

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Горно-Алтайский государственный университет»
(ФГБОУ ВО ГАГУ, ГАГУ, Горно-Алтайский государственный университет)

Трудовое право рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **кафедра права, философии и социологии**

Учебный план 40.03.01_2023_1043-ЗФ.plx
40.03.01 Юриспруденция
Общеправовой

Квалификация **Бакалавр**

Форма обучения **заочная**

Общая трудоемкость **5 ЗЕТ**

Часов по учебному плану	180	Виды контроля на курсах:
в том числе:		экзамены 3
аудиторные занятия	30	
самостоятельная работа	140,4	
часов на контроль	7,75	

Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	3		Итого	
	уп	рп		
Лекции	6	6	6	6
Практические	24	24	24	24
Консультации (для студента)	0,6	0,6	0,6	0,6
Контроль самостоятельной работы при проведении аттестации	0,25	0,25	0,25	0,25
Консультации перед экзаменом	1	1	1	1
В том числе инт.	6		6	
Итого ауд.	30	30	30	30
Контактная работа	31,85	31,85	31,85	31,85
Сам. работа	140,4	140,4	140,4	140,4
Часы на контроль	7,75	7,75	7,75	7,75
Итого	180	180	180	180

Программу составил(и):

к.полит.н., доцент, Чиконова Л.В.



Рабочая программа дисциплины

Трудовое право

разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция (приказ Минобрнауки России от 13.08.2020 г. № 1011)

составлена на основании учебного плана:

40.03.01 Юриспруденция

утвержденного учёным советом вуза от 09.03.2023 протокол № 3.

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры

кафедра права, философии и социологии

Протокол от 09.03.2023 протокол № 8

Зав. кафедрой Крашенинина Вера Геннадьевна



Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2024-2025 учебном году на заседании кафедры **кафедра права, философии и социологии**

Протокол от _____ 2024 г. № ____
Зав. кафедрой Крашенинина Вера Геннадьевна

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2025-2026 учебном году на заседании кафедры **кафедра права, философии и социологии**

Протокол от _____ 2025 г. № ____
Зав. кафедрой Крашенинина Вера Геннадьевна

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2026-2027 учебном году на заседании кафедры **кафедра права, философии и социологии**

Протокол от _____ 2026 г. № ____
Зав. кафедрой Крашенинина Вера Геннадьевна

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2027-2028 учебном году на заседании кафедры **кафедра права, философии и социологии**

Протокол от _____ 2027 г. № ____
Зав. кафедрой Крашенинина Вера Геннадьевна

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	<i>Цели:</i> усвоение теоретического и правового материала, имеющего значение для возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений.
1.2	<i>Задачи:</i> – приобретение навыков культуры мышления, способностей к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей её достижения; – выработка стремления к саморазвитию, повышению своей квалификации и мастерства; – овладение основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, работы с компьютером как средством управления информацией; – формирование профессионального правосознания, правового мышления и правовой культуры; – приобретение умений и навыков применения нормативных правовых актов в сфере трудовых правоотношений, их объективная интерпретация, способности реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности, а также владение навыками подготовки юридических документов.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:	
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Конституционное право
2.1.2	История государства и права России
2.1.3	Теория государства и права
2.1.4	История политических и правовых учений
2.1.5	Конституционное право
2.1.6	Конституционное право России
2.1.7	Теория государства и права
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Налоговое право
2.2.2	Гражданский процесс
2.2.3	Прокурорский надзор
2.2.4	Гражданское право. Особенная часть

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ОПК-2: Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности	
ИД-1.ОПК-2: Знает нормы материального и процессуального права.	
Знать: нормы материального и процессуального права Уметь: применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности Владеть: навыками применения норм материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности	
ИД-2.ОПК-2: Реализует нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности	
Знать: нормы материального и процессуального права Уметь: реализовать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности Владеть: навыками и способностью реализовать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности	
ИД-3.ОПК-2: Владеет навыками работы с правовыми актами, на основе их анализа принимает решения о реализации норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности.	
Знать: нормативно-правовые акты, нормы материального и процессуального права Уметь: применять нормативно-правовые акты, нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности Владеть: способностью и навыками работы с правовыми актами, на основе их анализа принимает решения о реализации норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности.	
ОПК-3: Способен участвовать в экспертной юридической деятельности в рамках поставленной задачи	

ИД-1.ОПК-3: Знает основные положения отраслевых и специальных юридических наук, сущности содержание основных категорий и понятий, институтов, правовых статусов субъектов, правоотношений в различных отраслях материального и процессуального права.
Знать: основные положения отраслевых и специальных юридических наук, сущность и содержание основных категорий и понятий, институтов, правовых статусов субъектов, правоотношений в различных отраслях материального и процессуального права.
Уметь: применять основные положения отраслевых и специальных юридических наук, сущность и содержание основных категорий и понятий, институтов, правовых статусов субъектов, правоотношений в различных отраслях материального и процессуального права. Владеть: навыками умением применения основных положений отраслевых и специальных юридических наук, сущность и содержание основных категорий и понятий, институтов, правовых статусов субъектов, правоотношений в различных отраслях материального и процессуального права.
ИД-3.ОПК-3: Анализирует различные правовые явления, юридические факты, правовые нормы и правовые отношения, являющиеся объектами профессиональной деятельности
Знать: теоретические основы понятий правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношения, являющиеся объектами профессиональной деятельности Уметь: анализировать различные правовые явления, юридические факты, правовые нормы и правовые отношения, являющиеся объектами профессиональной деятельности Владеть: навыками анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, являющиеся объектами профессиональной деятельности
ОПК-6: Способен участвовать в подготовке проектов нормативных правовых актов и иных юридических документов
ИД-2.ОПК-6: Применяет юридическую терминологию в процессе составления и оформления правовых актов и иных юридических документов.
Знать: нормативно-правовые акты, правила составления и оформления правовых актов и иных юридических документов Уметь: применять юридическую терминологию в процессе составления и оформления правовых актов и иных юридических документов. Владеть: навыками подготовки проектов нормативных правовых актов и иных юридических документов

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
	Раздел 1.						
1.1	предмет, метод и принципы трудового права /Лек/	3	2	ИД-1.ОПК-2 ИД-2.ОПК-2 ИД-3.ОПК-2 ИД-1.ОПК-3 ИД-3.ОПК-3 ИД-3.ОПК-3 ИД-2.ОПК-6	Л1.1Л2.1 Л2.2	0	
	Раздел 2. Предмет, метод и принципы трудового права						
2.1	понятие, предмет, метод, принципы /Пр/	3	4	ИД-1.ОПК-2 ИД-2.ОПК-2 ИД-3.ОПК-2 ИД-1.ОПК-3	Л1.1Л2.1 Л2.2	0	тесты, задачи, вопросы к контрольной работе и экзамену.

2.2	подготовка к семинарским занятиям /Ср/	3	10	ИД-1.ОПК-2 ИД-2.ОПК-2 ИД-3.ОПК-2 ИД-3.ОПК-3 ИД-2.ОПК-6	Л1.1Л2.1 Л2.2	0	
2.3	подготовка к семинарским занятиям по теме Трудовой распорядок. Дисциплина труда /Ср/	3	16	ИД-3.ОПК-2 ИД-1.ОПК-3 ИД-3.ОПК-3 ИД-2.ОПК-6	Л1.1Л2.1 Л2.2	0	
Раздел 3. субъекты трудового права							
3.1	субъекты трудового права, социальное партнерство /Лек/	3	2	ИД-1.ОПК-2 ИД-2.ОПК-2 ИД-3.ОПК-2 ИД-1.ОПК-3	Л1.1Л2.1 Л2.2	0	
3.2	1. Понятие и классификация субъектов трудового права. 2. социальное партнерство /Пр/	3	4	ИД-2.ОПК-2 ИД-3.ОПК-2 ИД-3.ОПК-3	Л1.1Л2.1 Л2.2	0	тесты, задачи, вопросы к контрольной работе и экзамену
3.3	подготовка к семинарским занятиям /Ср/	3	12	ИД-3.ОПК-2 ИД-1.ОПК-3 ИД-3.ОПК-3 ИД-2.ОПК-6	Л1.1Л2.1 Л2.2	0	
3.4	подготовка к семинарским занятиям по теме охрана труда /Ср/	3	18	ИД-1.ОПК-2 ИД-2.ОПК-2 ИД-3.ОПК-2 ИД-1.ОПК-3 ИД-3.ОПК-3	Л1.1Л2.1 Л2.2	0	
3.5	подготовка к семинарским занятиям по теме материальная ответственность сторон трудового договора /Ср/	3	18,4	ИД-2.ОПК-2 ИД-3.ОПК-2 ИД-1.ОПК-3 ИД-3.ОПК-3	Л1.1Л2.1 Л2.2	0	
Раздел 4. трудовой договор							
4.1	трудовой договор: понятие, виды, порядок заключения и прекращения /Лек/	3	2	ИД-1.ОПК-2 ИД-2.ОПК-2 ИД-3.ОПК-2 ИД-1.ОПК-3 ИД-3.ОПК-3 ИД-2.ОПК-6	Л1.1Л2.1 Л2.2	0	
4.2	трудовой договор: понятие, виды, порядок заключения и прекращения /Пр/	3	8	ИД-1.ОПК-2 ИД-2.ОПК-2 ИД-3.ОПК-2 ИД-1.ОПК-3 ИД-3.ОПК-3 ИД-2.ОПК-6	Л1.1Л2.1 Л2.2	0	тесты, задачи, вопросы к контрольной работе и экзамену

4.3	подготовка к семинарским занятиям /Ср/	3	16	ИД-2.ОПК-2 ИД-3.ОПК-2 ИД-1.ОПК-3 ИД-3.ОПК-3 ИД-2.ОПК-6	Л1.1Л2.1 Л2.2	0	
Раздел 5. Понятие и виды времени отдыха							
5.1	понятие, виды, порядок предоставления отпуска /Пр/	3	6	ИД-3.ОПК-2 ИД-1.ОПК-3 ИД-3.ОПК-3 ИД-2.ОПК-6	Л1.1Л2.1 Л2.2	0	тесты, задачи, вопросы к контрольной работе и экзамену
5.2	подготовка к семинарским занятиям по теме /Ср/	3	14	ИД-2.ОПК-2 ИД-3.ОПК-2 ИД-1.ОПК-3 ИД-3.ОПК-3 ИД-2.ОПК-6	Л1.1Л2.1 Л2.2	0	
Раздел 6. Понятие, методы регулирования оплаты труда. Заработная плата							
6.1	Понятие, методы регулирования оплаты труда. Заработная плата /Пр/	3	2	ИД-2.ОПК-2 ИД-3.ОПК-2 ИД-1.ОПК-3 ИД-3.ОПК-3 ИД-2.ОПК-6	Л1.1Л2.1 Л2.2	0	тесты, задачи, вопросы к контрольной работе и экзамену
6.2	подготовка к семинарским занятиям /Ср/	3	16	ИД-3.ОПК-2 ИД-1.ОПК-3 ИД-3.ОПК-3 ИД-2.ОПК-6	Л1.1Л2.1 Л2.2	0	
Раздел 7. Трудовые споры и порядок их разрешения							
7.1	подготовка к семинарским занятиям по теме трудовые споры и порядок их разрешения /Ср/	3	20	ИД-1.ОПК-2 ИД-2.ОПК-2 ИД-3.ОПК-2 ИД-1.ОПК-3 ИД-3.ОПК-3 ИД-2.ОПК-6	Л1.1Л2.1 Л2.2	0	
Раздел 8. Промежуточная аттестация (экзамен)							
8.1	Подготовка к экзамену /Экзамен/	3	7,75	ИД-1.ОПК-2 ИД-2.ОПК-2 ИД-3.ОПК-2 ИД-1.ОПК-3 ИД-3.ОПК-3 ИД-2.ОПК-6	Л1.1Л2.1 Л2.2	0	

8.2	Контроль СР /КСРАтт/	3	0,25	ИД-1.ОПК-2 ИД-2.ОПК-2 ИД-3.ОПК-2 ИД-1.ОПК-3 ИД-3.ОПК-3 ИД-2.ОПК-6	Л1.1Л2.1 Л2.2	0	
8.3	Контактная работа /КонсЭк/	3	1	ИД-1.ОПК-2 ИД-2.ОПК-2 ИД-3.ОПК-2 ИД-1.ОПК-3 ИД-3.ОПК-3 ИД-2.ОПК-6	Л1.1Л2.1 Л2.2	0	
Раздел 9. Консультации							
9.1	Консультация по дисциплине /Конс/	3	0,6	ИД-1.ОПК-2 ИД-2.ОПК-2 ИД-3.ОПК-2 ИД-1.ОПК-3 ИД-3.ОПК-3 ИД-2.ОПК-6	Л1.1Л2.1 Л2.2	0	

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Пояснительная записка

1. Назначение фонда оценочных средств. Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Трудовое право».

2. Фонд оценочных средств включает контрольные материалы для проведения текущего контроля в форме тестовых заданий для текущей аттестации, разноуровневых задач/заданий, вопросов к промежуточной аттестации в форме вопросов к контрольной работе и экзамену.

5.2. Оценочные средства для текущего контроля

Входной контроль

1. Срок регистрации трудового договора работодателем- физическим лицом:

А. 7 дней

Б. 3 дня

В. 10 дней с момента заключения

Г. Не установлен

2. Когда трудовой договор не обязателен в письменной форме:

А. если это особая форма договора - контракт.

Б. трудовой договор с несовершеннолетним работником.

В. организованный набор работников.

Г. трудовой договор с молодым специалистом.

3. Прогололом считается:

А. Отсутствие на рабочем месте свыше 3х часов

Б. Отсутствие на работе свыше 4-х часов подряд

В. Отсутствие на рабочем месте в течении дня

Г. Отсутствие на рабочем месте не менее 4-х часов подряд

Д. Неявка на работу более 2х дней

4. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать :

А. 7 часов

Б. 80 часов

В. 6 часов

Г. 120 часов

Д. нет правильного ответа

5. Для каких работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени и составляет 24 часа в неделю :

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

Б. для пенсионеров

В. для инвалидов

Г. для работников в возрасте до 16 лет

Д. Нет правильного ответа

6. 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.

7. Срок регистрации трудового договора физическим лицом - работодателем:

А. 7 дней

Б. 3 дня

В. 10 дней с момента заключения

Г. Не установлен

8. Когда трудовой договор не обязателен в письменной форме:

А. если это особая форма договора - контракт.

Б. трудовой договор с несовершеннолетним работником.

В. организованный набор работников.

Г. трудовой договор с молодым специалистом.

9. Где регистрируется трудовой договор, который заключается с физическим лицом-работодателем ?

А. В Министерстве юстиции

Б. В пенсионном фонде

В. В налоговой службе

Г. В государственном фонде занятости.

Д. В органе местного самоуправления

10. Кем разрабатывается и принимается Коллективный договор :

А. на референдуме.

Б. на сессии Парламента

В. на собрании руководителей предприятия, фирмы, организации.

Г. на общей конференции трудового коллектива.

11. Сторонами заключения коллективного договора являются:

А. Работодатель (физическое лицо) и работник.

Б. председатель профсоюзного комитета и работники.

В. собственник или лицо им уполномоченное и трудовой коллектив.

Г. комитет по трудовым спорам и работники.

12. Моментом начала действия трудового договора считается:

А. через 5 дней после подписания.

Б. с момента заключения.

В. после государственной регистрации.

Г. с момента провозглашения трудового договора.

13. Испытания при приеме на работу не применимо к:

А. Лицам пенсионного возраста

Б. Военнообязанным

В. Инвалидам

Г. Работникам до 18 лет.

14. Действие коллективного договора предприятия распространяется на:

А. только на администрацию.

Б. на всех субъектов (членов) предприятия, кроме руководителей этого предприятия.

В. только на временных рабочих.

Г. На всех членов (субъектов) предприятия.

15. Не является гарантией обеспечения прав граждан на труд :

А. равенство трудовых прав граждан.

Б. свободный выбор вида деятельности.

В. компенсации материальных расходов, в связи с направлением в другую местность.

Г. расовая принадлежность.

16. Виды трудового договора по срокам действия:

А. срочный, бессрочный, на время определенной работы.

Б. Срочный, бессрочный.

В. Краткосрочный, среднесрочный, на время определенной работы.

Г. Краткосрочный, сезонный, долгосрочный.

17. Локальные источники трудового права-это...

А. Нормативно-правовые акты, принятые Государственной Думой РФ .

Б. Нормативно-правовые акты, принятые Правительством Российской Федерации .

В. Правовые акты, принятые собраниями коллективов на уровне предприятий, учреждений, организаций.

Г. Нормативно - правовые акты принятые Президентом Российской Федерации .

18. При приеме на работу не требуется документ:

А. паспорт

Б. свидетельство о рождении

В. трудовая книжка

Г. диплом

19. В случае смены формы собственности коллективный договор продолжает действовать в течении срока

А. трех месяцев со дня перехода права собственности.

Б. 10 дней с момента реорганизации.

В. продолжает действовать неограниченный промежуток времени.

Г. прекращает свое действие сразу после завершения реорганизации.

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

А. 180 дней.

Б. Две недели.

В. В зависимости от сферы деятельности 1-3 месяца.

Г. 3 месяца.

21. Испытательный срок для рабочих составляет:

А. 3 месяца.

Б. 10 дней

В. 1 месяц

Г. 6 месяцев.

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

А. Лицо, устраивающееся на работу было ранее судимо.

Б. Лицо прописано в другой области страны.

В. Ни в коем случае.

Г. Предусмотренных законодательством

23. Трудовой договор может прекратиться по инициативе:

- А. Собственника, работника.
- Б. Собственника, работника, сотрудников милиции.
- В. Работника, членов его семьи.
- Г. Профсоюзного органа, начальника отдела кадров

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

- А. Согласии работника.
- Б. Необходимости рабочего процесса.
- В. Требовании руководства
- Г. Строго по решению трудового коллектива.

25. Сфера применения контрактов определяется:

- А. Сторонами трудового договора
- Б. Законодательством Российской Федерации
- В. Конституцией Российской Федерации.
- Г. Профсоюзами.

26. Лицо может самостоятельно заключать трудовой договор в возрасте:

- А. с 14 лет
- Б. с 20 лет
- В. с 16 лет
- Г. с 18 лет

27. Срок действия дисциплинарного взыскания:

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

28. Днем полного увольнения работника с работы считается:

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

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

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

30. Прогулом считается:

- А. Отсутствие на рабочем месте свыше 3х часов
- Б. Отсутствие на работе свыше 3х часов
- В. Отсутствие на рабочем месте в течении дня
- Г. Неявка на работу более 2х дней
- Д. Отсутствие на рабочем месте свыше 4-часов подряд

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

- А. 7 часов
- Б. 8 часов
- В. 6 часов
- Г. 5 часов

32. Начало и окончание рабочего дня предусматривается:

- А. В Трудовом кодексе
- Б. Правилами внутреннего трудового распорядка
- В. В уставе предприятия
- Г. В постановлении Совета Министров РФ

33. Для каких работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени и составляет 35 часа в неделю :

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

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

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

35. К источникам трудового права относятся:

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

36. Могут ли органы местного самоуправления принимать акты содержащие нормы трудового права?

- А) нет;

- Б) да.
37. Есть ли содержательные различия между понятиями «трудовой договор» и «трудовой контракт»?
- А) да;
- Б) нет.
38. Входит ли трудовой договор в систему гражданско-правовых договоров?
- А) да;
- Б) нет.
39. 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.
40. По общему правилу заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста ...
- А) четырнадцати лет;
- Б) пятнадцати лет;
- В) шестнадцати лет.
41. 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;
- в) когда работник поступает на работу на условиях совместительства или после пяти летнего перерыва в работе;
- в) когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства.
42. 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.
- Ответ: а)
43. 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.
44. 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.

45. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать...

А) 36 часов в неделю;

Б) 40 часов в неделю;

В) 48 часов в неделю.

46. 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.

47. 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.

48. 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.

49. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее...

А) 10 часов;

Б) 24 часов;

В) 42 часов.

50. 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.

51. 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.

52. 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.

53. Замена отпуска работнику денежной компенсацией работодателем является его...

- А) правом;
- Б) обязанностью.

54. 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.

55. 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.

56. Безработными являются:

- А) трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка;
- Б) нетрудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка;
- В) трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка и зарегистрированные в территориальных органах Федеральной службы по труду и занятости;
- Г) нетрудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка и зарегистрированные в территориальных органах Федеральной службы по труду и занятости;
- Д) предприниматели без образования юридического лица.

- оценка «зачтено»:

1) Студент показал прочные знания основных положений учебной дисциплины, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, свободно использовать справочную литературу. Студент знает и свободно излагает теоретические сведения, что подразумевает следующие компоненты: а) дать точное определение рассматриваемому языковому явлению; б) при наличии разновидностей рассматриваемого понятия необходимости представить классификацию; в) при наличии различных точек зрения в науке раскрыть их и указать причины разночтений; г) привести соответствующие примеры; д) теоретически обосновать и продемонстрировать на конкретных примерах стилистические возможности рассматриваемого явления.

2) Подтверждает примерами теоретический материал.

- оценка «незачтено» (уровень не сформирован):

При ответе студента выявились существенные пробелы в знаниях студента основных положений учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины. Студент не владеет теоретическими сведениями по

указанным вопросам, затрудняется в приведении примеров, большая часть практического материала выполнена неверно, студент затрудняется в исправлении ошибок.

Текущий контроль 1.

Задача 14. Составьте таблицу, в которой отражены основные характеристики оснований движения правового статуса безработного:

Основание возникновения статуса Изменение статуса Прекращение статуса

Задача 15. Составить трудовой договор

Задача 16. Разработать форму ученического договора с любой категорией работников.

Задача 17. Проанализировать природу представительства в отношениях социального партнёрства. Выделить отличия указанного представительства от одноимённого цивилистического института.

Задача 18. Провести сравнительный анализ коллективного договора и соглашения. Работу представить в виде таблицы.

Задача 19. Составить схему: «Порядок проведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора», отразив в ней последовательно все стадии данного процесса, участвующих субъектов, соответствующие сроки и правовые последствия.

Задача 20. Составить развёрнутую схему «Виды переводов на другую работу», отразив в ней классификацию переводов:

- по срокам;
- месту перевода;
- инициативе на перевод.

Задача 21.

Определить правильное направление мысли:

1) И сказал Гиппопотам
Крокодилам и китам:
«Кто злодея не боится
И с чудовищем сразится,
Я тому богатырю
Двух лягушек подарю
И еловую шишку пожалую!».
(К. Чуковский. «Тараканище»).

2.) Жил – был добрый молодец, и того дошло, что есть ему, стало нечего. Взял он лопату, вышел на торговую площадь и стал поджидать – не наймет ли кто его в работники. Вот едет семисотный купец в раззолоченной карете.

<...>

- Хочешь работы, молодец? Наймись ко мне.
 - Изволь; я за этим на площадь и пришел.
 - А что возьмешь?
 - Положи на день по сотне рублей, с меня и будет.
 - Что так дорого?
 - А дорого, так, поди, ищи дешевого.
 - Ну, ладно, приходи завтра на пристань.
- («Золотая гора» Русская народная сказка)

3).

Жил-был поп,
Толоконный лоб.
Пошел поп по базару
Посмотреть кой-какого товару.
Навстречу ему Балда
Идет, сам не зная куда.
«Что, батька, так рано поднялся?
Чего ты зыскался?»
Поп ему в ответ: «Нужен мне работник:
Повар, конюх и плотник.
А где найти мне такого
Служителя не слишком дорогого?»
Балда говорит: «Буду служить тебе славно,
Усердно и очень исправно,
В год за три щелка тебе по лбу,

Есть же мне давай вареную полбу».
(А.С.Пушкин Сказка о попе и о работнике его Балде)

Задача 22. Составить схему « Система нормативно-правовых актов, регулирующих охрану труда в РФ».

Задача 23. Определить правильное направление мысли:

Часто мы думаем, что каждая сказка существует в одном-единственном варианте, и толкование сказок тоже на блещет разнообразием. Но в старинных фольклорных сборниках можно найти очень древние варианты знакомых нам сказок, в которых, события разворачиваются несколько по-иному. Например, в сказке «Репка» сначала все вполне знакомо: «Посадил дед репку...». Дальше - тоже ничего нового: позвал дед бабу, бабу позвала внучку, а внучка Жучку... Совсем другим оказался конец сказки: «Позвала Жучка кошку. Тянут-потянут, вытянуть не могут. Утомились, пошли спать. А ночью пришла мышка и погрызла всю репку!».

Задача 23. Какие из перечисленных органов не рассматривают трудовые споры?

Ответ: 1) общее собрание трудящихся; 2) КТС; 3) суд; 4) собственник или уполномоченный им орган; 5) органы прокуратуры.

Задача 24. С какого момента решение КТС имеет обязательную силу?

Ответ: 1) с момента вынесения; 2) с момента утверждения профкомом; 3) с момента утверждения собственником; 4) с момента совместного утверждения профкомом и собственником; 5) в трехдневный срок по окончании 10 дней, предусмотренных на обжалование.

Задача 25. В течение, какого срока со дня поступления заявления КТС должна рассматривать трудовые споры?

Ответ: 1) 3 дня; 2) 5 дней; 3) 7 дней; 4) 10 дней; 5) 20 дней.

Задача 26. Показать различия между досудебным и судебным порядком разрешения индивидуальных трудовых споров.

Задача 27. Подготовить проект решения по трудовому спору КТС

- оценка «зачтено »:

1) Студент показал прочные знания основных положений учебной дисциплины, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, свободно использовать справочную литературу. Студент знает и свободно излагает теоретические сведения, что подразумевает следующие компоненты: а) дать точное определение рассматриваемому языковому явлению; б) при наличии разновидностей рассматриваемого понятия необходимости представить классификацию; в) при наличии различных точек зрения в науке раскрыть их и указать причины разночтений; г) привести соответствующие примеры; д) теоретически обосновать и продемонстрировать на конкретных примерах стилистические возможности рассматриваемого явления.

2) Подтверждает примерами теоретический материал.

- оценка «незачтено » (уровень не сформирован):

При ответе студента выявились существенные пробелы в знаниях студента основных положений учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины. Студент не владеет теоретическими сведениями по указанным вопросам, затрудняется в приведении примеров, большая часть практического материала выполнена неверно, студент затрудняется в исправлении ошибок.

Текущий контроль 2

Задача 1. Выпускнику среднего образовательного учреждения, 18 летнему Калинину, обратившемуся для регистрации в качестве безработного в целях поиска подходящей работы, была предложена работа проходчика в угольной шахте; Гнилову, бывшему директору предприятия, осуществлявшего деятельность по оптовой торговле

продовольственными товарами, было предложена работа продавца в продовольственном магазине; 20-летней Петровой, зарегистрированной в качестве безработной и не имевшей ранее работы, была предложена работа на кролеводческой ферме, связанная с санитарной обработкой дезинфицирующими средствами мест содержания животных; Чудову, бывшему руководителю кредитного департамента банка и имевшему до увольнения средний заработок 7 890 000 руб., была предложена кассира-операциониста общества взаимного кредитования с заработной платой 3,5 тыс. руб.

Оцените предложения службы занятости населения с точки зрения соответствия признакам подходящей работы.

Задача 2. Чуров, являющийся инвалидом третьей группы, состоял на учете в службе занятости в целях поиска подходящей работы. В сентябре 2012 г. он получил направление от службы занятости для прохождения работы в ООО «П» для работы по профессии

диспетчера в счет установленной для предприятия квоты. Чуров явился для заключения трудового договора к начальнику отдела кадров Кривелеву, который опознал в Чурове своего бывшего соседа по садовому участку, с которым он в результате ссоры из-за межи вступил в рукопашную схватку, причинил ему ранение, в результате которого Чуров получил группу инвалидности, а Кривелев был осужден к условному сроку заключения за нанесения тяжкого вреда здоровью. Кривелев отказался заключать с Чуровым трудовой договор, а в направлении указал, что Чуров не обладает необходимыми для работы в ООО «П» морально-этическими качествами.

Чуров обратился в суд с требованием о понуждении к заключению трудового договора, поскольку отказ в заключении трудового договора имел место не в связи с его деловыми качествами, а также о компенсации причиненного морального вреда.

Является ли для нанимателя обязательным заключение трудового договора с лицом, направленным в счет квоты службы занятости? Вправе ли наниматель отказать в заключении трудового договора с таким лицом, и по каким основаниям?

Каковы последствия не выполнения правил о квотировании рабочих мест для инвалидов?

Задача 3. Семнадцатилетний ученик ПТУ Петренко на протяжении года в свободное от обучения время работал курьером в фирме «Рассвет». Какой длительности должно быть его рабочее время?

Задача 4. Приказом директора шинного комбината по согласованию с профсоюзным комитетом с целью выполнения плановых заданий были привлечены к сверхурочным работам работники резинового цеха.

Правомерно ли такое привлечение к сверхурочным работам? Какая длительность сверхурочных работ допускается законодательством? Какая категория работников не может привлекаться к сверхурочным работам?

Задача 5. Государственный служащий Петров обратился к своему руководителю с заявлением о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы в связи с рождением ребенка. Руководитель в предоставлении отпуска отказал, поскольку государственный служащий обладает особым правовым статусом. Предоставление отпуска без сохранения заработной платы государственным служащим не предусматривается. Законна ли аргументация руководителя?

Задача 6. Лаборант кафедры экономической теории педагогического института Чумакова 13 сентября 2014 года опоздала на работу на тридцать минут, за что ей был объявлен выговор. 20 февраля 2015 года она вновь опоздала на работу на один час. Через неделю был издан приказ о расторжении с ней трудового договора по п.5 ч. 1 ст.81 Трудового кодекса. Чумакова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. По существу дела она указала, что повторное дисциплинарное взыскание было на нее наложено в новом календарном году, и что за все пять лет работы в данном институте к ней не применялись дисциплинарные взыскания. Кроме того, по мнению Чумаковой, увольнение не могло последовать только за два нарушения трудовой дисциплины, и работодатель не учел тяжесть совершенных проступков.

Правомерны ли действия работодателя?

Задача 7. Токарь Смаев, вернувшись после очередного отпуска на свое рабочее место, обнаружил, что заземление на станке отсутствует, а диэлектрический коврик куда-то пропал. Об этом он доложил мастеру и сказал, что на станке работать не будет, так как это опасно для жизни. В ответ мастер потребовал, чтобы Смаев все-таки проработал на станке до конца смены (иначе будет сорвано производственное задание), и пообещал привлечь его к дисциплинарной ответственности в случае, если тот откажется.

Правомерно ли требование мастера? Каков порядок отказа работника от работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья? Какие существуют гарантии права работника на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда?

Задача 8. В коллективном договоре акционерного общества предусмотрено:

- а) при несчастном случае, если он повлек нетрудоспособность продолжительностью в пределах 7 календарных дней, акт о несчастном случае не составляется.
 - б) в качестве обязательства работодателя – установка кондиционеров и очистителей воздуха во всех кабинетах не позднее 1 августа текущего года.
 - в) в случае нарушения работниками правил по охране труда (неприменение спецодежды, спец. обуви и пр. средств защиты) работнику при несчастном случае никакие выплаты не производятся.
 - г) в случае нарушений трудового законодательства об охране труда руководители структурных подразделений несут полную материальную ответственность.
 - д) перечень тяжелых и вредных работ в организации утверждается директором по согласованию с профсоюзным органом.
- Оцените положения коллективного договора с точки зрения законодательства об охране труда.

Задача 9. Слесарь завода «Спецстанок» Сидоров 20 августа не вышел на работу. Через неделю приказом администрации ему был объявлен выговор. Сидоров, спустя три дня после наложения дисциплинарного взыскания, обратился в комиссию по трудовым спорам с просьбой отменить данный приказ. К своему заявлению он приложил телеграмму из г. Димитрова о тяжелом заболевании его матери и пояснил, что ездил навестить ее. 15 сентября Сидоров был ознакомлен с копией решения КТС, которая на своем заседании, проведенном 13 сентября, пришла к выводу о правильности применения к Сидорову дисциплинарного взыскания администрацией завода.

Дайте комментарий к задаче. Какие нарушения норм трудового законодательства имели место в данной ситуации?

Задача 10. Руководитель организации привлек работника к ответственности в виде штрафа. Работник не согласился с действиями руководителя и обратился в комиссию по трудовым спорам (КТС) с заявлением о сложении штрафа. КТС отказала в удовлетворении заявления работника, сославшись на то, что в ст. 1 ТК РФ не указаны отношения по наложению на работника штрафа. Поэтому эти отношения в предмет трудового права не входят. Тогда как КТС может рассматривать споры, возникающие из отношений, составляющих предмет трудового права. Соответствует ли вывод КТС требованиям законодательства?

Задача 11. В ЗАО «Космос» работает 453 человека. 286 из них состоят в одном профсоюзе, 103 работника создали автономную профсоюзную организацию. Остальные работники не являлись членами профсоюза. Кто вправе представлять работников в отношениях социального партнерства? Как определяется полномочность представителей работников?

Задача 12. По уполномочию работников организации переговоры о заключении коллективного договора вел совет трудового коллектива. Ему собрание поручило подписать принятый договор. От имени работников коллективный договор подписал председатель совета трудового коллектива, он же - директор предприятия. От работодателя его подписал главный инженер. Какую ошибку допустили работники? Кто уполномочен подписывать коллективный договор от работников и работодателей?

- оценка «зачтено»:

1) Студент показал прочные знания основных положений учебной дисциплины, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, свободно использовать справочную литературу. Студент знает и свободно излагает теоретические сведения, что подразумевает следующие компоненты: а) дать точное определение рассматриваемому языковому явлению; б) при наличии разновидностей рассматриваемого понятия необходимости представить классификацию; в) при наличии различных точек зрения в науке раскрыть их и указать причины разночтений; г) привести соответствующие примеры; д) теоретически обосновать и продемонстрировать на конкретных примерах стилистические возможности рассматриваемого явления.

2) Подтверждает примерами теоретический материал.

- оценка «незачтено» (уровень не сформирован):

При ответе студента выявились существенные пробелы в знаниях студента основных положений учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины. Студент не владеет теоретическими сведениями по указанным вопросам, затрудняется в приведении примеров, большая часть практического материала выполнена неверно, студент затрудняется в исправлении ошибок.

5.3. Темы письменных работ (эссе, рефераты, курсовые работы и др.)

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ТРУДОВОЕ ПРАВО»

ВАРИАНТ 1.

1. Входит ли в систему гражданско-правовых договоров трудовой договор?

- а) да, входит
- б) нет, не входит
- в) существуют некоторые исключения

2. Коллективный договор может быть:

- а) односторонним;
- б) двусторонним;
- в) трехсторонним.

3. Какие виды материальной ответственности работника перед работодателем существуют:

- а) солидарная;
- б) полная;
- в) частичная (усеченная);
- г) субсидиарная;
- д) коллективная (бригадная);
- е) ограниченная.

4. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать...

- а) 36 часов в неделю;
- б) 40 часов в неделю;
- в) 48 часов в неделю.

5. В праве ли незаконно уволенный работник требовать денежной компенсации морального вреда, причиненного ему увольнением?

- а) вправе;
- б) нет, не вправе;
- в) вправе, только в случае не восстановления на работе.

6. Если при заключении трудового договора не был оговорен день начала работы, в какой момент работник должен приступить к работе? _____

7. Дайте определение понятию – локаут. _____

Задача

Бригада строительных рабочих с государственной строительной организацией заключила договор, согласно которому должна в установленные сроки осуществить отделочные работы и сдать работу в готовом виде. После окончания срока договора и получения соответствующей оплаты рабочие потребовали компенсацию за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Правомерно ли требование рабочих? В каких правоотношениях состояли они со строительной организацией?

Практическое задание: Составьте проект трудового договора, заключаемого между работником – Киселёвым и торговой компанией ООО «ГРУЗ – 2000».

ВАРИАНТ 2.

1. Дайте определение коллективному договору.

- 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.

2. В какой срок, 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.

3. Для каких категорий лиц в трудовом законодательстве установлены особые правила охраны труда:

- а) имеющих длительный стаж работы в организации;
- б) беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- в) государственных служащих;
- г) инвалидов;
- д) военнослужащих;
- е) несовершеннолетних.

4. Выберите из предложенного предусмотренные виды режимов рабочего времени:

- а) недельный;
- б) график сменности;
- в) суммированный;
- г) гибкий распорядок рабочего дня;
- д) разделение рабочего дня на части;
- е) поденный.

5. 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.

6. По истечении, какого срока у работника возникает право на основной ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы: _____

7. Что понимается под другой местностью, при переводе работника в другую местность вместе с работодателем: _____

Задача

1. Юрисконсульт Иванов в целях трудоустройства обратился в организацию «Атлант». 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 Ивановым не заключался.

Какой вид отношений возник у Иванова с организацией «Атлант»?

Распространяются ли на эти отношения нормы трудового права?

2. В коллективном договоре ОАО «Луч» предусмотрены следующие меры воздействия, которые могут быть применены к нарушителям трудовой дисциплины:

- 1) уменьшение продолжительности очередных отпусков на число дней прогула;
- 2) снижение тарифных разрядов на срок до 3 месяцев;
- 3) выдача заработной платы нарушителям трудовой дисциплины на 5 дней позже остальных рабочих и служащих;
- 4) отказ в приеме на работу лиц, ранее уволенных с предприятия за нарушение трудовой дисциплины;
- 5) предоставление очередного отпуска в осенне-зимний период;
- 6) отказ в предоставлении жилплощади в порядке улучшения либо перенесение на более поздние сроки получение жилплощади очередникам.

Каково ваше мнение о законности этих пунктов коллективного договора?

ВАРИАНТ 3.

1. Кто является сторонами заключения коллективного договора:

- а) работодатель (физическое лицо) и работник;
- б) председатель профсоюзного комитета и работники;
- в) собственник или лицо им уполномоченное и трудовой коллектив;
- г) комитет по трудовым спорам и работник.

2. Чем является замена отпуска работнику денежной компенсацией работодателем?

- а) правом;
- б) обязанностью;
- в) гарантией.

3. В каких случаях не допускается необоснованный отказ в принятии на работу?

- а) лицо, устраивающееся на работу было ранее судимо;
- б) лицо, не имеющее прописки в данном субъекте РФ;
- в) ни в коем случае;
- г) в случаях, предусмотренных законодательством.

4. Что считается прогулом?

- а) отсутствие на рабочем месте свыше 4-х часов;
- б) отсутствие на работе свыше 4-х часов;
- в) отсутствие на рабочем месте в течение дня;
- г) неявка на работу более 2-х дней.

б) отсутствие на работе свыше 3-х часов.

5. Работодатель (физическое лицо) обязан:

- а) оформить трудовой договор и зарегистрировать его в органах местного самоуправления;
- б) уплачивать страховые взносы и другие платежи;
- в) оформить страховые свидетельства государственного пенсионного страхования;
- г) вести трудовые книжки;
- д) вести личные дела.

6. В какой срок применяется дисциплинарное взыскание к работнику: _____

7. Подлежит ли оплате время простоя по вине работника, если да, то почему?

Задачи

1. Истица, мать 14-летнего подростка, одобрила желание сына заработать во время летних каникул. Подросток очень хотел приобрести мобильный телефон и, помимо этого, рассчитывал купить новую куртку. Он устроился на работу без заключения трудового договора.

Мальчику обещали платить по 200 рублей в день. Подросток уходил на работу рано утром и приходил поздно вечером. Он очень старался, потому что ему обещали доплату за хорошую работу, которая заключалась в том, что он раздавал прохожим листовки с приглашением посетить распродажу. По окончании рабочего дня мальчик подметал территорию вокруг магазина, мыл полы в магазине. Его хвалили за усердие и пообещали выплатить деньги, притом все сразу, по окончании двухмесячного испытательного срока. Однако по истечении этого времени подростку отказались выплатить деньги, хозяйка магазина выдала ему дешевую поношенную куртку из комиссионного магазина. Подросток был потрясен.

Истица потребовала взыскать с работодателя первоначально оговоренную сумму за 60 рабочих дней по 200 рублей.

Итого 12 000 рублей.

Ответчица оправдывается, что на свой страх и риск приняла на работу несовершеннолетнего парня, пожалела. Мальчик был неплохой, и поэтому она доверяла ему. Однако ее сотрудники неоднократно видели, как парень, вместо того чтобы активно раздавать рекламные объявления, ел мороженое, пирожки, а один раз заснул прямо на лестнице. От такой рекламы она не получила никакой выгоды. Даже покупатели говорили о том, что видели парня с листовками в руках, который стоял с таким кислым выражением лица, что только отпугивал потенциальных покупателей.

Два месяца ответчица жалела нерадивого подростка, надеялась, что он исправится, возьмется за работу, но тщетно. Поэтому, когда истек испытательный срок, она вынуждена была ему отказать. Ей очень не хотелось платить, тем не менее, она расплатилась с ним курткой (он мечтал ее купить) стоимостью 8000 рублей. Как работодатель она считает себя вправе платить столько, сколько сочтет нужным.

Какие нормы трудового права были нарушены работодателем в отношении несовершеннолетнего? Должен ли быть удовлетворен иск?

2. Истица, сотрудник научно-исследовательского института, являющаяся членом профсоюзного комитета, не освобожденным от основной работы председателем профсоюзной организации данного предприятия, в рабочее время на рабочем месте организовала кампанию по сбору подписей против установки пивных палаток в городе.

Посчитав, что тем самым истица нарушила правила внутреннего трудового распорядка, руководство предприятия вынесло ей дисциплинарное взыскание.

В ходе рассмотрения дела установлено, что ответчик обратился в Областную организацию Российского профсоюза с просьбой дать согласие на применение к истице дисциплинарного взыскания в виде замечания, однако президиум этой организации не дал своего согласия, причем данное решение мотивировано не было. Областная организация Российского профсоюза в своем ответе сослалась на отсутствие каких-либо нарушений норм трудового законодательства со стороны истицы.

Истица просит суд признать незаконным и снять дисциплинарное взыскание.

Ответчик с иском не согласился.

Правомерно ли поступило руководство предприятия? Будет ли удовлетворен иск? Каковы основания принятого судом решения?

ВАРИАНТ 4.

1. Относится ли трудовой договор к системе гражданско-правовых договоров?

- а) да, относится;
- б) нет, не относится;
- в) относится в части, предусмотренной законодательством.

2. Трудовые отношения характеризуются следующими чертами:

- а) прием работника закрепляется юридическим фактом (например, трудовым договором);
- б) работодатель обязан выплачивать вознаграждения по итогам года;
- в) работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка;
- г) с работником заключается договор о полной материальной ответственности.

3. 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;
- в) когда работник поступает на работу на условиях совместительства или после пяти летнего перерыва в работе;
- г) когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства.

4. 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.

5. 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.

6. Перечислите источники, которые входят в трудовое

законодательство: _____

7. Какое лицо признано безработным: _____

Задачи

1. Истица, обратилась в суд с иском к Управлению промышленности, транспорта и связи «А» области о

признании отказа в приеме на государственную гражданскую службу незаконным, возложении обязанности заключить с ней служебный контракт.

Ответчик иск не признал.

В ходе рассмотрения дела выяснилось, что истица выразила желание участвовать в конкурсе на замещение должности государственной гражданской службы «А» области главного специалиста Управления промышленности, транспорта и связи «А» области. В орган исполнительной власти были представлены все требуемые документы помимо этого была представлена медицинская справка о беременности. В конкурсе участвовало два человека: она и мужчина средних лет. В результате ей было отказано в заключении служебного контракта. Истица считает отказ неправомерным, т.к. в соответствии с Трудовым кодексом РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора беременным женщинам.

Какое решение должен вынести суд? Каковы основания этого решения?

2. Истцу, военнослужащему, было отказано в предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет. Ссылаясь на Конституцию, Семейный кодекс, где закрепляется равное право родителей на воспитание и заботу за детьми, Трудовой кодекс РФ (ст. 256) истец просит признать такой отказ незаконным и предоставить названный отпуск.

Ответчик иск не признал.

В ходе рассмотрения дела выясняется, что супруга истца родила ребенка, в результате перенесенной беременности и родов заболела и не в состоянии ухаживать за ребенком. Истец обратился к командиру войсковой части с просьбой о предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет. К заявлению приложил нотариально-заверенные копии свидетельства о заключении брака, копии паспортов (его и жены), копию свидетельства о рождении ребенка, а также копию трудовой книжки супруги, где указано, что она действительно работает в школе, справку о том, что она не использовала отпуск по уходу за ребенком по месту работы и не получает соответствующего пособия, медицинскую справку о болезни жены, исключающей возможность ухода за ребенком. По словам истца у них нет родственников, которые могли бы помочь ухаживать за ребенком. Истец считает, что отказ в предоставлении отпуска является дискриминационным и препятствует осуществлению его права на воспитание ребенка.

Какое решение вынесет суд? Каковы основания принятого судом решения?

ВАРИАНТ 5.

1. Коллективный договор может быть:

- а) односторонним;
- б) двусторонним;
- в) трехсторонним.

2. Для каких категорий лиц в трудовом законодательстве установлены особые правила охраны труда:

- а) имеющих длительный стаж работы в организации;
- б) беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- в) государственных служащих;
- г) инвалидов;
- д) военнослужащих;
- е) несовершеннолетних.

3. Работодатель (физическое лицо) обязан:

- а) оформить трудовой договор и зарегистрировать его в органах местного самоуправления;
- б) уплачивать страховые взносы и другие платежи;
- в) оформить страховые свидетельства государственного пенсионного страхования;
- г) вести трудовые книжки;
- д) вести личные дела.

4. Трудовые договоры могут заключаться:

- а) только на неопределенный срок;
- б) как на определенный, так и на неопределенный срок;
- в) сроком до 10 лет.

5. Как в трудовом законодательстве определен период ночного времени?

- а) время с 20 часов до 6 часов;
- б) время с 22 часов до 6 часов;
- в) время с 24 часов до 5 часов.

6. По истечении, какого срока у работника возникает право на основной ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы: _____

7. Какие виды дисциплинарных взысканий предусмотрены трудовым законодательством: _____

Задачи

1. Иванова, бухгалтер расчетного отдела швейной фабрики, летом 2011 года поступила в ВУЗ, в сентябре ей

пришел вызов на сессию.

Работодатель отказался предоставить ей оплачиваемый учебный отпуск и предложил пойти на сессию за счет своего очередного отпуска. Иванова обратилась в государственную инспекцию труда с жалобой на работодателя. Директор фабрики пояснил, что данная сотрудница уже имеет образование, ее принимали на работу как молодого специалиста после окончания экономического колледжа. Более высокой квалификации по данной должности не требуется, от предприятия Иванову на обучение не направляли.

Правомерны ли действия работодателя?

2. Во время обеденного перерыва срочно потребовался для отправки зерна на элеватор весовщик полевого тока, который в это время ушел домой. За самовольный уход с тока в течение рабочего дня весовщику объявлен строгий выговор. Весовщик, считая, что на него неправильно наложено дисциплинарное взыскание, обратился с соответствующим заявлением в комиссию по трудовым спорам. Подлежит ли его заявление удовлетворению?

ВАРИАНТ 6.

1. Коллективный договор может быть:

- а) односторонним;
- б) двусторонним;
- в) трехсторонним.

2. 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;
- в) когда работник поступает на работу на условиях совместительства или после пяти летнего перерыва в работе;
- г) когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства.

3. Укажите виды материальной ответственности работодателя перед работником:

- а) за ущерб, причиненный несчастным случаем на производстве;
- б) за лишение возможности трудиться;
- в) за лишение возможности получать премию;
- г) за ущерб личным вещам работника;
- д) за лишение возможности установить неполный рабочий день.

4. На сколько сокращается продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню

- а) один час;
- б) два часа;
- в) три часа.

5. С какого момента работник считается полностью уволенным?

- а) последний день работы;
- б) следующий день за последним днем работы;
- в) день выдачи трудовой книжки;
- г) следующий день, за днем выдачи книжки.

6. Назовите перечень однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с работником по пункту 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ. Является ли он исчерпывающим?

7. Назовите между какими субъектами осуществляются взаимоотношения в социальном партнерстве в сфере труда:

Задачи

1. Истица, обратилась в суд с иском к Управлению промышленности, транспорта и связи «А» области о признании отказа в приеме на государственную гражданскую службу незаконным, возложении обязанности заключить с ней служебный контракт.

Ответчик иск не признал.

В ходе рассмотрения дела выяснилось, что истица выразила желание участвовать в конкурсе на замещение должности государственной гражданской службы «А» области главного специалиста Управления промышленности, транспорта и связи «А» области. В орган исполнительной власти были представлены все требуемые документы помимо этого была представлена медицинская справка о беременности. В конкурсе участвовало два человека: она и мужчина средних лет. В результате ей было отказано в заключении служебного контракта. Истица считает отказ неправомерным, т.к. в соответствии с Трудовым кодексом РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора беременным

женщинам.

Какое решение должен вынести суд? Каковы основания этого решения?

2. Бригада строительных рабочих с государственной строительной организацией заключила договор, согласно которому должна в установленные сроки осуществить отделочные работы и сдать работу в готовом виде. После окончания срока договора и получения соответствующей оплаты рабочие потребовали компенсацию за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Правомерно ли требование рабочих? В каких правоотношениях состояли они со строительной организацией?

ВАРИАНТ 7.

1. Дайте определение коллективному договору.

- 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.

2. Работодатель (физическое лицо) обязан:

- а) оформить трудовой договор и зарегистрировать его в органах местного самоуправления;
- б) уплачивать страховые взносы и другие платежи;
- в) оформить страховые свидетельства государственного пенсионного страхования;
- г) вести трудовые книжки;
- д) вести личные дела.

3. Что считается прогулом?

- а) отсутствие на рабочем месте свыше 3-х часов;
- б) отсутствие на работе свыше 3-х часов;
- в) отсутствие на рабочем месте в течение дня;
- г) неявка на работу более 2-х дней.

4. Обязан ли работодатель, в случае увольнения работника по инициативе работодателя, выдавать работнику копию приказа:

- а) обязан при любых обстоятельствах;
- б) не обязан;
- в) обязан, если требует работник;
- г) обязан, лишь с разрешения начальника отдела кадров.

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

- а) 7 часов;
- б) 8 часов;
- в) 6 часов;
- г) 5 часов.

6. В каком случае предоставляются гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением:

7. Что понимается под другой местностью, при переводе работника в другую местность вместе с работодателем: _____

Задачи

1. В коллективном договоре ОАО «Луч» предусмотрены следующие меры воздействия, которые могут быть применены к нарушителям трудовой дисциплины:

- 1) уменьшение продолжительности очередных отпусков на число дней прогула;
- 2) снижение тарифных разрядов на срок до 3 месяцев;
- 3) выдача заработной платы нарушителям трудовой дисциплины на 5 дней позже остальных рабочих и служащих;
- 4) отказ в приеме на работу лиц, ранее уволенных с предприятия за нарушение трудовой дисциплины;
- 5) предоставление очередного отпуска в осенне-зимний период;
- 6) отказ в предоставлении жилплощади в порядке улучшения либо перенесение на более поздние сроки получение жилплощади очередникам.

Каково ваше мнение о законности этих пунктов коллективного договора?

2. Истица, мать 14-летнего подростка, одобрила желание сына заработать во время летних каникул. Подросток очень

хотел приобрести мобильный телефон и, помимо этого, рассчитывал купить новую куртку. Он устроился на работу без заключения трудового договора.

Мальчику обещали платить по 200 рублей в день. Подросток уходил на работу рано утром и приходил поздно вечером. Он очень старался, потому что ему обещали доплату за хорошую работу, которая заключалась в том, что он раздавал прохожим листовки с приглашением посетить распродажу. По окончании рабочего дня мальчик подметал территорию вокруг магазина, мыл полы в магазине. Его хвалили за усердие и пообещали выплатить деньги, притом все сразу, по окончании двухмесячного испытательного срока. Однако по истечении этого времени подростку отказались выплатить деньги, хозяйка магазина выдала ему дешевую поношенную куртку из комиссионного магазина. Подросток был потрясен.

Истица потребовала взыскать с работодателя первоначально оговоренную сумму за 60 рабочих дней по 200 рублей. Итого 12 000 рублей.

Ответчица оправдывается, что на свой страх и риск приняла на работу несовершеннолетнего парня, пожалела. Мальчик был неплохой, и поэтому она доверяла ему. Однако ее сотрудники неоднократно видели, как парень, вместо того чтобы активно раздавать рекламные объявления, ел мороженое, пирожки, а один раз заснул прямо на лестнице. От такой рекламы она не получила никакой выгоды. Даже покупатели говорили о том, что видели парня с листовками в руках, который стоял с таким кислым выражением лица, что только отпугивал потенциальных покупателей.

Два месяца ответчица жалела нерадивого подростка, надеялась, что он исправится, возьмется за работу, но тщетно. Поэтому, когда истек испытательный срок, она вынуждена была ему отказать. Ей очень не хотелось платить, тем не менее, она расплатилась с ним курткой (он мечтал ее купить) стоимостью 8000 рублей. Как работодатель она считает себя вправе платить столько, сколько сочтет нужным.

Какие нормы трудового права были нарушены работодателем в отношении несовершеннолетнего? Должен ли быть удовлетворен иск?

ВАРИАНТ 8.

1. Выберите из предложенного предусмотренные виды режимов рабочего времени:

- а) недельный;
- б) график сменности;
- в) суммированный;
- г) гибкий распорядок рабочего дня;
- д) разделение рабочего дня на части;
- е) поденный.

2. Кто является сторонами заключения коллективного договора:

- а) работодатель (физическое лицо) и работник;
- б) председатель профсоюзного комитета и работники;
- в) собственник или лицо им уполномоченное и трудовой коллектив;
- г) комитет по трудовым спорам и работник.

3. Как в трудовом законодательстве определен период ночного времени?

- а) время с 20 часов до 6 часов;
- б) время с 22 часов до 6 часов;
- в) время с 24 часов до 5 часов.

4. Укажите виды материальной ответственности работодателя перед работником:

- а) за ущерб, причиненный несчастным случаем на производстве;
- б) за лишение возможности трудиться;
- в) за лишение возможности получать премию;
- г) за ущерб личным вещам работника;
- д) за лишение возможности установить неполный рабочий день.

5. Трудовые договоры могут заключаться:

- а) только на неопределенный срок;
- б) как на определенный, так и на неопределенный срок;
- в) сроком до 10 лет.

6. Подлежит ли оплате время простоя по вине работника, если да, то почему?

7. Является ли трудовой договор «формальным признаком трудовых отношений? Объясните почему. _____

Задачи

1. Истица, сотрудник научно-исследовательского института, являющаяся членом профсоюзного комитета, не освобожденным от основной работы председателем профсоюзной организации данного предприятия, в рабочее время на рабочем месте организовала кампанию по сбору подписей против установки пивных палаток в городе.

Посчитав, что тем самым истица нарушила правила внутреннего трудового распорядка, руководство предприятия вынесло ей дисциплинарное взыскание.

В ходе рассмотрения дела установлено, что ответчик обратился в Областную организацию Российского профсоюза с

просьбой дать согласие на применение к истцу дисциплинарного взыскания в виде замечания, однако президиум этой организации не дал своего согласия, причем данное решение мотивировано не было. Областная организация Российского профсоюза в своем ответе сослалась на отсутствие каких-либо нарушений норм трудового законодательства со стороны истца.

Истец просит суд признать незаконным и снять дисциплинарное взыскание.

Ответчик с иском не согласился.

Правомерно ли поступило руководство предприятия? Будет ли удовлетворен иск? Каковы основания принятого судом решения?

2. Во время обеденного перерыва срочно потребовался для отправки зерна на элеватор весовщик полевого тока, который в это время ушел домой. За самовольный уход с тока в течение рабочего дня весовщику объявлен строгий выговор. Весовщик, считая, что на него неправильно наложено дисциплинарное взыскание, обратился с соответствующим заявлением в комиссию по трудовым спорам.

Подлежит ли его заявление удовлетворению?

ВАРИАНТ 9.

1. Трудовые договоры могут заключаться:

- а) только на неопределенный срок;
- б) как на определенный, так и на неопределенный срок;
- в) сроком до 10 лет.

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

- а) 7 часов;
- б) 8 часов;
- в) 6 часов;
- г) 5 часов.

3. Укажите виды материальной ответственности работодателя перед работником:

- а) за ущерб, причиненный несчастным случаем на производстве;
- б) за лишение возможности трудиться;
- в) за лишение возможности получать премию;
- г) за ущерб личным вещам работника;
- д) за лишение возможности установить неполный рабочий день.

4. 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.

5. В какой срок, 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.

6. Как оплачивается время простоя по независящим от работодателя и работника обстоятельствам: _____

7. Дайте определение понятию – локаут: _____

Задачи

1. Работодатель в устной форме предложил работникам отдела остаться после окончания работы на 4 часа для завершения квартального отчета. Это поручение работники выполнили и обратились к работодателю с требованием оплатить им сверхурочную работу. Однако работодатель, ссылаясь на отсутствие письменного приказа, отказал им в оплате, обращая внимание на то обстоятельство, что работники не возражали поработать дополнительно, а в трудовых договорах указан режим ненормированного рабочего времени.

Следует ли указанную работу считать сверхурочной? В каком порядке и должна ли быть компенсирована указанная работа?

2. Работникам химического комбината перестали выдавать молоко, полагающееся им в связи с вредными условиями труда. Они обратились в профком. Во время переговоров с руководством выяснилось, что у комбината нет на это средств.

Тогда профком предупредил директора о возможности возникновения коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном законом. В ответ директор заявил, что на данный комбинат подобный закон, как и многие другие, не распространяется, поскольку комбинат является совместным предприятием, что преобладающая доля капитала в нем принадлежит иностранной компании. Прав ли директор? Нормами, какого закона следует руководствоваться?

ВАРИАНТ 10.

1. Трудовые отношения характеризуются следующими чертами:

- а) прием работника закрепляется юридическим фактом (например, трудовым договором);
- б) работодатель обязан выплачивать вознаграждения по итогам года;
- в) работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка;
- г) с работником заключается договор о полной материальной ответственности.

2. 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.

3. В праве ли незаконно уволенный работник требовать денежной компенсации морального вреда, причиненного ему увольнением?

- а) вправе;
- б) нет, не вправе;
- в) вправе, только в случае не восстановления на работе.

4. Выберите из предложенного предусмотренные виды режимов рабочего времени:

- а) недельный;
- б) график сменности;
- в) суммированный;
- г) гибкий распорядок рабочего дня;
- д) разделение рабочего дня на части;
- е) поденный.

5. Что считается прогулом?

- а) отсутствие на рабочем месте свыше 3-х часов;
- б) отсутствие на работе свыше 3-х часов;
- в) отсутствие на рабочем месте в течение дня;
- г) неявка на работу более 2-х дней.

6. Перечислите источники, которые входят в трудовое

законодательство: _____

7. Какие виды дисциплинарных взысканий предусмотрены трудовым

законодательством: _____

Задачи

1. Во время проведения забастовки на шахте были наказаны в дисциплинарном порядке участвующие в ней Проклов, Старков, Лукин, а председатель Храмов был уволен. Соответствующие приказы директор шахты мотивировал тем, что они совершили прогулы.

Суд, рассмотревший иск работодателя, признал забастовку законной.

Вправе ли работодатель в подобной ситуации карать работников в дисциплинарном порядке? Что такое локаут?

2. Истица, обратилась в суд с иском к Управлению промышленности, транспорта и связи «А» области о признании отказа в приеме на государственную гражданскую службу незаконным, возложении обязанности заключить с ней служебный контракт.

Ответчик иск не признал.

В ходе рассмотрения дела выяснилось, что истица выразила желание участвовать в конкурсе на замещение должности государственной гражданской службы «А» области главного специалиста Управления промышленности, транспорта и связи «А» области. В орган исполнительной власти были представлены все требуемые документы помимо этого была представлена медицинская справка о беременности. В конкурсе участвовало два человека: она и мужчина средних лет. В результате ей было отказано в заключении служебного контракта. Истица считает отказ неправомерным, т.к. в соответствии с Трудовым кодексом РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора беременным женщинам.

Какое решение должен вынести суд? Каковы основания этого решения?

Критерии оценки: (контрольная работа)

Критерии Оценка (баллы по МРС), уровень

Выполнено более четырех заданий. Студент демонстрирует знание теории и полученные знания применяет на практике. «зачтено», повышенный уровень

Выполнено более четырех заданий. Студент демонстрирует знание теории и полученные знания применяет на практике, однако в работе допущены ошибки, либо одно-два задания выполнены не полностью. «зачтено», пороговый уровень

Выполнено менее четырех заданий, или выполнено четыре-пять заданий, но в каждом допущены ошибки. «не зачтено», уровень не сформирован

5.4. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Вопросы к экзамену по Трудовому праву

1. Предмет и метод трудового права.

2. Соотношение трудового права с другими смежными отраслями (гражданским, административным, предпринимательским и правом социального обеспечения).

3. Юридически значимые обстоятельства в трудовом праве.

4. Факторы дифференциации. Общее и специальное законодательство о труде.

5. Единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений.

6. Определение и значение отраслевых принципов трудового права.

7. Соотношение общих, межотраслевых и отраслевых принципов.

8. Роль Европейского Суда по правам человека в регулировании трудовых отношений.

9. Конвенции Международной организации труда /МОТ/ в регулировании труда.

10. Значение Всеобщей декларации прав человека и Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах для регулирования трудовых отношений.

11. Роль Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ в регулировании трудовых отношений.
12. Классификация источников трудового права.
13. Законы, подзаконные акты субъектов Российской Федерации, акты органов местного самоуправления в системе источников трудового права.
14. Понятие правовых принципов и их виды.
15. Система отношений в трудовом праве.
16. Понятие, содержание и субъекты трудового отношения.
17. Правовой статус субъектов трудового права.
18. Классификация субъектов трудового права.
19. Юрисдикционные органы как субъекты трудового права.
20. Понятие профсоюза, право работников на объединение в профсоюзы.
21. Основные права профсоюзов, их классификация.
22. Защита трудовых прав работников профсоюзами.
23. Граждане как субъекты трудового права.
24. Работодатели и их представители как субъекты трудового права.
25. Стороны и содержание трудового договора.
26. Понятие и значение трудового договора при реализации способностей к труду.
27. Виды трудовых договоров.
28. Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров (договор подряда, возмездного оказания услуг, поручительства).
29. Перемещение работников.
30. Понятие перевода на другую работу. Виды переводов на другую работу.
31. Понятие занятости и занятых граждан.
32. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора.
33. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
34. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
35. Прекращение трудового договора по основаниям, не зависящим от волеизъявления его сторон.
36. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.
37. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров.
38. Содержание ученического договора.
39. Ученический договор и его виды.
40. Понятие занятости и занятых граждан.
41. Понятие общественных работ.
42. Содействие занятости граждан, нуждающихся в особой социальной защите.
43. Права и обязанности органов службы занятости в сфере труда.
44. Понятие безработного. Правовой статус безработного.
45. Порядок и сроки выплаты пособий по безработице.
46. Возмещение расходов, понесенных работодателем в связи с обучением работника.
47. Охрана труда как институт трудового права.
48. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий.
49. Обеспечение прав работников на охрану труда.
50. Обязанности работников в области охраны труда.
51. Службы и комитеты /комиссии/ по охране труда в организации.
52. Государственные нормативные требования охраны труда.
53. Коллективная /бригадная/ материальная ответственность за причинение ущерба.
54. Снижение размера материального ущерба органом по рассмотрению трудовых споров.
55. Материальная ответственность за задержку заработной платы.
56. Определение размера причиненного работником ущерба, порядок его взыскания.
57. Виды материальной ответственности работника.
58. Случаи полной материальной ответственности работников.
59. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника.
60. Общие условия материальной ответственности сторон трудового договора.
61. Понятие коллективного договора, его стороны и субъекты – исполнители.
62. Порядок заключения и сроки действия коллективного договора.
63. Контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений.
64. Структура и содержание соглашений.
65. Понятие, виды и стороны соглашений.

66. Содержание и структура коллективного договора.
 67. Понятие дисциплины труда.
 68. Дисциплинарная ответственность и ее виды.
 69. Порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий.
 70. Снятие дисциплинарного взыскания.
 71. Виды дисциплинарных взысканий.
 72. Понятие дисциплинарного проступка.
 73. Формы материального стимулирования труда работников: премии, вознаграждение по итогам работы за год.
 74. Место соглашений, коллективных договоров, иных локальных актов организаций в регулировании трудовых отношений.
 75. Оформление полномочий при ведении коллективных переговоров.
 76. Принципы разработки и заключения коллективных договоров и соглашений.
 77. Поощрения за труд.
 78. Порядок рассмотрения споров комиссией по трудовым спорам.
 79. Сфера действия законодательства о коллективных договорах и соглашениях.
 80. Трудовой распорядок организации, порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка.

Критерии оценки (экзамен)

- оценка «отлично» (повышенный уровень):

1) Студент показал прочные знания основных положений учебной дисциплины, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, свободно использовать справочную литературу. Студент знает и свободно излагает теоретические сведения, что подразумевает следующие компоненты: а) дать точное определение рассматриваемому языковому явлению; б) при наличии разновидностей рассматриваемого понятия необходимости представить классификацию; в) при наличии различных точек зрения в науке раскрыть их и указать причины разночтений; г) привести соответствующие примеры; д) теоретически обосновать и продемонстрировать на конкретных примерах стилистические возможности рассматриваемого явления.

2) Подтверждает примерами теоретический материал.

3) Если ответил на два вопроса и без подсказки безошибочно выполнил практическое задание, относящееся ко второму вопросу билета.

- оценка «хорошо» (пороговый уровень):

Студент показал прочные знания основных положений учебной дисциплины, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе. В ответе студент допускает неточности фактического и теоретического плана, однако может исправить их при уточнении преподавателем; допускает одну-две ошибки при выполнении практического задания. В теоретической части не изложил в ответе стилистические (изобразительно-выразительные) особенности рассматриваемого явления.

– оценка «удовлетворительно»:

Студент показал знание основных положений учебной дисциплины, умение получить с помощью преподавателя правильное решение конкретной практической задачи, знакомство с рекомендованной справочной литературой. В ответе на теоретические вопросы студент допускает ошибки, ответ неполный, затрудняется в формулировке дефиниций соответствующих терминов, однако может привести пример; в большинстве примеров практической части допускает ошибки, которые исправляет при помощи наводящих вопросов преподавателя.

- оценка «неудовлетворительно» (уровень не сформирован):

При ответе студента выявились существенные пробелы в знаниях студента основных положений учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины. Студент не владеет теоретическими сведениями по указанным вопросам, затрудняется в приведении примеров, большая часть практического материала выполнена неверно, студент затрудняется в исправлении ошибок.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Эл. адрес
Л1.1	Гасанов К. К., Эриашвили Н. Д., Мышко [и др.] Ф. Г., Гасанова К. К., Мышко Ф. Г.	Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлениям подготовки «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации»	Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2021	https://www.iprbookshop.ru/123390.html

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Эл. адрес
Л2.1	Адриановская Т.Л., Баева С.С.	Трудовое право: учебное пособие	Москва: Российский государственный университет правосудия, 2017	http://www.iprbookshop.ru/74187.html
Л2.2	Бельгисова К.В.	Трудовое право: учебное пособие	Краснодар: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017	http://www.iprbookshop.ru/73261.html

6.3.1 Перечень программного обеспечения

6.3.1.1	Google Chrome
6.3.1.2	Internet Explorer/ Edge
6.3.1.3	Kaspersky Endpoint Security для бизнеса СТАНДАРТНЫЙ
6.3.1.4	MS WINDOWS
6.3.1.5	MS Office

6.3.2 Перечень информационных справочных систем

6.3.2.1	Межвузовская электронная библиотека
6.3.2.2	Электронно-библиотечная система «Издательство Лань»
6.3.2.3	Электронно-библиотечная система IPRbooks
6.3.2.4	База данных «Электронная библиотека Горно-Алтайского государственного университета»
6.3.2.5	Гарант
6.3.2.6	КонсультантПлюс

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Номер аудитории	Назначение	Основное оснащение
402 А2	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Рабочее место преподавателя. Посадочные места обучающихся (по количеству обучающихся). Интерактивная доска с проектором, компьютер, ученическая доска, презентационная трибуна, подключение к интернету, шкафы, усилительные колонки
403 А2	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Рабочее место преподавателя. Посадочные места для обучающихся (по количеству обучающихся), ученическая доска, кафедра, мультимедийный проектор, нетбук

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Рекомендации по подготовке к зачету

На зачете по правоведению определяется качество и объем усвоенных студентами знаний, способность к обобщению, анализу, восприятию информации, постановки цели и выбору путей ее достижения, а также умение работать с нормативными документами в рамках дисциплины. Он может проводиться в устной или письменной формах. Форму проведения определяет кафедра.

Подготовка к зачету – процесс индивидуальный. Тем не менее, существуют некоторые правила, знания которых могут быть полезны для всех. Залогом успешной сдачи зачета является систематическая работа над учебной дисциплиной в течение семестра. Подготовку желательно вести, исходя из требований программы учебной дисциплины.

Целесообразно пошаговое освоение материала, выполнение различных заданий по мере изучения соответствующих содержательных разделов дисциплины.

Если, готовясь к зачету, вы испытываете затруднения, обращайтесь за советом к преподавателю, тем более что при систематической подготовке у вас есть такая возможность.

Готовясь к зачету, лучше всего сочетать повторение теоретических вопросов с выполнением практических заданий.

Требования к знаниям студентов определены федеральным государственным образовательным стандартом и рабочей программой дисциплины.

Цель зачета — проверка и оценка уровня полученных студентом специальных познаний по учебной дисциплине и соответствующих им умений и навыков, а также умения логически мыслить, аргументировать избранную научную позицию, реагировать на дополнительные вопросы, ориентироваться в массиве информации, дефиниций и категорий права.

Оценке подлежат правильность и грамотность речи студента, а также его достижения в течение семестра. Дополнительной целью зачета является формирование у студентов таких качеств, как организованность, ответственность, трудолюбие, принципиальность, самостоятельность. Таким образом, проверяется сложившаяся у студента система знаний по дисциплине, что играет большую роль в подготовке будущего специалиста, способствует получению им фундаментальной и профессиональной подготовки.

При подготовке к зачету важно правильно и рационально распланировать свое время, чтобы успеть на качественно высоком уровне подготовиться к ответам по всем вопросам. Следует иметь в виду, система бакалавриата предполагает, что больший объем материала при изучении курса дисциплины студенты должны освоить не аудиторно, а самостоятельно. В связи с этим зачет призван побудить их получить новые знания. Во время подготовки к зачету студенты также систематизируют знания, которые они приобрели при изучении основных тем курса в течение семестра. Это позволяет им уяснить логическую структуру дисциплины, объединить отдельные темы единую систему, увидеть перспективы ее развития.

Самостоятельная работа по подготовке к зачету во время сессии должна планироваться студентом, исходя из общего объема вопросов, вынесенных на зачет, так, чтобы за предоставленный для подготовки срок он смог равномерно распределить приблизительно равное количество вопросов для ежедневного изучения (повторения). Важно, чтобы один последний день (либо часть его) был выделен для дополнительного повторения всего объема вопросов в целом. Это позволяет студенту самостоятельно перепроверить усвоение материала.

Критерии оценки студента на зачете/экзамене по дисциплине «Гражданское процессуальное право (гражданский процесс)»

Оценка

экзаменатора,

уровень Зачтено/не зачтено

Зачтено Студент показал прочные знания основных положений философии, умение самостоятельно использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции, свободно использовать справочную литературу, делать обоснованные выводы и аргументировано отстаивать собственную позицию по различным проблемам философии;

правильно использовать положения и категории философии для оценивания и анализа различных социальных тенденций, фактов и явлений;

«хорошо», пороговый уровень Студент показал прочные знания основных положений философии, умение использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, делать выводы и отстаивать собственную позицию по различным проблемам философии; использовать положения и категории философии для оценивания и анализа различных социальных тенденций, фактов и явлений;

«удовлетворительно»,

пороговый уровень

Студент показал знание основных положений философии, с помощью преподавателя использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции, с помощью преподавателя выстраивать выводы по различным проблемам философии, знакомство с рекомендованной справочной литературой.

Не зачтено При ответе студента выявились существенные пробелы в знаниях студента основных положений философии, неумение с помощью преподавателя использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции, делать обоснованные выводы и аргументировано отстаивать собственную позицию по различным проблемам философии;

правильно использовать положения и категории философии для оценивания и анализа различных социальных тенденций, фактов и явлений; использовать справочную литературу

Рекомендации по подготовке к экзамену

На экзамене определяется качество и объем усвоенных студентами знаний, владение культурой мышления, способность к обобщению, анализу, восприятию информации, постановки цели и выбору путей ее достижения, а также способность логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь. Он может проводиться в устной или письменной формах. Форму проведения определяет кафедра.

Подготовка к экзамену – процесс индивидуальный. Тем не менее, существуют некоторые правила, знания которых могут быть полезны для всех.

Залогом успешной сдачи экзамена является систематическая, а не фрагментарная работа над учебной дисциплиной в течение семестра, поскольку экзаменационные/зачетные вопросы дисциплины проверяют знание ее основных понятий, и осмысленное оперирование ими. Невозможно за короткий срок не просто заучить определения, но осмыслить содержание, структуру, уяснить хотя бы основные внутренние и внешние связи, тем более выработать соответствующие умения.

Целесообразно поэтапное освоение материала, выполнение различных заданий по мере изучения соответствующих содержательных разделов дисциплины.

Если, готовясь к экзамену, вы испытываете затруднения, обращайтесь за советом к преподавателю, тем более что при систематической подготовке у вас есть такая возможность.

Подготовку желательно вести, исходя из требований программы учебной дисциплины. Готовясь к экзамену, лучше всего

сочетать повторение теоретических вопросов с выполнением практических заданий. Требования к знаниям студентов определены федеральным государственным образовательным стандартом и рабочей программой дисциплины. Экзаменационные вопросы к экзамену обновляются и утверждаются на заседании кафедры ежегодно. С базовыми вопросами студент вправе ознакомиться в любой период обучения. Перечень вопросов соответствует учебной программе по дисциплине, которая разрабатывается кафедрой, а затем утверждается на ее заседании.

Экзаменационные билеты включают до двух вопросов по основным разделам дисциплины. Обновленный перечень вопросов выдается студентам перед началом экзаменационной сессии. Билеты студентам не выдаются.

Цель экзамена — проверка и оценка уровня полученных студентом специальных познаний по учебной дисциплине и соответствующих им умений навыков, а также умения логически мыслить, аргументировать избранную научную позицию, реагировать на дополнительные вопросы, ориентироваться в массиве информации, дефиниций и категорий логики. Оценке подлежат правильность и грамотность речи студента, а также его достижения в течение семестра. Дополнительной целью экзамена является формирование у студентов таких качеств, как организованность, ответственность, трудолюбие, принципиальность, самостоятельность. Таким образом, проверяется сложившаяся у студента система знаний по дисциплине, что играет большую роль в подготовке будущего специалиста, способствует получению им фундаментальной и профессиональной подготовки.

При подготовке к экзамену важно правильно и рационально распланировать свое время, чтобы успеть на качественно высоком уровне подготовиться к ответам по всем вопросам. Следует иметь в виду, система бакалавриата предполагает, что большой объем материала при изучении курса дисциплины студенты должны освоить не аудиторно, а самостоятельно. В связи с этим экзамен призван побудить их получить новые знания. Во время подготовки к экзамену студенты также систематизируют знания, которые они приобрели при изучении основных тем курса в течение семестра. Это позволяет им уяснить логическую структуру дисциплины, объединить отдельные темы единую систему, увидеть перспективы ее развития.

Самостоятельная работа по подготовке к экзамену во время сессии должна планироваться студентом, исходя из общего объема вопросов, вынесенных на экзамен/зачет, так, чтобы за предоставленный для подготовки срок он смог равномерно распределить приблизительно равное количество вопросов для ежедневного изучения (повторения). Важно, чтобы один последний день (либо часть его) был выделен для дополнительного повторения всего объема вопросов в целом. Это позволяет студенту самостоятельно перепроверить усвоение материала. На данном (заключительном) этапе подготовки к экзамену целесообразно осуществлять повторение изученного материала в группе, но с небольшим количеством участников (до 5-6 чел.). Это позволит существенно сократить время на повторение, так как в группе обязательно найдется студент, который без обращения к учебникам и текстам лекций хорошо помнит основное содержание вопроса, остальные же участники группы один за другим вспоминают конкретные нюансы рассматриваемой проблемы.

Такой метод рекомендуется, прежде всего, тем студентам, кто пользуется наиболее традиционным способом запоминания материала — его повторением.

Критерии оценки студента на экзамене

Баллы по МРС Оценка экзаменатора, уровень критерии

92-100 Отлично/повышенный уровень Студент показал прочные знания основных положений учебной дисциплины, умение анализировать и обобщать информацию, самостоятельно решать конкретные практические задачи повышенной сложности, свободно использовать справочную литературу, делать обоснованные выводы, аргументировано и ясно строить свою речь.

76-91 Хорошо/пороговый уровень Студент показал прочные знания основных положений учебной дисциплины, умение анализировать и обобщать информацию, самостоятельно решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой. Способен достаточно аргументировано строить свою речь.

61-75 Удовлетворительно/пороговый уровень Студент показал знание основных положений учебной дисциплины, умение получить с помощью преподавателя правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой.

Менее 61 Неудовлетворительно/уровень не сформирован При ответе студента выявились существенные пробелы в знаниях основных положений учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи, неспособность аргументировано и ясно строить свою речь.

Лекции, с одной стороны – это одна из основных форм учебных занятий в высших учебных заведениях, представляющая собой систематическое, последовательное устное изложение преподавателем определенного раздела конкретной науки или учебной дисциплины, с другой – это особая форма самостоятельной работы с учебным материалом. Лекция не заменяет собой книгу, она только подталкивает к ней, раскрывая тему, проблему, выделяя главное, существенное, на что следует обратить внимание, указывает пути, которым нужно следовать, добиваясь глубокого понимания поставленной проблемы, а не общей картины.

Работа на лекции – это сложный процесс, который включает в себя такие элементы как слушание, осмысление и собственно конспектирование. Для того, чтобы лекция выполнила свое назначение, важно подготовиться к ней и ее записи еще до прихода преподавателя в аудиторию. Без этого дальнейшее восприятие лекции становится сложным. Лекция в университете рассчитана на подготовленную аудиторию. Преподаватель излагает любой вопрос, ориентируясь на те знания, которые должны быть у студентов, усвоивших материал всех предыдущих лекций. Важно научиться слушать преподавателя во время лекции, поддерживать непрерывное внимание к выступающему.

Однако, одного слушания недостаточно. Необходимо фиксировать, записывать тот поток информации, который сообщается во время лекции – научиться вести конспект лекции, где формулировались бы наиболее важные моменты, основные положения, излагаемые лектором. Для ведения конспекта лекции следует использовать тетрадь. Ведение конспекта на листочках не рекомендуется, поскольку они не так удобны в использовании и часто теряются. При оформлении конспекта лекции необходимо оставлять поля, где студент может записать свои собственные мысли, возникающие параллельно с мыслями, высказанными лектором, а также вопросы, которые могут возникнуть в процессе слушания, чтобы получить на них ответы при самостоятельной проработке материала лекции, при изучении рекомендованной литературы или непосредственно у преподавателя в конце лекции. Составляя конспект лекции, следует оставлять значительный интервал между строчками. Это связано с тем, что иногда возникает необходимость вписать в первоначальный текст лекции одну или несколько строчек, имеющих принципиальное значение и почерпнутых из других источников. Расстояние между строками необходимо также для подчеркивания слов или целых групп слов (такое подчеркивание вызывается необходимостью привлечь внимание к данному месту в тексте при повторном чтении). Обычно подчеркивают определения, выводы.

Также важно полностью без всяких изменений вносить в тетрадь схемы, таблицы, чертежи и т.п., если они предполагаются в лекции. Для того, чтобы совместить механическую запись с почти дословным фиксированием наиболее важных положений, можно использовать системы условных сокращений. В первую очередь сокращаются длинные слова и те, что повторяются в речи лектора чаще всего. При этом само сокращение должно быть по возможности кратким.

Семинарские (практические) занятия Самостоятельная работа студентов по подготовке к семинарскому (практическому) занятию должна начинаться с ознакомления с планом семинарского (практического) занятия, который включает в себя вопросы, выносимые на обсуждение, рекомендации по подготовке к семинару (практическому занятию), рекомендуемую литературу к теме. Изучение материала следует начать с просмотра конспектов лекций. Восстановив в памяти материал, студент приводит в систему основные положения темы, вопросы темы, выделяя в ней главное и новое, на что обращалось внимание в лекции. Затем следует внимательно прочитать соответствующую главу учебника.

Для более углубленного изучения вопросов рекомендуется конспектирование основной и дополнительной литературы. Читая рекомендованную литературу, не стоит пассивно принимать к сведению все написанное, следует анализировать текст, думать над ним, этому способствуют записи по ходу чтения, которые превращают чтение в процесс. Записи могут вестись в различной форме: развернутых и простых планов, выписок (тезисов), аннотаций и конспектов.

Подобрав, отработав материал и усвоив его, студент должен начать непосредственную подготовку своего выступления на семинарском (практическом) занятии для чего следует продумать, как ответить на каждый вопрос темы.

По каждому вопросу плана занятий необходимо подготовиться к устному сообщению (5-10 мин.), быть готовым принять участие в обсуждении и дополнении докладов и сообщений (до 5 мин.).

Выступление на семинарском (практическом) занятии должно удовлетворять следующим требованиям: в нем излагаются теоретические подходы к рассматриваемому вопросу, дается анализ принципов, законов, понятий и категорий; теоретические положения подкрепляются фактами, примерами, выступление должно быть аргументированным.

Лабораторные работы являются основными видами учебных занятий, направленными на экспериментальное (практическое) подтверждение теоретических положений и формирование общепрофессиональных и профессиональных компетенций. Они составляют важную часть теоретической и профессиональной практической подготовки.

В процессе лабораторной работы как вида учебного занятия студенты выполняют одно или несколько заданий под руководством преподавателя в соответствии с изучаемым содержанием учебного материала.

При выполнении обучающимися лабораторных работ значимым компонентом становятся практические задания с использованием компьютерной техники, лабораторно - приборного оборудования и др. Выполнение студентами лабораторных работ проводится с целью: формирования умений, практического опыта (в соответствии с требованиями к результатам освоения дисциплины, и на основании перечня формируемых компетенций, установленными рабочей

программой дисциплины), обобщения, систематизации, углубления, закрепления полученных теоретических знаний, совершенствования умений применять полученные знания на практике.

Состав заданий для лабораторной работы должен быть спланирован с расчетом, чтобы за отведенное время они могли быть выполнены качественно большинством студентов.

При планировании лабораторных работ следует учитывать, что в ходе выполнения заданий у студентов формируются умения и практический опыт работы с различными приборами, установками, лабораторным оборудованием, аппаратурой, программами и др., которые могут составлять часть профессиональной практической подготовки, а также исследовательские умения (наблюдать, сравнивать, анализировать, устанавливать зависимости, делать выводы и обобщения, самостоятельно вести исследование, оформлять результаты).

Выполнению лабораторных работ предшествует проверка знаний студентов - их теоретической готовности к выполнению задания.

Формы организации студентов при проведении лабораторных работ: фронтальная, групповая и индивидуальная. При фронтальной форме организации занятий все студенты выполняют одновременно одну и ту же работу. При групповой форме организации занятий одна и та же работа выполняется группами по 2 - 5 человек. При индивидуальной форме организации занятий каждый студент выполняет индивидуальное задание.

Текущий контроль учебных достижений по результатам выполнения лабораторных работ проводится в соответствии с системой оценивания (рейтинговой, накопительной и др.), а также формами и методами (как традиционными, так и инновационными, включая компьютерные технологии), указанными в рабочей программе дисциплины (модуля). Текущий контроль проводится в пределах учебного времени, отведенного рабочим учебным планом на освоение дисциплины, результаты заносятся в журнал учебных занятий.

Объем времени, отводимый на выполнение лабораторных работ, планируется в соответствии с учебным планом ОПОП.

Перечень лабораторных работ в РПД, а также количество часов на их проведение должны обеспечивать реализацию требований к знаниям, умениям и практическому опыту студента по дисциплине (модулю) соответствующей ОПОП.

Самостоятельная работа обучающихся – это планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия.

Объем самостоятельной работы определяется учебным планом основной профессиональной образовательной программы (ОПОП), рабочей программой дисциплины (модуля).

Самостоятельная работа организуется и проводится с целью формирования компетенций, понимаемых как способность применять знания, умения и личностные качества для успешной практической деятельности, в том числе:

- формирования умений по поиску и использованию нормативной, правовой, справочной и специальной литературы, а также других источников информации;
- качественного освоения и систематизации полученных теоретических знаний, их углубления и расширения по применению на уровне межпредметных связей;
- формирования умения применять полученные знания на практике (в профессиональной деятельности) и закрепления практических умений обучающихся;
- развития познавательных способностей, формирования самостоятельности мышления обучающихся;
- совершенствования речевых способностей обучающихся;
- формирования необходимого уровня мотивации обучающихся к систематической работе для получения знаний, умений и владений в период учебного семестра, активности обучающихся, творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирования способностей к саморазвитию (самопознанию, самоопределению, самообразованию, самосовершенствованию, самореализации и саморегуляции);
- развития научно-исследовательских навыков;
- развития навыков межличностных отношений.

К самостоятельной работе по дисциплине (модулю) относятся: проработка теоретического материала дисциплины (модуля); подготовка к семинарским и практическим занятиям, в т.ч. подготовка к текущему контролю успеваемости обучающихся (текущая аттестация); подготовка к лабораторным работам; подготовка к промежуточной аттестации (зачётам, экзаменам). Виды, формы и объемы самостоятельной работы обучающихся при изучении дисциплины (модуля) определяются:

- содержанием компетенций, формируемых дисциплиной (модулем);
- спецификой дисциплины (модуля), применяемыми образовательными технологиями;
- трудоемкостью СР, предусмотренной учебным планом;
- уровнем высшего образования (бакалавриат, специалитет, магистратура, аспирантура), на котором реализуется ОПОП;
- степенью подготовленности обучающихся.