной правовой системы России, регулирующие общественные отношения	ОПК-2.2: Уметь давать правовую оценку существующим правоотношениям и квалифицировать их юридические и	ОПК-2.3: Владеть навыками профессиональной юридической квалификации жизненных ситуаций в соответствии с наличными юридическими фактами

		фактические предпосылки и содержание	
--	--	--------------------------------------	--

ОПК-8 - Способен соблюдать принципы этики юриста, проявлять нетерпимость к коррупционному и иному противоправному поведению, в том числе в сфере своей профессиональной деятельности

Планируемые результаты обучения по программе	<b>Планируемые результаты обучения по дисциплине</b>		
ОПК-8	ОПК-8.1: Знать ценностные ориентиры будущей профессии; основы формирования профессиональной морали	ОПК-8.2: Уметь применять положения общественной морали и профессиональной этики в юридической деятельности; исполнять профессиональные обязанности юриста, соблюдая принципы этики, включая стандарты антикоррупционного поведения	ОПК-8.3: Владеть навыками этического поведения, совершения юридических действий в соответствии с законодательством и нормами юридической этики

### **Профессиональные компетенции (ПК):**

ПК-2 - Способен применять знания о сферах юридической деятельности и должностных полномочиях сотрудников для решения профессиональных задач, а также защищать права и законные интересы человека и гражданина, юридических лиц, общества и государства

Планируемые результаты обучения по программе	<b>Планируемые результаты обучения по дисциплине</b>		
ПК-2	ПК-1.1: Знать об основных направлениях, формах и методах деятельности судов, правоохранительных органов и правозащитных институтов гражданского общества	ПК-1.2: Уметь применять нормы права, регулирующие юридическую деятельность, определять и применять способы защиты нарушенных прав	ПК-1.3: Владеть правилами определения меры, принятие которой необходимо в соответствии с нормами законодательства и правилами использования предусмотренных законом средств защиты прав и свобод человека и гражданина, охраняемых законом интересов общества и государства

### **3. Объем и виды учебной работы**

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

#### **Очная форма обучения**

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 5
Контактная работа, в том числе:	36.15/1
Занятия лекционного типа	18/0.5
Занятия семинарского типа	18/0.5
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.15/0
Самостоятельная работа:	53.85/1.5

Промежуточная аттестация	18/0.5
Вид промежуточной аттестации: Зачет	Зач
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы Зачетные единицы	108 3

#### очно-заочная форма

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 5
Контактная работа, в том числе:	4.15/0.12
Занятия лекционного типа	2/0.06
Занятия семинарского типа	2/0.06
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.15/0
Самостоятельная работа:	85.85/2.38
Промежуточная аттестация	18/0.5
Вид промежуточной аттестации: Зачет	Зач
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы Зачетные единицы	108 3

#### 4. Содержание дисциплины

##### 4.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий:

Тематический план дисциплины Трудовое право представлен в таблице.

#### Разделы, темы дисциплины и виды занятий Очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа				Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе	
		Лекции	Занятия семинарского типа		ИКР			ГКР
			Практич. занятия					
1.	Общая часть	8	8	0,07		25	УК-11.1, УК-11.2, УК-11.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ОПК-8.1, ОПК-8.2, ОПК-8.3, ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3	
2.	Особенная часть	10	10	0,08		28.85	УК-11.1, УК-11.2, УК-11.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ОПК-8.1, ОПК-8.2, ОПК-8.3, ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3	
	Контроль	18						
	<b>Итого</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>0.15</b>		<b>53.85</b>		

#### очно-заочная форма

№ п/п	Наименование темы (раздела)	Контактная работа	зач	зед	Планируемые
-------	-----------------------------	-------------------	-----	-----	-------------



	дисциплины	Лекции	Занятия семинарского типа		ИКР	ГКР	результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе
			Практич. занятия				
1.	Общая часть	1	1	0,07		40	УК-11.1, УК-11.2, УК-11.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ОПК-8.1, ОПК-8.2, ОПК-8.3, ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
2.	Особенная часть	1	1	0,08		45.85	УК-11.1, УК-11.2, УК-11.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ОПК-8.1, ОПК-8.2, ОПК-8.3, ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
	Контроль	18					
	<b>Итого</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0.15</b>		<b>85.85</b>	

#### 4.2 Содержание разделов

##### 4.2.1 Контактная работа

###### Тематика занятий лекционного типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия лекционного типа*	Тематика занятия лекционного типа
1.	Общая часть	лекция	Введение. Понятие, предмет, метод, система трудового права
		лекция	Принципы трудового права
		лекция	Источники трудового права
		лекция	Трудовые правоотношения
2.	Особенная часть	лекция	Трудовой договор: понятие, виды, содержание, порядок заключения
		лекция	Изменение трудового договора
		лекция	Прекращение трудового договора
		лекция	Рабочее время и время отдыха
		лекция	Ответственность в трудовом праве

\*лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией для реализации образовательных программ в иных условиях, обучающимся

###### Тематика занятий семинарского типа

№п/п	Наименование темы (раздела)	Вид занятия семинарского типа**	Тематика занятия семинарского типа
------	-----------------------------	---------------------------------	------------------------------------

	дисциплины		
1.	Общая часть	практическое занятие	Введение. Понятие, предмет, метод, система трудового права
		практическое занятие	Принципы трудового права
		практическое занятие	Источники трудового права
		практическое занятие	Трудовые правоотношения
2.	Особенная часть	практическое занятие	Трудовой договор: понятие, виды, содержание, порядок заключения
		практическое занятие	Изменение трудового договора
		практическое занятие	Прекращение трудового договора
		практическое занятие	Рабочее время и время отдыха
		практическое занятие	Ответственность в трудовом праве

\*\*семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия

### Иная контактная работа

При проведении учебных занятий СГЭУ обеспечивает развитие обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых организацией, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Формы и методы проведения иной контактной работы приведены в Методических указаниях по основной профессиональной образовательной программе.

#### 4.2.2 Самостоятельная работа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид самостоятельной работы ***
1.	Общая часть	- подготовка доклада - подготовка электронной презентации - тестирование
2.	Особенная часть	- подготовка доклада - подготовка электронной презентации - тестирование

\*\*\*самостоятельная работа в семестре, написание курсовых работ, докладов, выполнение контрольных работ

## 5. Материально-техническое учебно-методическое обеспечение дисциплины

### 5.1 Литература:

#### Основная литература

Трудовое право : учебник для вузов / Р. А. Курбанов [и др.] ; под общей редакцией Р. А. Курбанова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 332 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08130-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535912>

#### Дополнительная литература

Зарипова, З. Н. Трудовое право : учебник и практикум для вузов / З. Н. Зарипова, В. А. Шавин. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 320 с. — (Высшее образование). — ISBN

### **Литература для самостоятельного изучения**

1. Андриановская И.И. Значение преемственности в формировании предмета трудового права как отрасли права // Юридический мир. 2009. N 3.
2. Андриановская И.И. Сфера действия норм трудового права и система правоотношений в сфере применения труда // Правоведение. 2000. № 5.
3. Галиева Р.Ф. Основопологающие принципы трудового законодательства (по материалам парламентских слушаний) // Юрист. 2003. № 3.
4. Емельянова Е.В. Особенности правового регулирования общественных отношений в области труда осужденных к лишению свободы // Общество и право. 2009. N 5. С. 151 - 154.
5. Иванкина Т.В. Проблемы правового регулирования труда государственных гражданских служащих // Российский ежегодник трудового права. 2008. N 4 / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб.: Юридическая книга, 2008. С. 277 - 284.
6. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978.
7. Курс российского трудового права. СПб, 1996. Т. 1.
8. Новикова О.И. Защита трудовых прав и ответственность за нарушение норм о запрещении принудительного труда // Адвокат. 2009. № 9. С. 66 - 75.
9. Нуртдинова А. Реформа трудового законодательства: основные направления // Российская юстиция. 1996. № 2.
10. Миронов В.И. Трудовое право России. Понятие, предмет, метод и система трудового права // Трудовое право. 2003. № 7; № 12.
11. Санникова Л.В. Договор найма труда в России. М., 1999.
12. Сойфер В.Г. Пределы договорного регулирования трудовых отношений нуждаются в расширении // Трудовое право. 2009. № 4.

### **5.2. Перечень лицензионного программного обеспечения**

1. AstraLinux Special Edition «Смоленск», «Орел»; Ред ОС
2. МойОфис Стандартный 2, МойОфис Образование, Р7-Офис Профессиональный

### **5.3. Современные профессиональные базы данных, к которым обеспечивается доступ обучающихся**

1. Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства экономического развития Российской Федерации в сети Интернет» (Портал «Официальная Россия» - <http://www.gov.ru/>)
2. Государственная система правовой информации «Официальный интернет-портал правовой информации» (<http://pravo.gov.ru/>)
3. Профессиональная база данных «Финансово-экономические показатели Российской Федерации» (Официальный сайт Министерства финансов РФ - <https://www.minfin.ru/ru/>)
4. Профессиональная база данных «Официальная статистика» (Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - <http://www.gks.ru/>)

### **5.4. Информационно-справочные системы, к которым обеспечивается доступ обучающихся**

1. справочно-правовая система «КонсультантПлюс»
2. справочно-правовая система «ГАРАНТ-Максимум»

### **5.5. Специальные помещения**

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран
Учебные аудитории для проведения практических	Комплекты ученической мебели

занятий (занятий семинарского типа)	Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения оборудования

## 5.6. Лаборатории и лабораторное оборудование

## 6. Фондоценочных средств по дисциплине Трудовое право:

### 6.1. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля	Отметить нужное знаком «+»
Текущий контроль	Оценка докладов	+
	Устный/письменный опрос	+
	Тестирование	+
	Практические задачи	+
	Оценка контрольных работ (для заочной формы обучения)	+
Промежуточный контроль	Зачет	+

Порядок проведения мероприятий текущего и промежуточного контроля определяется Методическими указаниями по основной профессиональной образовательной программе высшего образования; Положением об оценке успеваемости обучающихся по основным образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Самарский государственный экономический университет».

6.2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

#### Универсальные компетенции (УК):

УК-11 - Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма,

коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	<p>УК-11.1: Знать общие проявления и сущность коррупционного поведения</p>	<p>УК-11.2: Уметь применять правовые нормы о противодействии коррупционному поведению</p>	<p>УК-11.3: Владеть навыками работы с законодательными и другими нормативными правовыми актами (в том числе антикоррупционными нормами), содействует противодействию коррупции</p>
Пороговый	содержание понятия «коррупционное поведение»	выявлять признаки коррупционного поведения	первичными навыками работы с антикоррупционными нормативными правовыми актами, выявления признаков коррупционного поведения
Стандартный (в дополнение к пороговому)	сущность коррупционного поведения, его отличия от правомерного поведения, взаимосвязь с социальными, экономическими, политическими и иными условиями	квалифицировать коррупционное поведение, формировать нетерпимое отношение к нему, ограничивать его от правомерного, выявлять социальные, экономические и политические причины проявления коррупции	навыками квалификации коррупционного поведения, ограничения его от правомерного, базовыми навыками работы с антикоррупционными нормативными правовыми актами
Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному)	причины и условия, способствующие формированию коррупционного поведения, пути их преодоления	находить пути устранения причин, способствующих проявлению коррупции	навыками пресечения и предотвращения антикоррупционного поведения

**Общепрофессиональные компетенции (ОПК):**

ОПК-2 - Способен определять правовую природу общественных отношений, профессионально квалифицировать факты и правоотношения

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	<p>ОПК-2.1: Знать нормы современной правовой системы России, регулирующие общественные отношения</p>	<p>ОПК-2.2: Уметь давать правовую оценку существующим правоотношениям и квалифицировать их юридические и фактические предпосылки и</p>	<p>ОПК-2.3: Владеть навыками профессиональной юридической квалификации жизненных ситуаций в соответствии с наличными юридическими фактами</p>

		содержание	
Пороговый	основные методики изучения понятия и видов правоотношений, понятия и видов юридических фактов	изучать понятие и виды правоотношений, понятие и виды юридических фактов	навыками изучения понятия и видов правоотношений, понятия и видов юридических фактов
Стандартный (в дополнение к пороговому)	методику определения видов правоотношений и юридических фактов	применять методику определения видов правоотношений и юридических фактов	навыками реализации методики определения видов правоотношений и юридических фактов
Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному)	методику профессиональной квалификации фактов и правоотношений	применять методику профессиональной квалификации фактов и правоотношений	навыками использования методики профессиональной квалификации фактов и правоотношений

ОПК-8 - Способен соблюдать принципы этики юриста, проявлять нетерпимость к коррупционному и иному противоправному поведению, в том числе в сфере своей профессиональной деятельности

Планируемые результаты обучения по программе	<b>Планируемые результаты обучения по дисциплине</b>		
	ОПК-8.1:	ОПК-8.2:	ОПК-8.3:
	Знать ценностные ориентиры будущей профессии; основу формирования профессиональной морали	Уметь применять положения общественной морали и профессиональной этики в юридической деятельности; исполнять профессиональные обязанности юриста, соблюдая принципы этики, включая стандарты антикоррупционного поведения	Владеть навыками этического поведения, совершения юридических действий в соответствии с законодательством и нормами юридической этики
Пороговый	основы этики профессионального поведения	применять положения общественной морали и профессиональной этики в юридической деятельности	навыками этического поведения
Стандартный (в дополнение к пороговому)	ценностные ориентиры будущей профессии; основу формирования профессиональной морали	исполнять профессиональные обязанности юриста, соблюдая принципы этики	навыками совершения юридических действий в соответствии с законодательством и нормами юридической этики
Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному)	содержание норм профессиональной этики применительно к различным видам юридической деятельности	неукоснительно следовать стандартам антикоррупционного поведения в юридической деятельности	навыками проявления нетерпимости к коррупционному и иному противоправному поведению, в том числе в сфере своей

			профессиональной деятельности
--	--	--	-------------------------------

### Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-2 - Способен применять знания о сферах юридической деятельности и должностных полномочиях сотрудников для решения профессиональных задач, а также защищать права и законные интересы человека и гражданина, юридических лиц, общества и государства

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	ПК-1.1:	ПК-1.2:	ПК-1.3:
	Знать об основных направлениях, формах и методах деятельности судов, правоохранительных органов и правозащитных институтов гражданского общества	Уметь применять нормы права, регулирующие юридическую деятельность, определять и применять способы защиты нарушенных прав	Владеть правилами определения меры, принятие которой необходимо в соответствии с нормами законодательства и правилами использования предусмотренных законом средств защиты прав и свобод человека и гражданина, охраняемых законом интересов общества и государства
Пороговый	Знает о юридической деятельности	Умеет применять нормы права	Владеет навыками поиска норм права при решении профессиональных задач
Стандартный (в дополнение к пороговому)	Знает о деятельности судов и правоохранительных органов	Умеет применять нормы права, регулирующие юридическую деятельность	Владеет навыками поиска и выбора норм права при решении профессиональных задач
Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному)	Знает об основных направлениях, формах и методах деятельности судов и правоохранительных органов	Умеет применять нормы права, регулирующие деятельность правоохранительных органов при осуществлении их деятельности	Владеет правилами определения меры, принятие которых необходимо в соответствии с нормами законодательства

### 6.3. Паспортоценочных материалов

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контролируемые планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по программе	Вид контроля/используемые оценочные средства	
			Текущий	Промежуточный
1.	Общая часть	УК-11.1, УК-11.2, УК-11.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ОПК-8.1, ОПК-8.2, ОПК-8.3, ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3	Оценка докладов, устный/письменный опрос, тестирование, практические задачи, Оценка	зачет

			контрольных работ (для заочной формы обучения)	
2.	Особенная часть	УК-11.1, УК-11.2, УК-11.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ОПК-8.1, ОПК-8.2, ОПК-8.3, ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3	Оценка докладов, устный/письменный опрос, тестирование, практические задачи, Оценка контрольных работ (для заочной формы обучения)	зачет

#### 6.4. Оценочные материалы для текущего контроля

##### Примерная тематика докладов

Раздел дисциплины	Темы
Общая часть	<p>Теоретические проблемы определения места трудового права в системе отраслей права.</p> <p>Гражданское и трудовое право: проблемы соотношения.</p> <p>Роль трудового права в современных условиях.</p> <p>Трудовое право и корпоративные отношения: проблемы правоприменения.</p> <p>Государство и трудовое право в условиях рыночной экономики: сравнительно-правовой аспект.</p> <p>Принудительный труд: понятие и формы выражения.</p> <p>Право на труд: история и современность.</p> <p>Гендерные различия в регулировании трудовых отношений.</p> <p>Право на забастовку.</p> <p>Социальное партнерство как основной принцип трудового права.</p> <p>Дискриминации в трудовом законодательстве: виды и способы предупреждения.</p> <p>Признаки трудового правоотношения: развитие концепции в современных условиях</p> <p>Дистанционный труд как новый вид трудовых правоотношений</p> <p>Основания возникновения трудовых отношений: развитие концепции</p> <p>Фактический допуск: проблемы правоприменения</p>
Особенная часть	<p>Срочный трудовой договор: сфера применения, судебная практика</p> <p>Особенности заключения трудового договора по современному трудовому законодательству.</p> <p>Документирование процедур заключения трудового договора</p> <p>Правовое регулирование документооборота организации</p> <p>Локальное регулирование рабочего времени и времени отдыха</p> <p>Документирование учета рабочего времени в организации</p> <p>Проблемы применения сокращенного режима рабочего времени</p> <p>Уровни правового регулирования оплаты труда: проблемы взаимодействия</p> <p>Прожиточный минимум и потребительская корзина как категории института оплаты труда</p> <p>Ответственность за нарушение условий оплаты труда</p> <p>Ответственность руководителя организации за нарушения законодательства об оплате труда</p> <p>Государственный надзор за соблюдением законодательства об оплате</p>



	<p>труда</p> <p>Материальная ответственность как институт трудового права.</p> <p>Возмещение вреда, причиненного имуществу работодателя: проблемы применения.</p> <p>Компенсация морального вреда в трудовом праве: история и современность.</p>
--	--

### Вопросы для устного/письменного опроса

Раздел дисциплины	Вопросы
Общая часть	<p>Правовая природа трудовых отношений. Роль права в регулировании трудовых отношений. Соотношение трудового права с другими отраслями права, регулирующими сходные отношения (гражданское, административное право).</p> <p>Понятие трудового права. Значение трудового права в рыночной экономике. Развитие рынка труда.</p> <p>Предмет трудового права. Виды общественных отношений, регулируемых трудовым правом. Трудовые отношения и иные отношения, тесно связанные с трудовыми.</p> <p>Метод трудового права. Сочетание императивного, локально-договорного и индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений.</p> <p>Система отрасли трудового права и законодательства. Правовые институты, составляющие отрасль трудового права. Система науки трудового права.</p> <p>Понятие и значение принципов трудового права в механизме правового регулирования трудовых отношений и в практике.</p> <p>Общая характеристика основных принципов трудового права.</p> <p>Соотношение принципов правового регулирования трудовых отношений с субъективными трудовыми правами и обязанностями.</p> <p>Понятие источников трудового права и их виды. Классификация и общая характеристика источников трудового права.</p> <p>Международные договоры и конвенции как источники трудового права РФ. Конституция РФ и ТК РФ. Понятие трудового законодательства.</p> <p>Подзаконные нормативные акты о труде. Роль нормативных актов Министерства здравоохранения и социального развития РФ, соглашений в регулировании трудовых отношений. Акты о труде органов местного самоуправления.</p> <p>Локальные нормативные акты: понятие, содержание, виды, порядок принятия. Судебная практика как источник трудового права РФ (дискуссионные вопросы).</p> <p>Понятие и виды субъектов трудового права. Организации и индивидуальные предприниматели как субъекты трудового права РФ.</p> <p>Граждане как субъекты трудового права РФ. Трудовая правосубъектность: понятие, содержание, отграничение от смежных категорий. Работодательская правосубъектность. Особенности правового</p>

	<p>положения физических лиц-работодателей. Несовершеннолетние граждане как субъекты трудового права.</p> <p>Представительные органы трудового коллектива. Правовое положение профессиональных союзов и их выборных органов. Участие профсоюзов в установлении условий труда, применении норм трудового права, контроле за соблюдением трудового законодательства.</p> <p>Трудовые права иностранцев и лиц без гражданства.</p> <p>Понятие трудового правоотношения. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений. Виды трудовых правоотношений.</p> <p>Индивидуальное трудовое правоотношение, его особенности. Содержание трудового правоотношения. Статутные права как элемент трудового правоотношения.</p> <p>Понятие и значение социального партнерства в условиях современной экономики. Механизмы социального партнерства.</p> <p>Соглашения по трудовым и социально-экономическим вопросам. Виды, содержание соглашений, порядок их заключения.</p> <p>Понятие и значение коллективного договора. Соотношение понятий «коллективный договор», «трудовой договор». Виды коллективных договоров.</p> <p>Порядок формирования представительного органа работников, проведения коллективных переговоров. Ответственность работодателей, не участвующих в этих переговорах.</p> <p>Порядок заключения коллективного договора. Структура и содержание коллективного договора. Контроль за исполнением коллективного договора. Ответственность за невыполнение условий коллективного договора.</p>
<p>Особенная часть</p>	<p>Понятие и основные функции трудового договора. Виды трудового договора. Трудовой договор и трудовое правоотношение. Стороны трудового договора. Общий порядок и принципы заключения трудового договора. Гарантии при приеме на работу. Запрещение дискриминации при приеме на работу. Оформление приема на работу. Документы, подлежащие представлению при поступлении на работу. Испытания при приеме на работу. Трудовая книжка. Особенности приема на работу отдельных категорий работников.</p> <p>Содержание трудового договора. Обязательные и дополнительные условия трудового договора. Правовые последствия отсутствия обязательных условий трудового договора.</p> <p>Срочный трудовой договор. Основания заключения срочного трудового договора.</p> <p>Изменение трудового договора - переводы. Понятие и виды переводов на</p>

другую работу. Отличие перевода на другую работу от перемещения на другое рабочее место. Условия и основания переводов на другую работу. Временные переводы: основания, виды. Перевод без согласия работника: основания, гарантии.

Условия отстранения работника от работы.

Соотношение терминов «расторжение/прекращение трудового договора», «прекращение трудового правоотношения», «увольнение». Общая система оснований расторжения трудового договора (ст. 77 ТК РФ). Классификация оснований прекращения трудового договора.

Расторжение трудового договора по инициативе работника.

Общие и дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Дисциплинарный проступок как основание расторжения трудового договора. Порядок проведения сокращения численности или штата работников. Юридические гарантии при увольнении работника по инициативе работодателя.

Расторжение трудового договора в связи с наступлением событий и по инициативе органов, не являющихся его сторонами.

Оформление увольнения работников и порядок расчетов. Выходное пособие. Правовые последствия восстановления работника на работе.

Понятие рабочего времени по трудовому праву. Правовые нормативы продолжительности рабочего времени. Виды рабочего времени: рабочий день, рабочая смена и др. Режим рабочего времени и порядок его установления. Виды режимов рабочего времени.

Учет рабочего времени. Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего времени. Неполное рабочее время. Сверхурочные работы. Ненормированное рабочее время.

Понятие и виды времени отдыха по трудовому праву РФ. Порядок реализации права работника на отдых. Перерывы для отдыха и питания, междусменные перерывы, выходные и нерабочие праздничные дни.

Отпуска: понятие, виды. Право работников на предоставление основного оплачиваемого отпуска. Порядок предоставления и продолжительность отпусков. Условия предоставления дополнительных отпусков.

Основания предоставления отпуска без сохранения заработной платы.

Гарантии права на свободное от работы время отдыха.

Понятие заработной платы по трудовому праву РФ и ее функция. Коренные изменения в оплате труда работников в условиях

	<p>рыночных отношений. Право работников на оплату труда.</p> <p>Методы правового регулирования заработной платы: сочетание государственного (централизованного) и локально-договорного принципов регулирования оплаты труда.</p> <p>Порядок и способы государственного регулирования оплаты труда. Установление минимального размера оплаты труда, прожиточного минимума. Требования к порядку установления заработной платы. Сроки, место выплаты заработной платы.</p> <p>Системы оплаты труда. Установление систем оплаты труда работников бюджетной сферы. Общая характеристика тарифной системы.</p> <p>Локальное регулирование оплаты труда. Коллективный договор как важнейшая форма локального регулирования оплаты труда.</p> <p>Структура заработной платы. Базовый оклад (должностной оклад). Компенсационные и стимулирующие выплаты в структуре заработной платы. Премии как форма материального стимулирования труда работников. Надбавки и доплаты: условия начисления, порядок установления.</p> <p>Оплата труда в выходные и праздничные дни, ночное время, сверхурочно, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания.</p> <p>Удержания из заработной платы: основания, размеры.</p> <p>Ответственность работодателя за нарушение условий оплаты труда.</p> <p>Понятие и значение материальной ответственности по трудовому праву и отличие ее от гражданско-правовой (имущественной) ответственности.</p> <p>Принципы материальной ответственности сторон трудового договора. Состав имущественного правонарушения. Соотношение понятий «вред», «ущерб», «убытки».</p> <p>Основания, условия, размеры материальной ответственности работодателя за нарушение имущественных и личных неимущественных прав работника. Компенсация морального вреда, причиненного работнику.</p> <p>Понятие и виды материальной ответственности работников за вред, причиненный имуществу работодателя. Определение размера вреда и порядок его возмещения. Полная материальная ответственность: условия применения, требования к заключению договоров о полной материальной ответственности.</p>
--	--

**Задания для тестирования по дисциплине для оценки сформированности компетенций (min 20, max 50 + ссылка на ЭИОС тестами)**

<https://lms2.sseu.ru/course/index.php?categoryid=514>

1. С какого возраста по общему правилу возможно заключение трудового договора:

- а) с 18 лет;
- б) с 16 лет;
- в) с 14 лет.

2. Вправе ли работодатель при заключении трудового договора требовать предъявления иных документов, не предусмотренных ст. 65 ТК РФ:

- а) может, если это необходимо для данного работодателя;
- б) может, если иные документы, необходимые для приема на работу, перечислены в специальном федеральном законе;
- в) может, если иные документы, связанные с выполнением данной работы, перечислены в ФЗ РФ либо указе Президента РФ;
- г) может, если иные документы, связанные с выполнением данной работы, перечислены либо в ФЗ РФ, либо в указе Президента РФ, либо в постановлении Правительства РФ;
- д) нет, не может.

3. Основанием изменения определенных сторонами условий трудового договора работников выступает:

- а) реорганизация предприятия;
- б) решение совета директоров организации;
- в) изменение организационных или технологических условий труда;
- г) заявление работника.

4. При изменении определенных сторонами условий трудового договора работодатель обязан:

- а) предупредить профсоюзный орган за 2 месяца;
- б) издать приказ об изменении условий труда за два месяца;
- в) направить проект решения об изменении существенных условий в инспекцию по труду.

5. Какое практическое значение имеет классификация оснований прекращения трудового правоотношения по признаку наличия (отсутствия) в действиях (бездействии) работника вины:

- а) это помогает отграничить расторжение трудового договора по инициативе работника от оснований, иницируемых работодателем;
- б) к виновным основаниям применимы правила о наложении дисциплинарных взысканий;
- в) виновные основания связаны с необходимостью учета мотивированного мнения профсоюза.

6. Какие юридические факты лежат в основании расторжения срочного трудового договора:

- а) истечение срока трудового договора;
- б) истечение срока, издание приказа о расторжении трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК;
- в) истечение срока договора, издание приказа либо заявление работника о расторжении трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК;
- г) истечение срока, разрешение инспекции по труду.

7. В каких случаях при увольнении работника необходимо запросить мнение профсоюза:

- а) в случае увольнения беременных женщин;
- б) при увольнении членов профсоюза;
- в) при увольнении пенсионеров.

8. В коллективном договоре могут быть установлены:

- а) дополнительные основания увольнения;
- б) иные сроки предупреждения об увольнении;
- в) дополнительные компенсации при увольнении;
- г) необходимость согласования увольнения с вышестоящей организацией.

9. Сокращение продолжительности рабочего времени для отдельных категорий работников, установленных в ст. 92 ТК, является:

- а) правом работодателя;
- б) обязанностью работодателя;
- в) обязанностью работодателя, но только в случаях, если в коллективном договоре предусмотрена

возможность сокращения рабочего времени.

10. Установление неполного рабочего времени является:

- а) правом работодателя;
- б) обязанностью работодателя;
- в) обязанностью работодателя, но только в отношении отдельных категорий работников.

11. Оплата работы в выходной и нерабочий праздничный день работников, получающих месячный оклад, производится в размере:

- а) в полуторном размере исходя из дневной ставки;
- б) среднегодневногозаработкаработника;
- в) исходяизвыполненнойработы;
- г) не менее одной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени.

12. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, ...

- а) в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке;
- б) в местевыполненияработы;
- в) путем перечисления ее на указанный работником счет в банке;
- г) в месте нахождения организации или в банке, расположенном не далеко от места работы.

13.Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и ...

- а) всеми членами коллектива (бригады);
- б) представителем коллективаработников (бригадиром);
- в) представителем коллектива работников (бригадиром) и выборным профсоюзным органом организации;
- г) всеми членами коллектива (бригады) и выборным профсоюзным органом организации.

14.Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб...

- а) отказаться от его взыскания, за исключением случаев причинения ущерба преступлением или административным проступком;
- б) повысить размер возмещаемого ущерба;
- в) полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника;
- г) частично отказаться от его взыскания с виновного работника, за исключением случаев причинения ущерба умышленно.

15.Если по соглашению сторон трудового договора возмещение материального ущерба работником производится с рассрочкой платежа, то работник ...

- а) должен выплачивать часть суммы, подлежащей возмещению, не реже одного раза в месяц;
  - б) самостоятельно определяет порядок возмещения ущерба в пределах срока его возмещения, оговоренного соглашением;
  - в) выплачивает стоимость ущерба пропорционально в течение каждого месяца;
- обязан предоставить работодателю письменное обязательство возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей.

16. В чем состоит значение прекращения трудового договора:

- а) в прекращении правовых отношений между работником и работодателем;
- б) в признании трудового договора недействительным;
- в) в аннулировании трудового договора.

17. Укажите, какой из терминов не относится к институту прекращения трудового договора:

- а) увольнение с работы;
- б) расторжение трудового договора;
- в) истечение срока трудового договора;
- г) недопущение к работе;
- д) прекращение трудового правоотношения.

18. Какое практическое значение имеет классификация оснований прекращения трудового правоотношения по признаку наличия (отсутствия) в действиях (бездействии) работника вины:

- а) это помогает отграничить расторжение трудового договора по инициативе работника от оснований, иницируемых работодателем;
- б) к виновным основаниям применимы правила о наложении дисциплинарных взысканий;
- в) виновные основания связаны с необходимостью учета мотивированного мнения профсоюза.

19. Какие юридические факты лежат в основании расторжения срочного трудового договора:

- а) истечение срока трудового договора;
- б) истечение срока, издание приказа о прекращении трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ;
- в) истечение срока договора, издание приказа либо заявление работника о расторжении трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ;
- г) истечение срока, разрешение инспекции труда.

20. По истечению срока действия срочного трудового договора требуется ли перезаключение договора в случае продолжения трудовых отношений с этим работником:

- а) нет, т.к. по истечению срока действия трудового договора он продолжает свое действие на неопределенный срок;
- б) требуется, т.к. изменилось обязательное условие трудового договора - его срок;
- в) требуется, поскольку это императивное требование ТК РФ.

**Практические задачи (min 20, max 50 + ссылка на ЭИОС с электронным изданием, если имеется)**

Раздел дисциплины	Задачи
Общая часть	<p>Задача 1. Бригада рабочих строителей была приглашена для строительства резервуаров для хранения нефти. Трудовые книжки на рабочих заведены не были, приказ о назначении на работу не издавался. Вознаграждение выплачивалось за каждый построенный резервуар.</p> <p>Через пять месяцев работа была окончена, и строители потребовали выплатить им компенсацию за неиспользованный отпуск и выходное пособие.</p> <p><i>Распространяются ли нормы ТК РФ на данные отношения? Подлежат ли удовлетворению требования строителей?</i></p> <p>Задача 2. Сержант полиции Иванов был уволен из органов внутренних дел в связи с несоответствием занимаемой должности. Через две недели он обратился в районный суд с иском о восстановлении на работе и оплате времени вынужденного прогула. Районный суд удовлетворил иск Иванова, рассмотрев дело, по существу.</p> <p><i>Правильно ли поступил суд?</i></p> <p>Задача 3. Рядовой внутренней службы Петрова по заключению врача нуждалась в предоставлении более легкой работы в связи с беременностью. Командование исправительного учреждения предложило ей оформить отпуск без сохранения денежного довольствия, так как, по его мнению, на женщин военнослужащих не распространяются нормы ТК РФ.</p> <p><i>Как вы считаете, правомерна ли позиция командования исправительного учреждения, в котором служит Петрова? Распространяются ли нормы трудового права на отношения, связанные с прохождением военной службы во внутренних войсках МВД России?</i></p> <p>Задача 4. Директор птицефабрики заключил договор с Лазаревым на ремонт офиса правления птицефабрики. Ремонт должен был быть осуществлен в течение четырех месяцев, со дня заключения договора. При этом в договоре прямо предусматривалось, что начальным сроком выполнения работ является дата подписания договора. В договоре также определена стоимость работ в виде сметы.</p> <p><i>Какой договор заключили стороны? Применяются ли к гражданско-правовым договорам нормы трудового права? По каким признакам можно отличить договоры подряда от трудовых договоров?</i></p>

	<p>Задача 5. Локов заключил с ректором университета договор, согласно которому его бригада обязалась починить крышу учебного корпуса. Работа длилась две недели. По ее окончании Локов потребовал от ректората оплатить работникам сверхурочную работу. Администрация вуза отказалась сделать это, ссылаясь на то, что фамилии членов бригады в договоре не указаны и на работу они оформлены не были.</p> <p><i>Какова природа возникших отношений? Разрешите спор по существу.</i></p> <p>Задача 6. Фирма “Сириус” заключила с частным предпринимателем Андреевым договор на реконструкцию станции шлаковых стоков. По условиям данного договора Андреев обязался нанять рабочих и своими силами осуществить подрядные работы. В течение трех месяцев заказчик – фирма “Сириус” не осуществляло оплату выполняемых работ, в то время как по условиям заключенного договора обязана была это делать ежемесячно. Андреев подал в интересах нанятых им работников иск в районный суд о защите нарушенных трудовых прав его работников и взыскании с работодателя – фирмы “Сириус” оплаты за труд.</p> <p><i>Какое решение должен вынести суд?</i></p>
<p>Особенная часть</p>	<p>Задача 1. Сироткина убирала помещения в организации. Через восемь месяцев после начала работы она обратилась к руководителю с заявлением о предоставлении отпуска, однако получила отказ. Руководитель организации пояснил, что с Сироткиной ежемесячно заключались договоры возмездного оказания услуг, поэтому права на отпуск она не имеет.</p> <p><i>Является ли отказ руководителя организации законным? Какие юридически значимые обстоятельства позволяют отличить трудовой договор от гражданско-правового договора?</i></p> <p>Задача 2. Можно ли включить в трудовой договор с работником пункт о том, что при выполнении работодателем всех обязательств по настоящему договору работник не имеет права уволиться по собственному желанию в течение 1 года с момента заключения трудового договора?</p> <p>Задача 3. <i>Определите, какие из перечисленных условий ТК РФ относят к обязательным:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>А) условие о месте работы;</li> <li>Б) условие об испытании;</li> <li>В) условие о неразглашении коммерческой тайны;</li> <li>Г) условие о режиме труда и отдыха.</li> </ul> <p>Задача 4. Семенова была принята на работу кулинаром с 4 февраля 2002 г. При заключении трудового договора руководитель кадровой службы предупредил ее, что в целях проверки ее квалификации ей будет установлено испытание. Семенова согласилась. В приказе указывалось, что Семенова Н.И. принимается на работу с 4 февраля 2002 г. в кондитерский цех кулинаром 3-го разряда с испытательным сроком 2 месяца. В период испытания Семенова несколько раз опаздывала на работу, не выполняла нормы выработки. В связи с этим она была уволена 4 апреля 2002 г. Семенова не согласилась с увольнением и обратилась в суд. В суде она пояснила, что трудовой договор она подписала через три дня после издания приказа, и условия об испытании там не было. Таким</p>



<p>образом, она полагала, что работает без прохождения испытания. <i>Разрешите дело по существу. Установите применимые нормы права.</i></p> <p>Задача 5. Михалькова, студентка 4 курса дневного отделения юридического факультета, обратилась в коммерческую фирму с заявлением о приеме помощником юриста. Работодатель согласился принять ее на работу по срочному трудовому договору, пояснив, что в соответствии с Трудовым кодексом РФ с лицами, обучающимися по дневным формам обучения, не может быть заключен трудовой договор на неопределенный срок. <i>Дайте правовую оценку ситуации.</i></p> <p>Задача 6. Токарь Иванов в течение 10 лет работал на инструментальном заводе. 10 февраля 2002 г. ему исполнилось 60 лет. 12 февраля начальник отдела кадров по поручению работодателя предложил Иванову подписать срочный трудовой договор на 2 года, сославшись на ст. 59 ТК, в которой указано, что с пенсионерами по возрасту может заключаться срочный трудовой договор. <i>Правомерны ли действия работодателя?</i></p> <p>Задача 7. Работница была принята на работу по срочному трудовому договору на два года. Срок действия трудового договора подходит к концу. Необходимо ли увольнять данную работницу, если администрация намерена заключить с ней договор на неопределенный срок?</p> <p>Задача 8. Руководитель ООО работает на условиях срочного трудового договора. Имеет ли он право расторгнуть трудовой договор до окончания срока его действия и когда должно быть сделано предупреждение об увольнении?</p> <p>Задача 9. Четырнадцатилетний Половцев был принят на работу в качестве ученика слесаря на завод. К руководителю завода обратился отец Половцева и потребовал увольнения своего сына, т.к. не давал согласия на поступление на работу. Кроме того, отец пояснил, что сын учится в школе и не испытывает недостатка в денежных средствах. <i>Как должен поступить директор завода? Изменится ли решение, если Половцеву пятнадцать лет?</i></p> <p>Задача 10. Рюмин, отработав полмесяца, не получил заработную плату. Он обратился к работодателю с требованием выплатить заработную плату. Рюмину было отказано, т.к. ему 11 лет, и он не может быть стороной трудового договора. <i>Правомерен ли отказ работодателя?</i></p> <p>Задача 11. Мохов обратился в суд с жалобой на отказ в приеме на работу. В судебном заседании было установлено, что Мохову отказали в приеме на работу, т.к. с последнего места работы он был уволен за прогул. Суд в удовлетворении жалобы отказал, т.к. увольнение за прогул характеризует деловые личные качества работника, и отказ в приеме на работу не является дискриминацией. <i>Является ли решение суда законным?</i></p> <p>Задача 12. Сажина, ранее нигде не работавшая, подала заявление о приеме на работу на должность юриста. От нее потребовали</p>
---

	<p>представления следующих документов: паспорт, трудовую книжку, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, диплом об окончании вуза, медицинскую справку о состоянии здоровья, справку о наличии жилой площади и о семейном положении.</p> <p><i>Какие нарушения допущены при приеме на работу? Какие документы предъявляются при приеме на работу?</i></p>
--	---

### Тематика контрольных работ

Раздел дисциплины	Темы
Общая часть	<p style="text-align: center;">Трудовые правоотношения</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основания возникновения трудовых правоотношений.</li> <li>2. Сравнительный анализ трудовых и гражданско-правовых правоотношений (по выполнению работ и оказанию услуг).</li> <li>3. Специфика трудовых правоотношений при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации.</li> </ol> <p style="text-align: center;">Источники трудового права</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие источника и виды источников трудового права</li> <li>2. Особенности коллективных договоров и соглашений как источников трудового права</li> <li>3. Локальные нормативные акты: понятие, виды</li> </ol>
Особенная часть	<p style="text-align: center;">Правовые формы замещения отсутствующего работника по трудовому законодательству РФ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проблема замещения отсутствующего работника и формы закрытия «кадровых дыр».</li> <li>2. Перевод работника на другую работу как форма замещения.</li> <li>3. Совместительство и совмещение профессий (должностей) как форма замещения.</li> </ol> <p style="text-align: center;">Правовые проблемы применения дисциплинарной ответственности по трудовому законодательству РФ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие и условия применения дисциплинарной ответственности.</li> <li>2. Меры экономического воздействия, как форма воздействия на нарушителя трудовой дисциплины.</li> <li>3. Увольнение как крайняя мера дисциплинарной ответственности.</li> </ol> <p style="text-align: center;">Материальная ответственность работника</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие и условия применения материальной ответственности работника.</li> <li>2. Порядок взыскания материального ущерба, причиненного работником.</li> <li>3. Возмещение работником расходов, связанных с ученичеством</li> </ol> <p style="text-align: center;">Изменение трудового договора</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Порядок и условия изменения сторонами условий трудового договора.</li> <li>2. Основания и процедура перевода работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением.</li> <li>3. Правовые основания понижения в должности на особо ответственных работах (медицинские работники, педагогические работники, государственные служащие, работники пожарных служб и др.).</li> </ol> <p style="text-align: center;">Правовые гарантии оплаты труда по законодательству РФ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Государственные гарантии по оплате труда. Минимальный</li> </ol>

	<p>размер оплаты труда и прожиточный минимум.</p> <p>2. Установление заработной платы. Изменение условий оплаты труда, в сторону их ухудшения. Вопросы дискриминации при установлении заработной платы.</p> <p>3. Порядок и размер оплаты труда при совмещении профессии, увеличении объема работ, расширении зоны обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника.</p> <p>    Ответственность руководителя организации за нарушение законодательства о труде</p> <p>1. Обязанности руководителя организации в сфере обеспечения соблюдения трудовых прав граждан.</p> <p>2. Административная ответственность руководителя организации за нарушение трудового законодательства.</p> <p>3. Уголовная ответственность руководителя организации за нарушение трудового законодательства.</p> <p>    Срочный трудовой договор: современная концепция</p> <p>1. Понятие и общие принципы заключения срочного трудового договора (история вопроса до изменений от 30.06.2006, международные стандарты).</p> <p>2. Ограничения заключения срочного трудового договора.</p> <p>3. Практические проблемы заключения срочного трудового договора по соглашению сторон (по части 2 ст. 59 ТК РФ).</p> <p>    Правовое регулирование времени отдыха по законодательству РФ</p> <p>1. Понятие и виды времени отдыха.</p> <p>2. Предоставление отпусков: проблемы практической реализации права на отдых.</p> <p>3. Дополнительные гарантии предоставления времени отдыха женщинам, лицам с семейными обязанностями.</p> <p>    Правовое регулирование рабочего времени по законодательству РФ</p> <p>1. Обычный режим рабочего времени для отдельных категорий работников.</p> <p>2. Формы и условия ограничения продолжительности рабочего времени по законодательству РФ.</p> <p>3. Формы и условия увеличения продолжительности рабочего времени по законодательству РФ.</p> <p>    Правовое регулирование трудовых споров по законодательству РФ</p> <p>1. Способы защиты трудовых прав и свобод.</p> <p>2. Индивидуальные и коллективные трудовые споры. Практическое применение.</p> <p>3. Основания и условия защиты работодателя при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров.</p>
--	---

### 6.5. Оценочные материалы для промежуточной аттестации

#### Фонд вопросов для проведения промежуточного контроля в форме зачета

Раздел дисциплины	Вопросы
Общая часть	<p>1. Исторические аспекты формирования и развития отрасли трудового права законодательства.</p> <p>2. Трудовое право как отрасль права. Отграничение трудового права от смежных (гражданского, административного, права социального обеспечения).</p> <p>3. Функции трудового права.</p> <p>4. Трудовые отношения, регулируемые трудовым правом.</p> <p>5. Отношения, тесно связанные с трудовыми: понятие, виды.</p>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Метод трудового права.</li> <li>7. Роль и задача трудового права на современном этапе. Рынок труда.</li> <li>8. Принципы трудового права.</li> <li>9. Система трудового права и ТК РФ.</li> <li>10. Источники трудового права: общая характеристика.</li> <li>11. Трудовое законодательство.</li> <li>12. ТК РФ и другие федеральные законы в сфере труда: принципы соотношения.</li> <li>13. Нормативные акты субъектов РФ и муниципальных образований в сфере труда.</li> <li>14. Локальные нормативные акты.</li> <li>15. Международные правовые акты о труде.</li> <li>16. Коллективные договоры и соглашения как источники трудового права.</li> <li>17. Трудовое правоотношение: понятие, отличительные признаки, структура.</li> <li>18. Основания возникновения, изменения, прекращения трудовых отношений.</li> <li>19. Субъекты трудового права: понятие, виды.</li> <li>20. Правосубъектность, правоспособность и дееспособность в трудовом праве.</li> <li>21. Работник как субъект трудового права.</li> <li>22. Правовое положение иностранных граждан в сфере трудового права.</li> <li>23. Работодатель как субъект трудового права.</li> <li>24. Формы участия трудового коллектива в управлении организацией и в трудовых отношениях.</li> <li>25. Профсоюзы и их роль в регулировании социально-трудовых отношений.</li> <li>26. Коллективно-договорное регулирование: понятие, формы, значение и структура.</li> <li>27. Порядок заключения коллективных договоров. Структура и содержание договора.</li> <li>28. Соглашения в сфере труда: понятие, отличия от смежных категорий, виды.</li> <li>29. Государственная политика в области занятости и трудоустройства: регулирование занятости.</li> <li>30. Правовое положение безработного.</li> <li>31. Трудоустройство: понятие, формы. Трудоустройство отдельных категорий граждан.</li> <li>32. Право на труд: современная трактовка.</li> </ol>	
<p>Особенная часть</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>33. Трудовой договор как центральный институт трудового права. Система норм о трудовых договорах.</li> <li>34. Трудовой и гражданско-правовой договоры: проблемы взаимодействия.</li> <li>35. Трудовой договор: понятие, структура, виды.</li> <li>36. Срочный трудовой договор. Основания заключения срочного трудового договора.</li> <li>37. Трудовой договор и трудовое правоотношение. Содержание трудового договора.</li> <li>38. Обязательные условия трудового договора: понятие, значение.</li> <li>39. Дополнительные условия трудового договора.</li> <li>40. Заключение трудового договора и порядок принятия на работу. Основные права работников в сфере трудоустройства.</li> <li>41. Трудовая книжка и иные документы, необходимые при приеме на работу.</li> <li>42. Испытания при приеме на работу.</li> <li>43. Переводы: понятие, виды, порядок применения.</li> <li>44. Временные переводы на другую работу.</li> <li>45. Изменение определенных сторонами условий трудового договора.</li> <li>46. Документирование переводов.</li> <li>47. Отстранения от работы.</li> <li>48. Прекращение трудового правоотношения и трудовой договор. Классификация оснований прекращения трудовых отношений.</li> <li>49. Расторжение трудового договора по соглашению сторон.</li> <li>50. Расторжение трудового договора по инициативе работника.</li> </ol>	

	<p>51. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: понятие, система ст. 81 ТК РФ.</p> <p>52. Виновные основания расторжения трудового договора.</p> <p>53. Порядок проведения сокращения численности и штата работников.</p> <p>54. Прекращение трудового правоотношения по не зависящим от сторон обстоятельствам.</p> <p>55. Гарантии и права работников при расторжении трудового договора.</p> <p>56. Увольнение работников: порядок оформления, последствия.</p> <p>57. Рабочее время: понятие, виды, правовое регулирование.</p> <p>58. Режим рабочего времени: понятие, виды, порядок его установления.</p> <p>59. Время отдыха: понятие, виды, порядок регулирования.</p> <p>60. Отпуска: понятие, виды, порядок предоставления.</p> <p>61. Правовое регулирование оплаты труда. Государственные гарантии оплаты труда.</p> <p>62. Системы оплаты труда.</p> <p>63. Локальное регулирование оплаты труда.</p> <p>64. Структура заработной платы.</p> <p>65. Порядок выплаты заработной платы.</p> <p>66. Удержания из заработной платы.</p> <p>67. Ответственность за нарушения в сфере оплаты труда.</p> <p>68. Трудовая дисциплина: понятие, значение, правовое регулирование.</p> <p>69. Дисциплинарная ответственность: понятие, основания, меры, принципы.</p> <p>70. Порядок применения мер дисциплинарной ответственности.</p> <p>71. Материальная ответственность сторон трудового договора: понятие, виды, отграничение от смежных категорий. Принципы применения мер материальной ответственности.</p> <p>72. Правовое регулирование материальной ответственности работника перед работодателем за вред, причиненный его имуществу.</p> <p>73. Полная материальная ответственность: сфера и порядок применения.</p> <p>74. Материальная ответственность работодателя: понятие, условия</p>
--	---

#### 6.6. Шкала критерии оценивания по формам текущего контроля и промежуточной аттестации

##### Шкала критерии оценивания

Оценка	Критерии оценивания для мероприятий контроля с применением 2-х балльной системы
«зачтено»	УК-11, ОПК-2, ОПК-8, ПК-2
«не зачтено»	Результаты обучения не сформированы на пороговом уровне