УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Юридический факультет

кафедра конституционного и международного права

«Утверждаю»
Зав. кафедрой
_____/Р.Н. Салиева/
Протокол заседания кафедры № 7
от «5» марта 2026 г.

Рабочая программа дисциплины

Наименование дисциплины	Трудовое право
Направление подготовки	40.03.01 Юриспруденция
Профиль подготовки	Гражданско-правовой и международно-правовой Уголовно-правовой
Форма обучения	очная, очно-заочная, заочная
Год набора	2023, 2024, 2025, 2026

Составитель:
канд. юрид. наук, доцент И.Л. Аламов
ст.преп. Сайфуллин А.И.

Казань

Содержание

1.	Цели и задачи учебной дисциплины	3
2.	Место дисциплины в структуре ОПОП	3
3.	Требования к результатам освоения дисциплины	4
4.	Структура и содержание дисциплины	4
	4.1.Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций	4
	Содержание дисциплины по темам (разделам)	7
	Планы практических и семинарских занятий	12
5.	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов	23
6.	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	24
7.	Материально-техническое обеспечение дисциплины	25
8.	Оценка компетенций по изучаемой дисциплине	26
	Приложение 1. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	30
	Приложение 2. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине	31

1. Цели и задачи учебной дисциплины

Курс «Трудовое право» относится к основным дисциплинам специальности «Юриспруденция» и в современных условиях играет огромную роль для получения студентами высшего образования.

Цель учебной дисциплины формирование компетенций по применению норм материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности, по подготовке проектов нормативных правовых актов и иных юридических документов

Задачи изучения дисциплины:

- формирование следующих знаний: структура трудового правоотношения, права и обязанности её субъектов, уполномоченных на применение норм трудового законодательства; сущность и содержание основных понятий, категорий, институтов трудового прав; законодательство РФ, регулирующее трудовые и непосредственно связанные с ними отношения; основные положения федеральных законов и иных нормативных актов в части регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а также определения ответственности за нарушения трудового законодательства; основы правового регулирования заключения, изменения и прекращения трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, заработной платы, дисциплины труда, материальной ответственности сторон трудового договора, охраны труда, надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, порядка рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров; роль и место трудового права среди отраслей российской правовой системы, его отличие от смежных отраслей права; субъектов трудового права и их правовое положение в сфере труда, круг общественных отношений, составляющих предмет трудового права и метод их правового регулирования; систему трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, регулирующих

трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, сферу их действия;

- выработка у студентов умений находить нормы трудового законодательства, устанавливающие права и обязанности субъектов, уполномоченных на применение соответствующих норм в конкретной ситуации; анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними трудовые правоотношения; оперировать понятиями и категориями трудового законодательства; Умеет ориентироваться в законодательстве, регулирующем вопросы применения в профессиональной деятельности норм материального и процессуального права; давать правовую оценку поведенческим актам, прогнозировать их юридические последствия; анализировать, толковать, правильно применять на практике трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права; верно истолковывать нормы трудового законодательства и указывать на необходимость системного изучения правоотношений, возникающих в сфере труда; ориентироваться в системе российского законодательства, осуществлять целенаправленный поиск необходимой информации; использовать нормативные правовые документы в практической деятельности; осуществлять поиск необходимых нормативных документов, их обобщать, анализировать и формулировать нормативно-правовые предписания для решения поставленных задач;

- формирование навыков применения для решения вопросов кадровой службы необходимых норм трудового законодательства определяющие правовой статус субъектов трудовых отношений; анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, являющихся объектами профессиональной деятельности; навыками работы с нормативными правовыми актами в сфере трудовых отношений; защиты прав и законных интересов граждан и организаций в социально-трудовой сфере; разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений; работы с правовыми

актами и иными юридическими документами в сфере трудовых отношений; приемами юридической техники, необходимыми для самостоятельного составления юридических документов в сфере трудового права; навыками юридического анализа правовых актов и конкретных практических ситуаций, видеть перспективу трудовых отношений и грамотно ее оценивать.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к обязательной части учебного плана (Блок 1) и находится во взаимосвязи с дисциплинами согласно схеме:

Обеспечивающие учебные дисциплины

Теория государства и права
Конституционное право
Римское право
Гражданское право

Трудовое право

Обеспечиваемые учебные дисциплины

Международное частное право
Предпринимательское право

3.Требования к результатам освоения дисциплины

Дисциплина «Трудовое право» участвует в формировании следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по направлению «Юриспруденция»:

ОПК – 2 «Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности».

ОПК – 6 «Способен участвовать в подготовке проектов нормативных правовых актов и иных юридических документов».

После освоения дисциплины студент должен получить следующие образовательные результаты

Декомпозиция компетенций

Индикаторы	**Результаты обучения по дисциплине**
Компетенция ОПК-2	
ОПК-2.1. определяет субъектов, уполномоченных на применение конкретных норм права	ОПК-2.1 З.9 Знает структуру трудового правоотношения, права и обязанности её субъектов, уполномоченных на применение норм трудового законодательства; ОПК-2.1 У.9 Умеет находить нормы трудового законодательства, устанавливающие права и обязанности субъектов, уполномоченных на применение соответствующих норм в конкретной ситуации. ОПК-2.1 В.9 Владеет навыками применения для решения вопросов кадровой службы необходимых норм трудового законодательства определяющие правовой статус субъектов трудовых отношений.
ОПК-2.2. демонстрирует умения по установлению юридических фактов; проверяет соответствие квалифицирующих признаков конкретного юридического факта признакам, содержащимся в нормах права	ОПК-2.2 З.33 Знает сущность и содержание основных понятий, категорий, институтов трудового прав; законодательство РФ, регулирующее трудовые и непосредственно связанные с ними отношения; ОПК-2.2 У.32 Умеет анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними трудовые правоотношения; оперировать понятиями и категориями трудового законодательства; ОПК-2.2 В.32 Владеет навыками анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, являющихся объектами профессиональной деятельности; навыками работы с нормативными правовыми актами в сфере трудовых отношений.
ОПК-2.3. аргументирует свою позицию по вопросам применения в профессиональной деятельности	ОПК-2.3 З.53 Знает основные положения федеральных законов и иных нормативных актов в части регулирования трудовых и непосредственно связанных с

норм материального и процессуального права	ними отношений, а также определения ответственности за нарушения трудового законодательства; ОПК-2.3 У.53 Умеет ориентироваться в законодательстве, регулирующем вопросы применения в профессиональной деятельности норм материального и процессуального права; ОПК-2.3 В.52 Владеет основными способами защиты прав и законных интересов граждан и организаций в социально-трудовой сфере
ОПК-2.4. предвидит правовые последствия применения норм материального и процессуального права; принимает юридические решения, отвечающие всем требованиям действующего законодательства	ОПК-2.4 З.74 Знает основы правового регулирования заключения, изменения и прекращения трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, заработной платы, дисциплины труда, материальной ответственности сторон трудового договора, охраны труда, надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, порядка рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров ОПК-2.4 У.75 Умеет давать правовую оценку поведенческим актам, прогнозировать их юридические последствия; анализировать, толковать, правильно применять на практике трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права; ОПК-2.4 В.74 Владеет навыками разрешения правовых споров в сфере труда
Компетенция ОПК-6	
ОПК-6.1 Определяет необходимость правового регулирования конкретных общественных отношений	ОПК-6.1 З.3 Знает роль и место трудового права среди отраслей российской правовой системы, его отличие от смежных отраслей права; субъектов трудового права и их правовое положение в сфере труда, круг общественных отношений, составляющих предмет трудового права и метод их правового регулирования ОПК-6.1 У.3 Умеет верно истолковывать нормы трудового законодательства и указывать на необходимость системного изучения правоотношений, возникающих в сфере труда ОПК-6.1 В.3 Владеет навыками разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений
ОПК-6.2 Выделяет особенности различных видов нормативных правовых актов и иных юридических документов	ОПК-6.2 У.6 Умеет ориентироваться в системе российского законодательства, осуществлять целенаправленный поиск необходимой информации ОПК-6.2 В.4 Владеет навыками работы с правовыми актами и иными юридическими документами в сфере трудовых отношений
ОПК-6.3 Формулирует правовые предписания в проектах нормативных правовых актов и иных юридических документах	ОПК-6.3 З.6 Знает систему трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, сферу их действия ОПК-6.3 З.7 Знает виды правовых предписаний ОПК-6.3 У.7 Умеет использовать нормативные правовые документы в практической деятельности; осуществлять

	поиск необходимых нормативных документов, их обобщать, анализировать и формулировать нормативно-правовые предписания для решения поставленных задач ОПК-6.3 В.7 Владеет приемами юридической техники, необходимыми для самостоятельного составления юридических документов в сфере трудового права; навыками юридического анализа правовых актов и конкретных практических ситуаций, видеть перспективу трудовых отношений и грамотно ее оценивать

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Модульно – тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц по очному обучению (144 академических часов).

Наименование модулей	Число часов		Самост-ная работа очно/ очно-заочно/ заочно	Всего часов по теме очно/ очно-заочно/ заочно	индикаторы компетенции
	Лекции очно/ очно-заочно /заочно	Семинары очно/ очно-заочно/заочно			
Модуль 1. «Общая часть трудового права РФ»					
Тема 1. Предмет, метод и система трудового права	1/-/-	2/-/-	6/8/8	9/8/8	ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3 ОПК-2.4 (З-9,З-33,З-53,З-74,У-9,У-32,У-53,У-75,В-9,В-32,В-52,В-74);
Тема 2. Источники трудового права	1/-/-	2/-/-	6/8/8	9/8/10	
Тема 3. Принципы трудового права	1/2/2	2/-/-	6/8/8	9/10/10	
*Тема 4. Социальное партнёрство в сфере труда	1/-/-	2/-/-	6/8/8	9/8/8	
Тема 5. Занятость и трудоустройство	1/-/-	2/-/-	6/8/8	9/8/8	
Модуль 2. «Трудовой договор. Режим труда и отдыха работников».					
*Тема 7. Понятие трудового договора. Порядок его заключения изменения и расторжения	1/2/2	2*/-/-	6/8/8	9/10/10	ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3 ОПК-2.4 (З-9,З-33,З-53,З-74,У-9,У-32,У-53,У-75,В-9,В-32,В-52,В-74);
Тема 8. Рабочее время	1/-/-	2/-/-	6/10/10	9/10/10	

Наименование модулей	Число часов		Самост-ная работа очно/ очно-заочно/ заочно	Всего часов по теме очно/ очно-заочно/ заочно	индикаторы компетенции
	Лекции очно/ очно-заочно /заочно	Семинары очно/ очно-заочно/заочно			
Тема 9. Время отдыха.	1	2/-/-	6/10/10	9/10/10	
Модуль 3. «Оплата и нормирование труда»					
Тема 10. Оплата труда работников	1/-/-	2*/2/2	6/8/8	9/8/8	
Тема 11. Нормирование труда.	1/-/-	2/-/-	6/8/8	9/8/8	
*Тема 12. Гарантии и компенсации	1/2/2	2/1/1	6/8/8	9/10/10	
Модуль 4. «Дисциплинарная и материальная ответственность в трудовом праве». «Охрана труда работников, защита их трудовых прав»					
Тема.13. Трудовой распорядок и дисциплина труда	1/-/-	2/1/1	6/8/8	9/8/8	ОПК-6.1 ОПК-6.2 ОПК-6.3 (З-3,З-6,З-7,У-3,У-6,У-7,В-3,В-4,В-7);
Тема 14. Материальная ответственность сторон трудового договора.	1/-/-	2*/2/2	7/4/6	10/6/8	
*Тема 15. Охрана труда.	1/2/-	1/1/1	7/8/8	9/10/10	
*Тема 16. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры.	-/-/-	1/1/1	7/8/8	8/8/8	
Экзамен			18	18	
Итого	15/8/6	30/8/8	99/128/130	144/144/144	

Темы этих занятий могут проводиться в интерактивной форме

Пояснительная записка с этапами формирования компетенций

Данный модульный курс состоит из 4 модулей, порядок освоения которых выстраивает траекторию и этапы формирования заявленных компетенций (или их составляющих).

Модуль 1 «Общая часть трудового права РФ» включает в себя пять тем.

В результате прохождения первого модуля студент получает мотивацию к выполнению своей профессиональной деятельности и должен:

- Знать действующее трудовое законодательство
- Уметь на практике работать на благо общества и государства
- Владеть навыками работы в обществе и государстве (ОПК – 2).

Модуль 2 «Трудовой договор. Режим труда и отдыха работников» включает в себя три темы.

В результате прохождения второго модуля студент должен:

- Знать основные требования к оформлению и содержанию документов;
- Уметь определить основные требования к оформлению и содержанию документов;
- Владеть навыками определения основных требований к оформлению и содержанию правовых документов (ОПК -6).

Модуль 3 «Оплата и нормирование труда» включает в себя три темы.

В результате прохождения третьего модуля студент должен

- Знать содержание нормативно – правовых актов;
- Уметь толковать НПА в сфере трудового права;
- Уметь правильно применять трудовое законодательство;
- Владеть навыками по разработке локальных нормативных правовых актов (ОПК – 2).

Модуль 4 «Дисциплинарная и материальная ответственность в трудовом праве». «Охрана труда работников, защита их трудовых прав» включает в себя четыре темы.

В результате прохождения третьего модуля студент должен:

- Знать содержание нормативно – правовых актов;
- Уметь толковать НПА в сфере трудового права;
- Уметь правильно применять трудовое законодательство;
- Владеть навыками по разработке локальных нормативных правовых актов (ОПК –6).

4.2. Содержание дисциплин по темам (разделам)

Модуль 1. Общая часть Трудового права РФ
Тема 1.1.
Понятие, предмет, метод и система трудового права

Понятие труда и его роль в жизни общества. Формы собственности и формы общественной организации труда. Понятие трудового права и его место в общей системе права. Трудовые отношения работников и производные от них отношения как предмет трудового права. Субъекты трудового права. Метод и система трудового права как отрасли права. Соотношение трудового права с другими смежными отраслями права (гражданским, административным,

предпринимательским и др.). Задачи науки трудового права на современном этапе.

Тема 1.2.
Источники трудового права

Понятие источников трудового права, их классификации и виды. Система источников трудового права и ее особенности. Конституция РФ как источник трудового права. Трудовой кодекс РФ, его общая характеристика. Общая характеристика других важнейших законов как источников трудового права. Соотношение законодательства РФ и законодательства республик в составе РФ о труде. Единство и дифференциация в правовом регулировании условий труда. Факторы дифференциации. Значение руководящих постановлений высших судебных органов в применении норм трудового законодательства.

Тема 1.3.
Основные принципы трудового права

Понятие правовых принципов регулирования труда, их виды. Соотношение правовых принципов регулирования трудовых отношений с субъективными правами и обязанностями. Понятие гарантий основных трудовых прав и свобод. Принципы правового регулирования труда и принципы трудового права. Их содержание.

Тема 1.4.
Социальное партнёрство в сфере труда.

Понятие и формы социального партнёрства. Основные принципы социального партнёрства. Стороны социального партнёрства. Право работников на защиту своих экономических и социальных интересов, на ведение коллективных переговоров. Генеральное, региональное, отраслевое (межотраслевое), профессиональное, территориальное соглашение и коллективные договоры как важнейшие формы обеспечения системы социального партнерства в сфере регулирования трудовых отношений. Принципы разработки и заключения соглашений и коллективных договоров. Коллективные переговоры. Понятие и виды соглашений. Участники, порядок и сроки разработки и заключения соглашения. Содержание, действие соглашения. Понятие коллективного договора. Значение коллективного договора в регулировании трудовых отношений. Стороны коллективного договора. Структура и содержание коллективного договора. Ответственность сторон социального партнёрства.

Тема 1.5.
Занятость и трудоустройство.

Общая характеристика законодательства о занятости населения.

Основные принципы государственной политики в области занятости населения.

Понятие занятости. Круг граждан, считающихся занятыми. Понятие безработного и подходящей работы. Служба занятости и ее полномочия. Правовой статус безработного, его права и обязанности.

Модуль 2. Трудовой договор. Режим труда и отдыха работников.

Тема 2. 1.
Трудовой договор

Понятие и стороны трудового договора. Содержание трудового договора. Испытание при приеме на работу и его правовые последствия. Общий порядок заключения трудового договора. Юридические гарантии при приеме на работу. Трудовая книжка. Виды трудовых договоров, их классификация. Особенности отдельных видов трудовых договоров. Перевод на другую работу: понятие перевода и его отличие от перемещения. Основания и условия перевода на другую работу, на другое предприятие и в другую местность. Переводы по инициативе работодателя и по инициативе самого работника. Постоянные и временные переводы. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора, их классификация. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, независящим от воли сторон. Расторжение трудового договора по инициативе работника. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Гарантии от необоснованного увольнения.

Порядок увольнения и производство расчета.

Правовые последствия незаконного перевода и увольнения.

Тема 2.2.
Рабочее время.

Понятие рабочего времени и значение его правового регулирования. Виды рабочего времени. Понятие и виды рабочей недели, рабочей смены, рабочего дня.

Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего дня, неполное рабочее время. Понятие сверхурочных работ. Порядок привлечения к сверхурочной работе.

Тема 2.3.
Время отдыха.

Понятие и виды времени отдыха. Право работника на отпуск и гарантии его реализации. Виды отпусков. Порядок предоставление очередного оплачиваемого отпуска. Реализация права на отпуск при увольнении. Отпуск без сохранения заработной платы.

Модуль 3. Оплата и нормирование труда работников

Тема 3. 1.

Оплата труда

Методы правового регулирования оплаты труда: государственное и локальное; нормативное и договорное. Порядок установления минимального размера оплаты труда работникам.

Тарифная система оплаты труда рабочих.

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих.

Локальное регулирование оплаты труда.

Договорная форма оплаты труда.

Системы оплаты труда: сдельная, повременная и их разновидности.

Премиальная система как дополнительная форма стимулирования труда и его оплаты.

Надбавки и доплаты за высокую квалификацию, профессиональное мастерство и порядок их установления.

Оплата труда при отклонении от установленных нормальных условий труда (оплата работы в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни, в ночное время, при совмещении профессий, при невыполнении норм выработки, при простое и при освоении новых производств и др.

Порядок оплаты труда. Сроки выплаты вознаграждения за труд и ограничение удержаний из него. Правовая охрана заработной платы.

Тема 3.2.
Нормирование труда.

Понятие норм труда. Разработка и введение новых форм труда. Разработка и утверждение типовых норм труда. Введение, замена и пересмотр норм труда. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки и иные обязанности работодателя в этой сфере.

Тема 3.3.
Гарантийные и компенсационные выплаты

Понятие гарантийных выплат и доплат. Их сходство и различие с оплатой труда.

Виды гарантийных выплат: за время осуществления государственных и общественных обязанностей, за время повышения квалификации, при военных сборах и др.

Гарантийные доплаты и их виды.

Понятие компенсационных выплат. Компенсационные выплаты при командировках. Компенсации при приеме, переводах и направлении на работу в другую местность. Компенсации за износ инструментов, принадлежащих работнику, а также за использование личного автотранспорта в служебных целях.

Модуль 4. Дисциплинарная и материальная ответственность в трудовом праве. Охрана и защита трудовых прав работников.

Тема 4.1.
Трудовой распорядок и дисциплина труда.

Обязанность работников соблюдать трудовую дисциплину. Понятие и значение трудовой дисциплины. Методы ее обеспечения.

Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.

Основные нормативные акты о дисциплине труда.

Трудовые обязанности работников и обязанности администрации организации.

Меры поощрения за успехи в труде и их значение. Виды, основания и порядок применения мер поощрения.

Дисциплинарная ответственность работников. Дисциплинарный проступок. Виды дисциплинарной ответственности работников.

Меры дисциплинарного взыскания. Порядок их наложения, обжалования, снятия.

Другие меры правового воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины.

Тема 4.2.
Материальная ответственность сторон трудового правоотношения

Понятие и значение материальной ответственности работников за ущерб, причиненный организации. Ее отличие от гражданско-правовой ответственности. Основание и условия привлечения к материальной ответственности работников. Виды материальной ответственности и ее пределы. Полная материальная ответственность: индивидуальная и коллективная (бригадная) материальная ответственность. Определение размера ущерба и порядок его возмещения.

Материальная ответственность работодателя перед работником и ее виды.

Материальная ответственность организации за вред, причиненный здоровью работника, связанный с исполнением им трудовых обязанностей. Основание, условия, размеры и порядок этого возмещения.

Условия и порядок возмещения потерпевшему дополнительных расходов, вызванных увечьем на производстве. Порядок рассмотрения заявлений и сроки выплаты сумм в возмещение ущерба.

Материальная ответственность работодателя за нарушение иных обязанностей по трудовому правоотношению. Возмещение морального вреда.

Порядок рассмотрения этих споров.

Тема 4.3.
Охрана труда.

Понятие, содержание и значение охраны труда как правового института.

Законодательство об охране труда.

Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда.

Правила по охране труда, обязательные для администрации.

Правила по охране труда, обязательные для работников.

Специальные правила по охране труда женщин.

Специальные правила по охране труда молодежи в возрасте до 18 лет.

Медицинское освидетельствование несовершеннолетних.

Гарантии работающим подросткам по рабочему времени и отпускам.

Охрана труда лиц с пониженной трудоспособностью, инвалидов и пенсионеров.

Надзор и контроль за соблюдением норм по охране труда и трудового законодательства.

Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

Ответственность должностных лиц предприятий, учреждений, организаций за нарушение правил по охране труда и нарушение трудового законодательства.

Тема 4.4.
Защита трудовых прав работников. Трудовые споры.

Способы защиты трудовых прав. Понятие и формы самозащиты работниками своих трудовых прав. Понятие, причины и виды трудовых споров.

Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Подведомственность трудовых споров.

Принципы, определяющие деятельность органов по рассмотрению трудовых споров.

Порядок организации КТС. Рассмотрение трудовых споров в КТС. Особенности рассмотрения трудовых споров в судах.

Сроки подачи заявлений и сроки разрешения дел в органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Порядок исполнения решений КТС и судебных решений по индивидуальным трудовым спорам.

Понятие и виды коллективных трудовых споров. Органы и порядок разрешения коллективного трудового спора.

Забастовка как крайняя мера разрешения коллективного трудового спора. Признание забастовки незаконной и ее правовые последствия.

4.3. Планы практических и семинарских занятий

Модуль 1. Общая часть Трудового права РФ

Тема 1.1.
Понятие, предмет, метод и система трудового права

Основные вопросы:

1. Трудовые отношения. Их понятие, специфические черты.
2. Субъекты трудовых отношений (работники и работодатель), их трудовая правосубъектность.
3. Иные общественные отношения, входящие в предмет трудового права, их стороны.

4. Метод трудового права.
5. Понятие системы трудового права, структура.
6. Предмет, метод и система науки трудового права.
7. Отграничение трудового права от смежных отраслей права, связанных с трудом (гражданского, административного, земельного права, права социального обеспечения).
8. Роль, задачи трудового права и тенденции его развития.

Задачи

1. Учащийся 9-го класса Петров в возрасте 15 лет был трудным подростком, часто не посещал школу и учиться не хотел. Мать попросила директора организации, в которой работала сама, принять его на работу. Но тот сказал ей, что в соответствии с трудовым законодательством не имеет права это сделать.

Вправе ли директор отказать в приеме на работу Петрова? Когда физическое лицо приобретает трудовую правосубъектность?

2. Индивидуальному предпринимателю Иванову от ООО «Глобус» поступило предложение организовать и вести бухгалтерский учет в ООО «Глобус». Иванов подписал трудовой договор и занял должность главного бухгалтера в ООО «Глобус».

Дайте оценку данной ситуации.

Тема 1.2.
Источники трудового права

Основные вопросы:

1. Понятие источников трудового права и их виды.
2. Декларация прав человека и гражданина РФ от 22 ноября 1991 г. и Конституция РФ от 12 декабря 1993 г. как правовая основа регулирования социально-трудовых отношений.
3. Единство и дифференциация условий труда – важнейший принцип правового регулирования социально-трудовых отношений.
4. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и субъектами РФ в сфере регулирования социально-трудовых отношений.
5. Общее и специальное законодательство о труде и формы его выражения.
6. Система законов и иных актов, регулирующих социально-трудовые отношения; сфера их действия и значение.
7. Подзаконные акты, регулирующие социально-трудовые и тесно связанные с ними отношения.
9. Локальные источники трудового права, их значение.
10. Значение руководящих постановлений высших судебных органов в применении норм трудового законодательства.

Задачи

1. Инспектор отдела кадров предприятия «Монтажспецстрой» предложил гражданину Юрченко, пришедшему наниматься на работу, заключить срочный трудовой договор. На возражение Юрченко, что работа, на которую он нанимается, не требует в соответствии со ст. 59 ТК РФ заключения срочного трудового договора, инспектор заметил, что в соответствии с действующими правилами внутреннего трудового распорядка организации со всеми вновь принимаемыми работниками должны заключаться срочные трудовые договоры.

Какая из сторон права? Каковы особенности действия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права?

2. При поступлении на работу на комбинат «Соколовский металл» работники Прахов и Волосов заключили трудовой договор на неопределенный срок. В декабре 2001 г. Прахов вышел на пенсию по старости, но продолжал работать, а Волосову предстояло выходить на трудовую пенсию по старости в ноябре 2002 г. В середине февраля 2002 г. оба работника были вызваны в отдел кадров, где инспектор отдела предложила им в соответствии со ст. 59 ТК РФ перейти на срочный трудовой договор: Прахову – со следующего дня, а Волосову – со дня выхода на пенсию.

Правомерно ли поступает инспектор отдела кадров? Каковы особенности применения ТК РФ к правоотношениям, возникшим до его введения в действие?

Тема 1.3.
Принципы трудового права

Основные вопросы:

1. Понятие правовых принципов и их виды (общие, межотраслевые, отраслевые и принципы отдельных правовых институтов трудового права).
2. Принципы правового регулирования труда (межотраслевые) и принципы трудового права (отраслевые). Их содержание.
3. Гарантии обеспечения соблюдения этих принципов.

Тема 1.4.
Социальное партнёрство в сфере труда.

Основные вопросы:

1. Понятие и формы социального партнёрства. Принципы социального партнёрства.
2. Понятие, формы и значение коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.
3. Представительные органы работников и работодателей, участвующих в коллективно-договорном регулировании.
4. Право на ведение переговоров и порядок их организации.

5. Основные принципы заключения коллективных договоров и соглашений.

6. Понятие и виды соглашений.

7. Порядок и сроки разработки соглашений.

8. Содержание соглашений, сроки и сфера их действия.

9. Понятие, стороны и порядок заключения коллективного договора.

10. Структура и содержание коллективного договора.

11. Действие коллективного договора и контроль за его выполнением.

12. Ответственность сторон социального партнёрства за нарушение соглашений и коллективных договоров.

Задачи

1. Генеральный директор ООО «Сард» при приеме на работу специалиста 2-й категории Клочкова установил ему повышенный оклад в размере 35 тыс. руб. Между тем, такие же специалисты, работающие в этом отделе, имели оклад 30 тыс. руб. В отделе возникла конфликтная ситуация.

Был ли нарушен и какой-либо из основных принципов трудового права генеральным директором? К каким последствиям это может привести?

2. По мнению студента Петрова основные принципы трудового права, указанные в ст. 2 ТК РФ, - это отраслевые принципы трудового законодательства.

Прав ли студент Петров? К какому виду принципов можно отнести основные принципы трудового права?

Тема 1.5.
Занятость и трудоустройство

Основные вопросы:

1. Понятие занятости, обеспечения занятости; понятие безработного.

2. Гарантии права на труд, закрепленные в Трудовом кодексе РФ; связь с правом на обеспечение занятости.

3. Массовое высвобождение работников, его критерии и меры по предотвращению.

4. Понятие трудоустройства, его формы и значение.

5. Правовой статус безработного.

6. Пособие по безработице, его размеры, порядок и сроки выплаты. Права и обязанности органов службы занятости.

7. Общественные работы, порядок их организации и направление на них.

8. Система подготовки и переквалификации безработных с помощью службы занятости.

9. Специфика трудоустройства слабо защищенных категорий (инвалидов и молодежи и др.).

Задачи

1. Студент 5-го курса Колокольников, обучающийся по очной форме в негосударственном образовательном учреждении «Академия экономики и менеджмента», обращался в различные организации с целью поиска работы по специальности, но везде получал отказы. Тогда он обратился в городской центр занятости с просьбой признать его безработным и подыскать ему подходящую работу.

Какое решение должен принять центр занятости? Какие категории граждан не могут быть признаны безработными?

2. Соседки по дому Захарова и Дмитриева решили обратиться в районный центр занятости с целью трудоустройства. Захарова длительное время не работала, поскольку занималась воспитанием несовершеннолетней дочери. Дмитриева была уволена неделю назад из организации в связи с ее ликвидацией. На 11-й день после обращения обе были признаны безработными. Через 15 дней Захарова получила пособие по безработице, а Дмитриевой объяснили, что право на пособие у нее возникнет через 3 месяца после увольнения.

Законны ли действия центра занятости?

3. Безработный Сикайло при регистрации в качестве безработного в центре занятости представил справку о заработной плате с последнего места работы, равной 20 тыс. руб. в месяц. Однако за первый месяц он получил пособие в размере 2800 руб. Сикайло обратился в центр занятости с заявлением пересчитать пособие, чтобы оно соответствовало 75% его среднего заработка.

Как определяется размер пособия по безработице?

Модуль 2. Трудовой договор. Режим труда и отдыха работников.

Тема 2.1.
Трудовой договор

Основные вопросы:

1. Понятие и значение трудового договора (контракта). Его отличие от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (подряда, поручения, авторского и т.д.).
2. Содержание и стороны трудового договора.
3. Порядок заключения трудового договора. Юридические гарантии при приёме на работу.
4. Виды трудовых договоров. Особенности отдельных видов трудовых договоров.
5. Перевод на другую работу: понятие перевода и его отличие от перемещения. Классификации переводов на другую работу.

6. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора, их классификация. Отличие прекращения трудового договора от отстранения от работы.

7. Расторжение трудового договора по инициативе работника.

8. Расторжение трудового договора по инициативе администрации.

9. Расторжение трудового договора по требованию органов, не являющихся его стороной.

10. Гарантии от необоснованных увольнений. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

11. Порядок увольнения и производство расчета. Выходное пособие.

12. Правовые последствия незаконного перевода и увольнения работник

Задачи

1. С работником заключен трудовой договор с испытательным сроком с 3 ноября по 3 декабря 2024 г. Работодатель посчитал, что работник не выдержал испытание, и 1 декабря 2024 г. предъявил письменное уведомление о его увольнении как не выдержавшего испытание. Работник отказался его подписывать, тогда работодатель составил акт об отказе и 3 декабря 2024 г. уволил работника.

Правомерно ли увольнение работника?

2. 8 февраля 2024 г. Годунова устроилась на работу главным бухгалтером в ЗАО «Колл». В трудовом договоре ей установлен испытательный срок 6 месяцев – до 18 августа 2024 г. Годунова с 1 по 8 апреля 2024 г. находилась на больничном, а с 3 по 11 мая брала отпуск без сохранения заработной платы.

Когда заканчивается испытательный срок у работницы?

3. Работодатель издал приказ, в соответствии с которым работник должен был перейти из-за снижения объема заказов из своего филиала в другой (за городом) на аналогичную должность. Работнику сохранялась средняя заработная плата сроком на месяц. Работник отказался от этого предложения и не вышел на новую работу, а вышел на старое рабочее место. Он был уволен за прогул по подпункту «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

Правомерны ли действия работодателя?

4. Работник длительное время не выходит на работу. Администрация посещает квартиру работника и устанавливает, что он находится дома в состоянии алкогольного опьянения. Комиссия составляет акт посещения, на основании которого работник увольняется за совершенный прогул по подпункту «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

Правомерны ли действия работодателя?

Тема 2.2.

Рабочее время.

Основные вопросы:

1. Понятие и виды рабочего времени.
2. Режим и учет рабочего времени, и порядок его установления.
3. Ограничение сверхурочных работ (их понятие, случаи допущения и порядок привлечения).

Тема. 2.3.
Время отдыха.

1. Понятие и виды времени отдыха.
2. Право работника на отпуск и гарантии его реализации. Виды отпусков.
3. Ежегодный очередной оплачиваемый отпуск и порядок его предоставления.
4. Ежегодный дополнительный отпуск, его виды и порядок предоставления.
5. Отпуска без сохранения заработной платы и порядок их предоставления.

Задачи

1. Работодатель, составляя график отпусков на 2024 год, в интересах производства не стал учитывать пожелания некоторых работников об отпуске в определенное время года, а также заявления работающего несовершеннолетнего в возрасте 17,5 лет о предоставлении ему отпуска в июле месяце.

Обязан ли работодатель учитывать пожелания каждого работника при составлении графика отпусков?

2. Воспитательница детского сада Маринина подала заявление на имя директора с просьбой заменить ей часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающую 28 календарных дней, денежной компенсацией. Директор ответила отказом, ссылаясь на недостаточное финансирование.

Правомерно ли решение директора детского сада?

Модуль 3. Оплата и нормирование труда работников

Тема 3.1.
Оплата труда.

Основные вопросы:

1. Понятие заработной платы и методы ее правового регулирования.
2. Установление заработной платы. Минимальная заработная плата.

3. Тарифная система и ее элементы.
4. Системы оплаты труда
5. Нормирование труда.
6. Норма труда и сдельные расценки.
7. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.
8. Правовая охрана оплаты труда.

Задачи

1. В связи с задержкой заработной платы на 20 дней программист Смирнов, предупредив письменно заведующего отделом, приостановил работу и не приходил на работу в течение недели. В это время он обратился в суд с иском о взыскании заработной платы, ее индексации с учетом инфляции, взыскании морального вреда и оплате времени приостановки работы.

Какое решение должен принять суд? Вправе ли программист не выходить на работу в период приостановки работы?

2. В связи с необходимостью выполнения срочного заказа группа слесарей-сборщиков была привлечена к работе в выходной и нерабочий праздничный день. Оплата труда сдельная.

Как компенсировать этим рабочим работу в выходной и нерабочий праздничный день?

Тема 3.2.
Нормирование труда.

1. Понятие нормирования труда.
2. Разработка и введение новых форм труда.
3. Обязанности работодателя по обеспечению надлежащих условий труда необходимых для выполнения норм выработки.

Тема 3.3.
Гарантии и компенсации.

1.Понятие, виды гарантий и компенсаций. Их отличие.
2.Правовое регулирование служебной командировки.
2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
3. Гарантии и компенсации, предоставляемые при выполнении государственных и общественных обязанностей.

Модуль 4. Дисциплинарная и материальная ответственность в трудовом праве. Охрана и защита трудовых прав работников.

Тема4.1.

Трудовой распорядок и дисциплина труда.

Основные вопросы:

1. Понятие и значение трудовой дисциплины.
2. Правовые методы обеспечения трудовой дисциплины.
3. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Основные обязанности работников и работодателя.
4. Меры поощрения за успехи в работе и порядок их применения.
5. Дисциплинарная ответственность работников. Дисциплинарный проступок.
6. Меры дисциплинарных взысканий. Порядок их наложения, обжалования и снятия.

1. Слесарь Долгушин без разрешения начальника цеха вышел на работу во вторую смену взамен неявившегося слесаря Иванченко. Поскольку Долгушин был в нетрезвом состоянии, к работе его не допустили. Оба слесаря были подвергнуты дисциплинарному взысканию – выговору, с чем они не согласились. Долгушин на том основании, что вышел на работу за товарища, а Иванченко объяснил свое отсутствие болезнью жены.

Совершили ли работники дисциплинарные проступки?

Тема4.2.
Материальная ответственность сторон трудового договора.

Основные вопросы:

1. Понятие и значение материальной ответственности работников за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации. Ее отличие от гражданско-правовой ответственности.
2. Условия привлечения к материальной ответственности работников.
3. Виды материальной ответственности работников. Ограниченная материальная ответственность и ее пределы. Полная материальная ответственность.
4. Определение размера ущерба, подлежащего возмещению и порядок его возмещения.
6. Материальная ответственность работодателя перед работниками. Вред, причиненный здоровью работника, при исполнении трудовых обязанностей. Основания, условия, размеры и порядок возмещения.
7. Материальная ответственность работодателя за нарушение иных обязательств по трудовому правоотношению. Возмещение морального ущерба. Порядок рассмотрения таких споров

Задачи

1. В результате неосторожных действий станочника Клочкова была выведена из строя автоматическая линия, на ремонт которой ушла вся

рабочая неделя. На данной линии были заняты пять человек, которые оставались это время без работы.

Возможно ли возложение материальной ответственности на Клочкова? Если да, то из каких сумм будет складываться его материальная ответственность?

2. Слесарь Рахмилович при обработке детали допустил по небрежности поломку станка. Приказом директора ему был объявлен строгий выговор, а бухгалтерия удержала из его заработной платы полную стоимость ремонта станка.

Рахмилович, считая неправомерным применение одновременно двух мер воздействия за один и тот же проступок, обратился в Комиссию по трудовым спорам. Кроме того, в заявлении Рахмилович указал, что станок был очень старый.

Возможны ли одновременное привлечение к материальной ответственности работника и наложение на него дисциплинарного взыскания? Должен ли Рахмилович нести материальную ответственность?

Тема 4.3.
Охрана труда

Основные вопросы:

1. Охрана труда и обеспечение здоровых и безопасных условий труда в условиях формирования рыночной экономики. Охрана труда как институт трудового права. Организация охраны труда на предприятиях.
2. Единые общегосударственные принципы охраны труда для предприятий всех форм собственности и для граждан-предпринимателей, использующих наемный труд.
3. Государственная политика в области охраны труда.
4. Содержание правового института охраны труда.
5. Органы государственного и общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда
6. Учёт и расследование несчастных случаев на производстве.
7. Охрана труда отдельной категории работников.

Задачи

1. Токарь Лебедев, находясь на работе в нетрезвом состоянии, получил тяжелую травму руки. При расследовании несчастного случая комиссия указала в акте по форме Н-1, что причиной несчастного случая стало виновное поведение рабочего. В связи с этим был издан приказ директора об объявлении рабочему выговора и о полном лишении его оплаты по больничному листу в связи с полученной травмой.

Правомерны ли действия работодателя?

2. При заключении коллективного договора представители профсоюзного комитета потребовали предусмотреть выдачу

дополнительной спецодежды для слесарей-сантехников, поскольку комбинезоны изнашиваются ранее установленного срока, а также предусмотреть теплую верхнюю одежду для рабочих, обязанных при авариях проводить работы на улице.

Вправе ли работодатель предусматривать в коллективном договоре выдачу спецодежды сверх нормы, установленной Правительством Российской Федерации?

Тема 4.4.
Защита трудовых прав работников. Трудовые споры

Основные вопросы:

1. Понятие и способы защиты трудовых прав работников
2. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.
3. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде.
4. Понятие и формы самозащиты работниками своих трудовых прав.
5. Трудовые споры Понятие, виды и причины возникновения трудовых споров.
6. Общая характеристика органов по разрешению трудовых споров, их система. Подведомственность трудовых споров.
7. Принципы рассмотрения трудовых споров.
8. Комиссия по трудовым спорам (КТС), процедура её образования. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС.
9. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде
10. Понятие коллективных трудовых споров. Их предмет, стороны и виды.
11. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.
12. Забастовка. Реализация права на забастовку.
13. Исполнение решений по индивидуальным и коллективным трудовым спорам.

Задачи

1. В связи с задержкой выплаты заработной платы более 15 дней работники токарного цеха, известив в письменной форме директора завода, приостановили выполнение своих трудовых обязанностей. Директор обратился в суд с иском о признании забастовки в токарном цехе незаконной, поскольку рабочие не проводили примирительные процедуры, чем нарушили нормы трудового кодекса о порядке разрешения коллективного трудового спора.

Какое решение должен вынести суд?

2. Профсоюзный комитет ОАО «Стройдеталь» при проверке выполнения условий коллективного договора за прошедший год установил, что практически ни одно мероприятие по охране, предусмотренное коллективным договором, выполнено не было. За эти

мероприятия от работодателя был ответственным главный инженер завода. Профком потребовал освобождения главного инженера от занимаемой должности. Но директор сказал, что он хороший специалист, поэтому требования профсоюза директор выполнить не может.

Каковы полномочия профсоюзов при осуществлении ими контроля за соблюдением трудового законодательства, состоянием условий и охраны труда?

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа студентов регламентируется Положением об организации самостоятельной работы студентов.

Основными видами учебных занятий для студентов по данному курсу учебной дисциплины являются: лекции, практические занятия и самостоятельная работа студентов. Самостоятельная работа студентов является составной частью их учебной работы и имеет целью закрепление и углубление полученных знаний, умений и навыков, поиск и приобретение новых знаний.

Самостоятельная работа студентов включает в себя освоение теоретического материала на основе лекций, основной и дополнительной литературы; подготовку к семинарским занятиям в индивидуальном и групповом режиме. Советы по самостоятельной работе с точки зрения использования литературы, времени, глубины проработки темы и др., а также контроль за деятельностью студента осуществляется во время семинарских занятий.

Целью преподавателя является стимулирование самостоятельного, углублённого изучения материала курса, хорошо структурированное, последовательное изложение теории на лекциях, отработка навыков решения задач и системного анализа ситуаций на семинарских занятиях, контроль знаний студентов.

При подготовке к семинарским занятиям и выполнении контрольных заданий студентам следует использовать литературу из приведенного в данной программе списка, а также руководствоваться указаниями и рекомендациями преподавателя.

Перед каждым семинарским занятием студент изучает план семинарского занятия с перечнем тем и вопросов, списком литературы и домашним заданием по вынесенному на семинар материалу.

Студенту рекомендуется следующая схема подготовки к семинарскому занятию и выполнению домашних заданий:

- проработать конспект лекций;
- проанализировать основную и дополнительную литературу, рекомендованную по изучаемому разделу (модулю);
- изучить решения типовых задач;
- решить заданные домашние задания;
- при затруднениях сформулировать вопросы к преподавателю.

В конце каждого практического занятия студенты получают «домашнее задание» для закрепления пройденного материала. Домашние задания необходимо выполнять к каждому семинарскому занятию. Сложные вопросы можно вынести на обсуждение на семинар или на индивидуальные консультации. Контрольные работы состоят из вопросов и задач, аналогичным задачам домашних заданий. Они оцениваются по 100 балльной системе в соответствии с Положением о модульно-рейтинговой системе организации учебного процесса и оценки успеваемости студентов, и выполняются в учебные часы по расписанию в виде письменного решения индивидуальных контрольных заданий. Выше по разделам приводились примерные варианты контрольных заданий.

Для более глубокого освоения дисциплины студентам рекомендуется больше решать задач из базового учебного пособия и задачника с тестами из списка основной литературы. На семинарских занятиях приветствуется способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективное решение поставленных проблем.

Контроль над ходом и результатами самостоятельной работы студентов может осуществляться в сплошной, индивидуальной, выборочной формах.

В процессе самостоятельного изучения студент обязан проработать перечисленные ниже темы, для углубления теоретических знаний и практических навыков, на основании методических рекомендаций по самостоятельной работе.

Темы для самостоятельного изучения

1. Понятие надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.
2. Государственные органы, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.
3. Общественные органы, осуществляющие контроль за соблюдением законодательства о труде.
4. Ответственность за нарушения законодательства о труде.
5. Полномочия Инспекции по труду в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.
6. Ответственность работодателя за нарушение требований по охране труда.
7. Федеральный государственный энергетический надзор
8. Федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор.
9. Государственный надзор за соблюдением требований ядерной и радиационной безопасности.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Литература

Основная литература

1. Рыженков, А. Я. Трудовое право : учебник для вузов / А. Я. Рыженков, С. А. Шаронов. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 252 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18851-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/583642

2. Трудовое право России. Общая часть : учебник для вузов / ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 9-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 233 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14920-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/580481

3. Трудовое право России. Особенная часть : учебник для вузов / ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 9-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 475 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14990-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/580482

4. Трудовое право России. Практикум : учебник для вузов / под редакцией В. А. Сафонова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 218 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17036-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/583324

Дополнительная литература

1. Трудовое право. Практикум : учебник для вузов / под редакцией В. Л. Гейхмана, И. К. Дмитриевой. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 232 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19905-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/582583 (дата обращения: 13.05.2026).

2. Трудовое право : учебник для вузов / под редакцией В. Л. Гейхмана. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 414 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19277-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/582584 (дата обращения: 13.05.2026).

3. Зарипова, З. Н. Трудовое право. Практикум : учебник для вузов / З. Н. Зарипова, М. В. Клепоносова, В. А. Шавин. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 213 с. — (Высшее образование). —

ISBN 978-5-534-18976-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/561290

Интернет-ресурсы

1.http://www.garant.ru/– Система «Гарант», правовые базы российского законодательства;

2. http://pravo.gov.ru/ Официальный интернет-портал правовой информации

3.https://continent-online.com/ Информационная система континент

4.www.pravo.ru - Правовые новости;

5.www.rg.ru – сервер «Российской газеты».

6.http://www.iprbookshop.ru Электронно-библиотечная система «IPRbooks»

7. https://urait.ru/ Образовательная платформа Юрайт.

8. https://sudact.ru/ Судебные и нормативные акты РФ

9.https://legalacts.ru/ Законы, кодексы и нормативно-правовые акты в Российской Федерации

Профессиональные базы данных:

1. .https://vsrf.ru/lk/practice/acts Решения Верховного суда РФ
2. http://spractic.garant.ru/ Система Гарант- судебная практика
3. https://sudrf.cntd.ru/ Архив решений арбитражных судов и судов общей юрисдикции
4. судебныерешения.рф - специализированный информационный ресурс для публикации информации о рассматриваемых судами общей юрисдикции делах и вынесенных ими решениях.
5. .https://rusneb.ru/ Национальная электронная библиотека
6. https://openedu.ru/ Курсы ведущих вузов России для каждого без ограничений
7. .https://stepik.org/catalog - Онлайн-курсы
8. https://zakon.ru/ Закон.ру – это первая в России социальная сеть для юристов и студентов юридических вузов.
9. https://www.ruzh.org/ «Российский юридический журнал»
10. https://igzakon.ru/produce Издательская группа «Закон»
11. https://my.arbitr.ru/ Информационная система "Мой Арбитр"
12. .http://learn.center-rpo.ru/ ПЛАТФОРМА ONLINE ОБУЧЕНИЯ ЦРПО
13. https://bus.gov.ru/ ГИС ГМУ
14. https://alrf16.ru/ АЮР РТ
15. https://alrf.ru/ АЮР РФ
16. .https://naukaprava.ru/ - Электронная библиотека «Наука права».
17. http://www.kremlin.ru - Официальный сайт Президента РФ

18. https://digital.gov.ru – Цифровая платформа «Госуслуги. Решаем вместе».

19. https://online.edu.ru/public/courses Мое образование Федеральный портал

20. https://rosstat.gov.ru/statistic Федеральная служба государственной статистики;

21. .https://zakupki.gov.ru/epz/main/public/home.html - Главная ЕИС в сфере закупок;

22. http://ipc.arbitr.ru/ СУД ПО ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ ПРАВАМ

23. https://sozd.duma.gov.ru/ Автоматизированная система обеспечения законодательной деятельности (АСОЗД)

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебная аудитория, кабинет для самостоятельной работы студентов, видеопроекционное оборудование, компьютер, оснащенный типовым пакетом системного и офисного ПО, в соответствии с Реестром материально-технического обеспечения аудиторного фонда Университета управления "ТИСБИ".

8.Оценка компетенций по изучаемой дисциплине

Для оценки компетентности рекомендуется использовать рейтинговую оценку знаний, умений и навыков студента по окончанию изучения каждого Модуля в соответствии с Положением о модульно-рейтинговой системе организации образовательного процесс. Итоговая оценка (в баллах) складывается из баллов, набранных по каждому Модулю (семестровая оценка) и баллов, набранных, непосредственно на экзамене.

Расчет набранных баллов по дисциплине осуществляется в следующей последовательности:

$C = \frac{K_1 + K_2 + ...K_n}{n} \times 0{,}6$, где К – количество баллов по модулю; n – количество модулей

$З = K \times 0{,}4$, где К - количество баллов на экзамене;

$И = C + З + П$, где П – поощрительные баллы (от 1 до 5).

Уровень освоения компетенций	Количество баллов
Компетенции не освоены	до 60 баллов
Компетенции в основном освоены	от 60-70 баллов
Компетенции освоены полностью	от 71 до 100 баллов

Уровень сформированности компетенций и их основные признаки оцениваются по следующим таблицам.

Оценка сформированности компетенции ОПК – 2 «Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности».

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня	Инструменты сформированности уровня компетенций
1	2	3	4
1	**Пороговый уровень (как минимально допустимый)** (обязательный для всех студентов-выпускников вуза по завершении освоения ОПОП ВО) (от 60 до 70 баллов)	- знает действующее трудовое законодательство	Выступление на семинаре Реферат Контрольная работа Тестирование Экзамен
2	**Базовый уровень (относительно порогового уровня) (**От 71 до 85 баллов**)**	- умеет на практике работать на благо общества и государства	Выступление на семинаре Реферат Контрольная работа Тестирование Экзамен
3	**Повышенный уровень (относительно порогового уровня)** (От 86 до 100 баллов)	- владеет навыками работы в обществе и государстве	Выступление на семинаре Реферат Контрольная работа Тестирование Экзамен

Оценка сформированности компетенции ОПК – 6 «Способен участвовать в подготовке проектов нормативных правовых актов и иных юридических документов».

№ п/п	Уровни сформированности компетенций	Основные признаки уровня	Инструменты сформированности уровня компетенций

1	**Пороговый уровень (как минимально допустимый)** (обязательный для всех студентов-выпускников вуза по завершении освоения ОПОП ВО) (от 60 до 70 баллов)	- Знать основные требования к оформлению и содержанию документов.	Выступление на семинаре Реферат Контрольная работа Тестирование Экзамен
2	**Базовый уровень (относительно порогового уровня)** **(**От 71 до 85 баллов**)**	- Знать основные требования к оформлению и содержанию документов; - Уметь определить основные требования к оформлению и содержанию документов.	Выступление на семинаре Реферат Контрольная работа Тестирование Экзамен
3	**Повышенный уровень (относительно порогового уровня)** (От 86 до 100 баллов)	- Знать основные требования к оформлению и содержанию документов; - Уметь определить основные требования к оформлению и содержанию документов; - Владеть навыками определения основных требований к оформлению и содержанию правовых документов.	Выступление на семинаре Реферат Контрольная работа Тестирование Экзамен

Приложение 1

Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

Студентам на первом занятии необходимо ознакомиться с Рабочей программой дисциплины, где прописаны цели, задачи и трудоемкость дисциплины. Перед началом изучения дисциплины необходимо повторить учебный материал обеспечивающих учебных дисциплин предшествующих курсов, которые дают основу для изучения дисциплины Трудовое право, а именно: Теория государства и права, Конституционное право и т.д.

Затем необходимо ознакомиться с порядком изучения дисциплины, т.е. модульно-тематическим планом и пояснительной запиской с указанием этапов формирования заявленных компетенций.

И, наконец, ознакомиться с порядком оценивания результатов обучения, для чего необходимо изучить следующие документы: Положение о модульно-рейтинговой системе оценивания и Принципы оценки уровня знаний, умений и навыков (характеристика ответа).

Студент должен внимательно изучить перечень основной (дополнительной) литературы и взять необходимые учебники в библиотеке.

При сдаче модулей упор делается на выявление основных факторов, их анализ и определения путей повышения экономической эффективности, полученных в результате анализа.

При подготовке к семинарскому занятию необходимо уточнить план проведения занятий, подготовить необходимую документацию. Практические занятия проводятся после лекционного изучения темы. Решение задач, приведенных в программе учебной дисциплины обязательно.

При изучении данного курса преподавателем используются интерактивные методы обучения, что помогает эффективнее сформировать заявленные компетенции. При проведении занятий с помощью интерактивных технологий группа разбивается на три команды. Каждая команда обеспечивается необходимой документацией.

По каждому пакету документов участники команд пишут пояснительную записку, включающую цель, основные задачи и анализ действующего трудового законодательства. В результате каждая из команд выносит на всеобщее обсуждение свои результаты и может быть оценена как со стороны преподавателя, так и со стороны студентов другой команды.

Интерактивные формы обучения обеспечивают высокую мотивацию, прочность знаний, творчество, коммуникабельность, командный дух, ценность индивидуальности, свободу самовыражения, акцент на деятельность, взаимоуважение и демократичность.

Приложение 2

УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Юридический факультет

Кафедра экологического, финансового и трудового права

«

Фонд оценочных средств
для проведения текущей и промежуточной аттестации
по дисциплине 40.03.01 «Трудовое право»

Направление подготовки: Юриспруденция

Профиль: Гражданско-правовой и международно-правовой, уголовно-правовой

Год набора 2023, 2024, 2025, 2026

Казань

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля
   2.1 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля.
      2.1.1 Выступление на семинаре
      2.1.2 Реферат, эссе и др. творческие работы
      2.1.3 Контрольная работа
      2.1.4 Тестирование
   2.2 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля.
      2.2.1 Фонд оценочных средств для проверки знаний и умений (вопросы к экзамену)
      2.2.2 Фонд оценочных средств для проверки сформированности навыков (задачи к экзамену)

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Формы контроля / Формируемые компетенции и их индикаторы	ОПК - 2				ОПК-6		
	ОПК-2.1	ОПК-2.2.	ОПК-2.3.	ОПК-2.4.	ОПК-6.1	ОПК-6.2	ОПК-6.3
Формы текущего контроля							
Выступление на семинаре	ОПК-2.1 З.9	ОПК-2.2 З.33	ОПК-2.3 З.53	ОПК-2.4 З.74	ОПК-6.1 З.3		ОПК-6.3 З.6 ОПК-6.3 З.7
реферат, эссе, творческие задания и др.	ОПК-2.1 З.9	ОПК-2.2 З.33	ОПК-2.3 З.53	ОПК-2.4 З.74	ОПК-6.1 З.3		ОПК-6.3 З.6 ОПК-6.3 З.7
контрольная работа	ОПК-2.1 У.9	ОПК-2.2 У.32	ОПК-2.3 У.53	ОПК-2.4 У.75	ОПК-6.1 У.3	ОПК -6.2 У.6	ОПК-6.3 У.7
тестирование	ОПК-2.1 У.9	ОПК-2.2 У.32	ОПК-2.3 У.53	ОПК-2.4 У.75	ОПК-6.1 У.3	ОПК -6.2 У.6	ОПК-6.3 У.7
Формы промежуточного контроля							
экзамен	ОПК-2.1 З.9 ОПК-2.1 У.9 ОПК-2.1 В.9	ОПК-2.2 З.33 ОПК-2.2 У.32 ОПК-2.2 В.32	ОПК-2.3 З.53 ОПК-2.3 У.53 ОПК-2.3 В.52	ОПК-2.4 З.74 ОПК-2.4 У.75 ОПК-2.4 В.74	ОПК -6.1 З.3 ОПК -6.1 У.3 ОПК -6.1 В.3	ОПК-6.2 У.6 ОПК-6.2 В.4	ОПК-6.3 З.6 ОПК-6.3 З.7 ОПК-6.3 У.7 ОПК-6.3 В.7

З- знания, У- умения, В- владения

2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля.

2.1Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля

2.1.1. Выступление на семинаре

Выступление на семинаре является формой контроля для оценки уровня освоения компетенций, применяемой на семинарских занятиях. Выступление на семинаре может проводиться с использованием форм устного опроса, обсуждения докладов, эссе, выполненных индивидуальных заданий и проблемных вопросов. Выступление на семинаре, таким образом, включает обязательную для всех студентов оценку текущего контроля знаний в виде устного опроса, а также выступление студентов по проблемным вопросам организации денежно-кредитных отношений.

Примерные вопросы к семинарским занятиям

Вопросы к семинарам включают оценку закрепления материала, пройденного на лекциях, а также вопросы, направленные на выявление уровня понимания студентом трудового законодательства и практики его применения.

Вопросы на проверку знаний

1. Что рассматривается в качестве предмета трудового права?
2. Какой порядок заключения трудового договора?
3. Какой порядок предоставления очередного оплачиваемого отпуска?
4. Что такое охрана труда?
5. Какой порядок применения дисциплинарной ответственности?

Критерии оценивания выступления на семинаре

Результат	Балл
Демонстрирует полное понимание поставленного вопроса, логично и последовательно отвечает на вопрос. Дает развернутый ответ с практическими примерами	100-90
Дает полный и логически правильный ответ на вопрос, но сформулировать примеры по рассматриваемому вопросу не может	80-89
Демонстрирует частичное понимание сути вопроса, способен охарактеризовать суть системы трудового права России.	70-79
Способен сформулировать определения терминов, привести классификацию, перечислить формы, методы и т.п., но не может дать их характеристику	60-69
Демонстрирует непонимание вопроса, отвечает с наличием грубых ошибок в ответе либо не отвечает на вопросы	Менее 60

2.1.2. Реферат

Реферат является одним из этапов в формировании компетенций обучающегося. Реферат как форма оценочного средства предполагает краткое изложение в письменном виде содержания и результатов индивидуальной учебно-исследовательской деятельности, имеет регламентированную структуру, содержание и оформление. Его задачами являются формирование умений самостоятельной работы студентов с источниками литературы, их систематизация, развитие навыков логического мышления, углубление теоретических знаний по проблеме исследования.

Примерные темы рефератов

1. Источники трудового права;
2. Профсоюзы как субъекты трудового права;
3. Коллективные соглашения;
4. Порядок трудоустройства граждан службой занятости;
5. Организация охраны труда на предприятии;
6. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.

Критерии оценивания

Критериями оценки реферата являются: новизна текста, обоснованность выбора источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса, соблюдения требований к оформлению. Новизна текста определяет, прежде всего, самостоятельностью в постановке проблемы, формулированием нового аспекта известной проблемы, наличие авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений.

Одним из критериев оценки работы является анализ использованной литературы. Определяется, привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).

Степень раскрытия сущности вопроса – наиболее важный критерий оценки работы студента над рефератом. В данном случае определяется: а) соответствие плана теме реферата; б) соответствие содержания теме и плану реферата; в) обоснованность способов и методов работы с материалом, способность его систематизировать и структурировать; г) полнота и глубина знаний по теме; е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме). Также учитывается соблюдение требований к оформлению: насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; оценка грамотности и культуры изложения; владение терминологией; соблюдение требований к объёму реферата.

Критерии оценивания	Балл
В реферате обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению.	100-90
Основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении.	80-89
В работе имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата; отсутствуют выводы.	70-79
Реферат представлен, но тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.	60-69

2.1.3. Контрольная работа

Контрольная работа используется для текущего контроля умений и навыков студентов. В целях освоения компетенции для написания

контрольной работы студенты изучают необходимый теоретический материал по теме, а также отрабатывают навыки техники вычисления пределов функции. Каждому студенту выдается индивидуальный вариант контрольной работы из расчета по времени на решение на одну полную пару.

Типовые варианты контрольной работы

1 Общественные отношения в сфере труда
2 Коллективный договор как источник трудового права
3 Субъекты трудового права.
4 Правовое регулирование занятости и трудоустройства граждан.
5 Гарантии и компенсации
6 Дисциплина труда.

Критерии оценивания

Результат выполнения контрольной работы студентом оценивается в баллах. Оценка письменного ответа студента по результатам контрольной работы производится по 100 балльной системе. Если задания решены полностью и ответ верный, то за первые три задания ставится по 10 баллов, за четвертое и пятое задание ставится по 20 баллов, и за шестое задание ставиться 30 баллов.

Результат	Балл
Демонстрирует полное понимание поставленного вопроса, логично и последовательно отвечает на вопрос. Дает развернутый ответ с практическими примерами	100-90
Дает полный и логически правильный ответ на вопрос, но сформулировать примеры по рассматриваемому вопросу не может	80-89
Демонстрирует частичное понимание вопроса, при этом может изложить в письменной форме его суть	70-79
Способен сформулировать определения терминов, привести классификацию, перечислить формы, методы и т.п., но не может дать их характеристику	60-69
Демонстрирует непонимание вопроса, отвечает с наличием грубых ошибок в ответе либо не отвечает на вопросы	Менее 60

2.1.4. Тестирование

1. Срок регистрации трудового договора физ/ лиц.- работодателем:
А. 7 дней

Б. 3 дня

В. 10 дней с момента заключения

Г. 1 месяц

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

А. В Министерстве юстиции

Б. В пенсионном фонде

В. В налоговой службе

Г. В государственном фонде занятости.

4. Кем разрабатывается и принимается Коллективный договор :

А. на референдуме.

Б. на сессии Верховной Рады.

В. на собрании руководителей предприятия, фирмы, организации.

Г. на общей конференции трудового коллектива.

5.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.

6. 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.

7. Испытания при приеме на работу не применимо к:

А. Лицам пенсионного возраста

Б. Военнообязанным

В. Инвалидам

Г. Работникам до 18 лет.

8.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.

9. 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.

10.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.

Г. с 18 лет

Критерии оценивания

Результат выполнения теста студентом оценивается в баллах. Оценка письменного ответа студента по результатам выполненного теста производится по 100 балльной системе. Если тест решен полностью и ответ верный, то за ответ ставится по 10 баллов на каждый из вопросов.

Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля

2.1.1 Фонд оценочных средств для проверки знаний/умений

Вопросы к экзамену

1. Понятие и основные виды источников трудового права. Локальные нормативные акты.
2. Увольнение работников по инициативе работодателя.
3. Рассмотрение трудовых споров судом.
4. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины. Виды и порядок наложения дисциплинарных взысканий.
5. Полная материальная ответственность и случаи ее применения.
6. Порядок возмещения причиненного ущерба и его размер.
7. Понятие и предмет трудового права. Общественные отношения, регулируемые трудовым правом.
8. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров.
9. Контроль за исполнением коллективных договоров и виды ответственности за их нарушения.
10. Оплата труда при отклонениях от нормальных условий труда.
11. Сдельная оплата труда работников.
12. Время отдыха. Ежегодные отпуска. Отпуск без сохранения заработной платы.
13. Общие основания прекращения трудового договора.
14. Общие принципы трудового права.

15. Понятие общественной организации труда.

16. Порядок возмещения ущерба, причиненного организации работниками.

17. Понятие, классификация субъектов трудового права и их трудовая правосубъектность.

18. Режим и учет рабочего времени.

19. Расторжение договора по инициативе третьих лиц.

20. Ограниченная материальная ответственность работников и ущерб, причиненный организации.

21. Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени.

22. Общая характеристика Трудового кодекса Российской Федерации.

23. Испытательный срок при приеме на работу.

24. Расторжение трудового договора по инициативе работника.

25. Гарантийные выплаты и доплаты.

26. Охрана труда несовершеннолетних.

27. Метод трудового права.

28. Субъекты трудового правоотношения.

29. Тарифная система и ее элементы.

30. Понятие переводов на другую работу. Отличие перевода от перемещения.

31. Повременная оплата труда.

32. Ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику.

33. Понятие и содержание трудового договора.

34. Законодательство Российской Федерации о занятости населения.

35. Понятие охраны труда. Техника безопасности и производственная санитария.

36. Трудовое правоотношение: субъекты, содержание, виды.

37. Порядок высвобождения, трудоустройства работников, предоставление льгот и компенсаций.

38. Отстранение от работы.

39. Форма трудового договора. Порядок заключения трудового договора.

40. Правила внутреннего трудового распорядка.

41. Условия применения сверхурочных работ.

42. Органы, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.

43. Виды отпусков.

44. Понятие дисциплины труда и ответственность за ее нарушение. Виды и порядок наложения дисциплинарных взысканий.

45. Система трудового права.

46. Общее и специальное законодательство о труде. Единство и дифференциация в трудовом праве.

47. Правовое регулирование труда временных и сезонных работников.

48. Виды и условия применения материальной ответственности и ее виды.

49. Понятие коллективного договора. Приложения к коллективному договору.

50. Основания возникновения трудовых правоотношений.

51. Расторжение трудового договора по инициативе администрации по основаниям, не содержащим вину работника.

52. Виды переводов на другую работу.

53. Комиссия по трудовым спорам, ее компетенция.

54. Отраслевые принципы трудового права.

55. Понятие и виды трудовых споров в Российской Федерации.

56. Правовые последствия забастовки.

57. Ограниченная материальная ответственность.

58. Коллективный договор, стороны и содержание.

59. Наука трудового права.

60. Исполнение решений и постановлений по трудовым делам.

61. Условия применения сверхурочных работ. Ненормированный рабочий день.

62. Правовое регулирование труда в производственных кооперативах. Режим и учет рабочего времени.

63. Свобода трудового договора в условиях рыночной экономики.

64. Социальное партнерство, тарифные соглашения.

65. Правовое регулирование труда домашних работников.

66. Дополнительные основания прекращения трудового договора.

67. Организация общественных работ.

68. Правовое регулирование трудовых отношений государственных служащих.

69. Рассмотрение коллективных трудовых споров. Трудовой арбитраж.

70. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.

71. Категории занятого населения. Правовой статус безработного.

72. Участие профсоюзов в регулировании трудовых отношений.

73. Гарантийные и компенсационные выплаты.

74. Социальное партнерство: понятие, содержание.

2.2.2. Фонд оценочных средств для проверки умений/навыки

Экзаменационные задачи для проверки сформированности умений и навыков студентов

1. В результате неосторожных действий станочника Клочкова была выведена из строя автоматическая линия, на ремонт которой ушла вся рабочая неделя. На данной линии были заняты пять человек, которые оставались это время без работы.

Возможно ли возложение материальной ответственности на Клочкова? Если да, то из каких сумм будет складываться его материальная ответственность?

2. Слесарь Рахмилович при обработке детали допустил по небрежности поломку станка. Приказом директора ему был объявлен

строгий выговор, а бухгалтерия удержала из его заработной платы полную стоимость ремонта станка.

Рахмилович, считая неправомерным применение одновременно двух мер воздействия за один и тот же проступок, обратился в Комиссию по трудовым спорам. Кроме того, в заявлении Рахмилович указал, что станок был очень старый.

Возможны ли одновременное привлечение к материальной ответственности работника и наложение на него дисциплинарного взыскания? Должен ли Рахмилович нести материальную ответственность?

Критерии оценки уровня усвоения знаний, умений и навыков по результатам экзамена

Характеристика ответа	**Европейская оценка**	**Рубежные баллы**	**Оценка**	**Уровень сформированности компетенций**
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос экзаменационного билета, показана совокупность осознанных знаний о действующем законодательстве в сфере трудовых правоотношений, проявляющаяся в свободном ориентировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, логичен, демонстрирует авторскую позицию студента. При ответе на экзаменационный билет студент демонстрирует применение знаний к реальным профессиональным ситуациям, объясняет решение задачи на уровне анализа, синтеза и дает свою оценку решения проблемы. Причем студент не затрудняется с ответом при видоизменении задания и правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.	**A**	**100-96**	**5+**	**Повышенный уровень сформированности компетенций**
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Умеет тесно увязывать теорию с практикой. Задача решена правильно и с обоснованием принятого решения. Могут быть допущены недочеты в определении	**A**	**95-91**	**5**	

понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.				
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Задача решена верно, правильно обосновывает принятую методику решения задачи. Ответ изложен с учётом действующего законодательства в сфере трудовых правоотношений. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя.	**A**	**90-86**	**5-**	
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен. Студент владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.	**B**	**85-81**	**4+**	**Базовый уровень сформированности компетенций**
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки. Ответ четко структурирован, логичен. Студент владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач. Ответы на дополнительные вопросы логичны, изложены в терминах науки, однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.	**C**	**80-76**	**4**	
Студент демонстрирует достаточные теоретические и практические знания. Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки. Ответ логичен. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий или решении практической задачи, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.	**C**	**75-71**	**4-**	
Дан недостаточно полный и развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок,	**D**	**70-66**	**3+**	**Пороговый уровень сформированности компетенций**

коррекции. Студент испытывает затруднения при выполнении практической задачи и не может связать теорию с практикой.				
Дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, теорий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Испытывает затруднения при выполнении практических задач. Речевое оформление требует поправок, коррекции.	**E**	**65-61**	**3**	
Дан неполный ответ. Присутствует нелогичность изложения. Студент затрудняется с доказательностью, не знает действующее законодательство в сфере трудовых правоотношений. Масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений. В ответе отсутствуют выводы. Речь неграмотна. При ответе на дополнительные вопросы студент начинает понимать связь между знаниями только после подсказки преподавателя	**E**	**60**	**3-**	
Студент испытывает значительные трудности в ответе на экзаменационные вопросы. Присутствует масса существенных ошибок в определениях терминов, характеристике фактов, явлений. Речь неграмотна. На дополнительные вопросы студент не отвечает. Задача не решена.	**F**	**Менее 60**	**2**	**Компетенции не сформированы**