Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Мирзоев Гасан Борисович
Должность: Ректор
Дата подписания: 05.07.2021 17:29:40
Уникальный программный ключ:
528cc8ed3bff6bb754c351571d129812eb14916b60d1af676d4c7e7885d7c2c2

Негосударственное образовательное учреждение организация высшего образования «Российская академия адвокатуры и нотариата»

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

ОП.05 ТРУДОВОЕ ПРАВО

специальность:
40.02.01 Право и организация социального обеспечения

Квалификация
Юрист

Москва, 2020

Катраева В.М. Трудовое право: Методические указания по организации самостоятельной работы. - Москва: Негосударственное образовательное учреждение организация высшего образования «Российская академия адвокатуры и нотариата», 2020. – 64 с.

Методические указания по организации самостоятельной работы по дисциплине «Трудовое право» по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения составлены в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «12» мая 2014 г., № 508, учебным планом и рабочей программой дисциплины.

Методические указания по организации самостоятельной работы: обсуждены и утверждены решением Ученого совета «25» августа 2020 г., протокол № 1.

© ОВО «РААН», 2020
© Катраева В.М., 2020

1. Пояснительная записка

Методические указания по организации самостоятельной работы предназначены для обучающихся среднего профессионального образования всех форм обучения по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения по дисциплине «Трудовое право».

Главная цель организации самостоятельной работы - способствование организации аудиторной и самостоятельной работы студентов по освоению компетенций, систематизация и закрепление знаний, полученных в ходе теоретического изучения дисциплины.

Современный поток информации требует от студентов новых видов умений и навыков работы с ней, которые необходимо сформировать к началу профессиональной деятельности. Выполнение тестовых заданий и решение задач поможет студентам более глубоко освоить теоретический материал и научит применять теоретические знания в процессе анализа конкретных ситуаций.

Задания для самостоятельной работы направлены на:

- систематизацию и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать специальную литературу;
- развитие познавательных способностей и активности студентов: творческой инициативы, ответственности и организованности;
- формирование и развитие общих компетенций, определённых в ФГОС СПО;
- формирование профессиональных компетенций.

Указания следуют логике учебного процесса и сохраняет структуру рабочей программы; задания иллюстрируют теоретический материал по темам дисциплины, охватывают ключевые понятия. Для внеаудиторной работы предлагаются вопросы по темам, основной материал которых рассмотрен на аудиторных занятиях.

В конце данного пособия приведён словарь основных терминов и понятий по жилищному праву, который также окажет помощь студентам в процессе внеаудиторной самостоятельной работы.

Для успешного выполнения заданий необходимо пользоваться рекомендованной преподавателем учебной литературой, электронно-библиотечными системами и другими интернет-источниками.

Задания могут использоваться для самостоятельной внеаудиторной работы, при проведении занятий комбинированного типа, для закрепления

изучаемого материала на практических занятиях, а также при выполнении студентами домашних заданий. Все виды заданий, представленные в настоящем пособии, могут быть обязательными и дополнительными (по рекомендации преподавателя).

Целью дисциплины является:

- формирование у обучающихся целостного представления и комплексных знаний по теории трудового права, получение практических умений и навыков по применению трудового законодательства и иных нормативных правовых актов в области трудового законодательства

Задачи изучения дисциплины:

- изучить основные принципы и правовые стандарты трудового законодательства;
- выявить умения и навыки для работы в практической деятельности, а именно: способность использовать полученные знания в юридической практике в сфере трудового права;
- сформировать у обучающихся знания по предмету, методу и системе трудового права, общей характеристике принципов трудового права и его источников, определению системы правоотношений, правоотношения (субъекты и содержание) и оснований его возникновения, определению и механизмам социального партнерства;
- закрепить и расширить знания и навыки анализа нормативных правовых актов в сфере трудового права.
- научить использовать полученные знания для разрешения спорных ситуаций в сфере трудового права.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

- **уметь:**

− применять на практике нормы трудового законодательства;

− анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;

− анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;

− анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации;

• знать

− нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;

− содержание российского трудового права;

- права и обязанности работников и работодателей;
- порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;
- виды трудовых договоров;
- содержание трудовой дисциплины;
- порядок разрешения трудовых споров;
- виды рабочего времени и времени отдыха;
- формы и системы оплаты труда работников;
- основы охраны труда;
- порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора.

Изучение дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих **общих и профессиональных компетенций**:

ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.

ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.

ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации

ОК 9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.

ПК 1.1. Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты.

ПК 1.2. Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты.

ПК 1.3. Рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций, других выплат, а также мер социальной поддержки

отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите.

ПК 1.4. Осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод), индексацию и корректировку пенсий, назначение пособий, компенсаций и других социальных выплат, используя информационно-компьютерные технологии.

ПК 2.2. Выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите, и осуществлять их учет, используя информационно-компьютерные технологии.

2. Порядок выполнения самостоятельной работы обучающимся

2.1 Инструкция по овладению навыками самостоятельной работы

1. Подготовка сообщения

Подготовка сообщения – это вид внеаудиторной самостоятельной работы по подготовке небольшого по объему устного сообщения для озвучивания на семинаре, практическом занятии. Сообщаемая информация носит характер уточнения или обобщения, несет новизну, отражает современ-ный взгляд по определенным проблемам.

Сообщение отличается от докладов и докладов не только объемом информации, но и ее характером – сообщения дополня-ют изучаемый вопрос фактическими или статистическими мате-риалами. Оформляется задание письменно, оно может включать элементы наглядности (иллюстрации, демонстрацию). Регламент времени на озвучивание сообщения – до 5 мин.

Для подготовки сообщения нужно:

1. собрать и изучить литературу по теме;
2. составить план или графическую структуру сообщения;
3. выделить основные понятия;
4. ввести в текст дополнительные данные, характеризую-щие объект изучения;
5. оформить текст письменно;

2. Подготовка доклада

Доклад способствует формированию навыков исследовательской, работы расширяет познавательные интересы, приучает практически мыслить. При написании доклада по заданной теме следует составить план, подобрать основные источники. Работая с источниками, следует систематизировать полученные сведения, сделать выводы и обобщения. Составление доклада осуществляется по следующему алгоритму:

1. Подобрать литературу по данной теме, познакомиться с её содержанием.
2. Пользуясь закладками отметить наиболее существенные места или сделать выписки.
3. Составить план.
4. Написать доклад, в заключении которого обязательно выразить своё мнение и отношение к излагаемой теме и её содержанию.
5. Прочитать текст и отредактировать его.

3. Составление таблицы и её заполнение

Составление сводной (обобщающей) таблицы по теме – это вид самостоятельной работы обучающегося по систематизации объёмной информации, которая сводится (обобщается) в рамки таблицы. Формирование структуры таблицы отражает склонность обучающегося к систематизации материала и развивает его умения по структурированию информации. Краткость изложения информации характеризует способность к её свертыванию. В рамках таблицы наглядно отображаются как разделы одной темы (одноплановый материал), так и разделы разных тем (многоплановый материал). Такие таблицы создаются как помощь в изучении большого объема информации, желая придать ему оптимальную форму для запоминания. Задание чаще всего носит обязательный характер, а его качество оценивается по качеству знаний в процессе контроля. Оформляется письменно.

4. Обзор СМИ

Средства массовой информации (с фр. калька) – это система сообщения визуальной, словесной, звуковой информации по принципу широковещательного канала, которая охватывает массовую аудиторию и имеет периодическую форму распространения.

К видам СМИ относятся:

- Печатные издания (журналы и газеты);
- Электронные СМИ (интернет-издания, радио, телевидение);

Средства массовой информации (СМИ) – это способ, позволяющий донести разного рода информацию, используя принцип широковещательного канала. Они вещают для большой аудитории, их работа постоянная. СМИ доносят до народа различную информацию – словесную, звуковую, визуальную.

При обзоре СМИ следует руководствоваться следующими рекомендациями:

1. Изучить рекомендуемые источники СМИ, законспектировать в рабочей тетради, продумать план своего выступления на занятии. Продумывание материала в соответствии с поставленными в плане вопросами — главный этап самостоятельной работы и залог успешного выступления.

2. При возникновении затруднений по выполнению данного вида работы, обратиться к преподавателю за консультацией.

5. Составление схемы

Составление схем – это более простой вид графического способа отображения информации. Задания по составлению схем удобны, особенно там, где представлен большой объём информации.

Схемы отражают точность и лаконичность ответов, формулировок, необходимых для точной визуализации задания.

6. Составление конспекта

Конспект - это краткое, связное и последовательное изложение констатирующих и аргументирующих положений текста. В ходе выполнения работы обучающийся читает текст учебника и подразделяет его на основные смысловые части, выделяет главные мысли, понятия, взаимосвязи, делает выводы.

Составление конспекта осуществляется по следующему алгоритму:

1. В ходе выполнения работы обучающийся читает параграф и подразделяет его на основные смысловые части, выделяет главные мысли, понятия, взаимосвязи, делает выводы.

2. Как писать конспект:

- В ходе подготовки к составлению конспекта изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы.
- Прочитайте текст и выделите основные смысловые компоненты.
- Составьте план - основу конспекта.

Основное содержание каждого смыслового компонента законспектируйте в тетради после наименования темы;

- Прочитайте еще раз текст и проверьте полноту выписанных идей;
- Наиболее существенные положения изучаемого материала (тезисы) последовательно и кратко излагайте своими словами или приводите в виде цитат;
- В конспект включаются не только основные положения, но и обосновывающие их выводы, конкретные факты и примеры (без подробного описания);
- Составляя конспект, можно отдельные слова и целые предложения писать сокращенно, выписывать только ключевые слова, вместо цитирования делать лишь ссылки на страницы конспектируемой работы, применять условные обозначения;

- Для того чтобы форма конспекта как можно более наглядно отражала его

содержание, располагайте абзацы «ступеньками» подобно пунктам и подпунктам плана, применяйте разнообразные способы подчеркивания, используйте карандаши и ручки разного цвета.

- Используйте докладивный способ изложения, например: «Автор считает…»
- Собственные комментарии, вопросы, раздумья располагайте на полях.

Своевременное и качественное выполнение самостоятельной работы базируется на соблюдении настоящих правил и изучении рекомендованной литературы.

Правила оформления конспекта:

- Конспект должен быть оформлен в тетради;
- Конспект должен начинаться с наименования темы;
- Каждый новый смысловой компонент должен начинаться с нового абзаца;
- Определения, термины должны быть выделены (подчеркиванием, другим цветом);
- В конспекте необходимо оставить место (широкие поля) для дополнений, заметок, записи незнакомых терминов и имен, требующих разъяснений.

7. Подготовка к устному опросу

Ответ нужно строить так, чтобы всё в нём было подчинено одной главной мысли. Готовясь к устному или письменному ответу, обдумайте, с какой целью вы будете говорить, какую мысль и как доказывать, в чём убеждать и к каким выводам подводить.

Подберите материал и составьте план ответа.

Определите стиль своего ответа и соответствующие ему выразительные средства. Определите, как будете говорить: торжественно, спокойно, критически, громко, тихо, в каком темпе.

Проговорите свой ответ перед зеркалом или близким людям, другу или подруге, словами, жестами, мимикой.

2.2 Инструкция по выполнению самостоятельной работы

Вопросы к аудиторной контрольной работе:

Задание № 1
В государственных и муниципальных высших учебных заведениях должность заведующего кафедрой может замещаться лицом:
- до достижения им возраста 60 лет
- вне зависимости от достигнутого им возраста
- до достижения им возраста 65 лет
- до достижения им возраста 70 лет

Задание № 2
Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников по законодательству Российской Федерации предоставляется...
- работнику с более высокой производительностью труда и квалификацией
- работнику, получившему в период работы у данного работодателя
- профессиональное заболевание
- женщине, в семье которой нет других лиц с самостоятельным заработком работнику, имеющему ребенка в возрасте до 14 лет

Задание № 3
В соответствии с законодательством, работник как субъект трудовых отношений обязан ...
- отчислять средства с заработной платы на обязательное социальное страхование незамедлительно сообщить непосредственному руководителю о возникновении
- ситуации, представляющей угрозу сохранности имущества работодателя
- обеспечить правовую защиту от необоснованного отказа в приеме на работу - активно участвовать в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации формах

Задание № 4
В трудовую книжку вносятся следующие записи ...
- о любых перемещениях
- о временном переводе на другую работу у того же работодателя на срок до одного года
- только о переводе на другую постоянную работу
- о переводе как на другую временную, так и на постоянную

Задание № 5

Необходимо ли продолжать вести трудовую книжку в условиях нового законодательства? В трудовую книжку по месту работы вносятся записи с указанием соответствующих документов о времени обучения на...
- вечернем отделении образовательного учреждения профессионального образования курсах и в школах по повышению квалификации, по переквалификации и подготовке кадров
- заочном отделении образовательного учреждения профессионального образования
- очном отделении образовательного учреждения профессионального образования

Задание № 6
Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего времени, введённого работодателем в целях сохранения рабочих мест, то трудовой договор расторгается...
- по пункту 3 статьи 77 ТК РФ (расторжение трудового договора по инициативе работника)
- по пункту 2 статьи 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников
организации)
- по пункту 7 статьи 77 ТК РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора)
- по статье 83 ТК РФ (прекращение трудового о договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон)

Задание № 7
Запрещается переводить и перемещать работника на работу...
- с меньшим размером заработной платы
- без письменного согласия работника противопоказанную ему по состоянию здоровья
- не соответствующую уровню квалификации работника

Задание № 8
Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие сведения о работнике...
- место жительства работника
- номер свидетельства государственного пенсионного страхования
- идентификационный номер налогоплательщика
- фамилия, имя, отчество

Задание № 9
Оформление трудовой книжки работнику, принятому на работу впервые, осуществляется...

- работником отдела кадров в течение 3 дней после подписания трудового договора
- работодателем в присутствии работника
- не позднее недельного срока со дня приема на работу территориальным органом Пенсионного фонда Российской Федерации
- руководителем организации не позднее 7 дней после окончания испытательного срока

Задание № 10
Под совместительством понимается...
выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время
временное выполнение обязанностей другого о работника с освобождением от своих
трудовых обязанностей
одновременное исполнение своих обязанностей и ообязанностей начальника во время
его отсутствия по уважительной причине
выполнение обязанностей временно отсутствующего о работника без освобождения от
своих трудовых обязанностей

Задание № 11
Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться... росписью работника в его личной карточке подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя подписью работника в журнале регистрации трудовых договоров штампом в трудовой книжке работника

Задание № 12
Преимущественное право поступления на работу на государственные и муниципальные унитарные предприятия при прочих равных условиях по законодательству Российской Федерации имеют... жены (мужья) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы члены семей военнослужащих, проходящих военную службу по контракту инвалиды 1 и 2 группы
матери военнослужащих, проходящих военную службу по призыву

Задание № 13
При неудовлетворительном результате испытания при приеме на работу работодатель имеет право... расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания отстранить работника от работы освободить работника от работы

уволить работника после истечения срока испытания в течение месяца

Задание № 14
Работодатель учитывает мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации. при увольнении в связи с ликвидацией организации о либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем
при увольнении за неоднократное неисполнение работником, являющимся членом профсоюза, без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание
при увольнении работника в связи со сменой собственника имущества организации при применения любого дисциплинарного взыскания к работнику-члену профсоюза

Задание № 15
Срок предупреждения о желании расторгнуть трудовой договор по инициативе работника исчисляется... с момента составления заявления работником
с момента подачи (направления по почте) заявления работодателю
со следующего дня после получения работодателем заявления работника об увольнении
с момента получения заявления руководителем организации

Задание № 16
Срочный трудовой договор заключается, когда... это предусмотрено локальными нормативными актами это вызвано интересами работодателя необходимо выполнить срочную работу
трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом
характера работы

Задание № 17
Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования на работника при заключении трудового договора впервые оформляется... отделением Фонда государственного социального страхования налоговыми органами по месту нахождения работодателя самим гражданином по месту жительства работодателем

Задание № 18
Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается... по завершении этой работы
утверждения руководителем акта приемки результатов работы на следующий день после выполнения работы (ее завершения) в день приемки

результатов работы, определенных актом по форме № Т-73

Вопросы к контрольной работе:

Задание № 1
При привлечении к материальной ответственности по трудовому законодательству размер ущерба, причиненного работодателю, определяется на день ... обнаружения ущерба причинения ущерба издания приказа (распоряжения) о возмещении ущерба возмещения работником ущерба

Задание № 2
При привлечении работника к материальной ответственности суд может с учетом степени и формы вины, материального положения работника, а также других конкретных обстоятельств...
снизить размер сумм, подлежащих возмещению с работника
полностью освободить работника от такой ответственности в случае как ограниченной,
так и полной материальной ответственности
увеличить размер, подлежащих возмещению с работника
полностью освободить работника от такой ответственности только в случае ограниченной материальной ответственности

Задание № 3
Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисленным исходя из...
стоимости, определенной приказом работодателя
оптовых закупочных цен, действующих в данной местности на день возмещения
ущерба
первоначальной стоимости имущества с учетом сроков его использования
рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба

Задание № 4 Несовершеннолетние работники, причинившие ущерб имуществу работодателя, могут быть привлечены:
лишь к ограниченной материальной ответственности;
к ограниченной материальной ответственности или к полной материальной ответственности в установленных законом случаях; к ограниченной материальной ответственности или к полной материальной ответственности по усмотрению работодателя.

Задание № 5. Размер ущерба, причиненного работодателю, определяется

исходя из рыночных цен, действующих в данной местности:
на день причинения ущерба; на день возмещения ущерба.

Задание № 6. Если выданная работнику форма (спецодежда) утрачена или испорчена по небрежности сотрудника, то с него можно взыскать: сумму, не превышающую его средний заработок; любую сумму; вне зависимости от стоимости испорченной спецодежды; любую сумму; вне зависимости от среднего заработка.

Задание № 7. Полная материальная ответственность работника наступает при:
краже имущества; умышленном причинении ущерба; причинении ущерба в состоянии алкогольного опьянения.

Задание № 8. При причинении ущерба организации несовершеннолетним работником обязанность возместить ущерб возлагается:
на его родителей; на него самого; на работодателя.

Задание № 9. Назовите условия, при наличии которых можно заключить договор о полной материальной ответственности: достижение работником возраста 18 лет;
непосредственное обслуживание или использование денежных, товарных ценностей
или иного имущества при выполнении трудовой функции; наличие должности, занимаемой работником, в Перечне, утв. постановлением Минтруда России от 31.12.2002 г. № 85.

Задание № 10 Материальная ответственность работодателя перед работником наступает в случае:
задержки трудовой книжки при увольнении; задержки выдачи документов, связанных с работой; невыдачи спецодежды.

Негосударственное образовательное учреждение организация высшего образования «Российская академия адвокатуры и нотариата»

Комплект заданий тем курсовых работ по дисциплине «Трудовое право»

1) Виды отпусков и порядок их предоставления.
2) Виды рабочего времени. Учет рабочего времени.
3) Виды рабочей недели (сущность и особенности).

4) Внесудебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
5) Гарантии прав работников при незаконном увольнении.
6) Гарантийные и компенсационные выплаты.
7) Дисциплина труда и трудовой распорядок.
8) Дисциплинарная ответственность и ее виды.
9) Дисциплинарная ответственность работников.
10) Дисциплинарные взыскания, процедура их применения, порядок снятия и обжалования.
11) Дисциплинарный проступок как основание привлечения к дисциплинарной ответственности.
12) Защита материнства нормами трудового права.
13) Защита персональных данных работника.
14) Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.
15) Защита трудовых прав и свобод работников.
16) Значение и порядок ведения трудовой книжки.
17) Изменение трудового договора.
18) Изменение условий трудового договора.
19) Испытание при приеме на работу. Срок испытания.
20) Классификация и содержание принципов трудового права.
21) Коллективные договоры.
22) Коллективные трудовые споры.
23) Коммерческая тайна (секрет производства) в трудовых отношениях.
24) Конституционное право работников на забастовку и его реализация.
25) Кратковременный отдых (перерывы в течение рабочего дня, ежедневный отдых, выходные и праздничные дни).
26) Материальная и социальная поддержка граждан, потерявших работу.
27) Материальная ответственность по трудовому законодательству.
28) Материальная ответственность работодателя перед работником
29) Материальное стимулирование: премирование, вознаграждение по итогам работы за год.
30) Меры поощрения работников за труд и порядок их применения. Государственные награды.
31) Минимальная заработная плата и ее правовое значение. Нормирование труда.
32) Общий порядок заключения трудового договора.

33) Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.
34) Обязательное социальное страхование работников.
35) Оплата труда за совместительство, работу во внеурочное время и другие работы.
36) Оплата труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.
37) Оплата труда при отклонении от нормальных условий.
38) Организация трудовой деятельности несовершеннолетних.
39) Основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя вследствие совершения работником виновных действий.
40) Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей - физических лиц. Документы, подтверждающие период работы у работодателей - физических лиц.
41) Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.
42) Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.
43) Отстранение от работы.
44) Перевод работника на другую работу.
45) Понятие и виды ответственности за нарушение трудового законодательства.
46) Самозащита работниками трудовых прав: понятие, формы.
47) Сверхурочные работы: понятие, применение, гарантии работникам.
48) Свобода трудового договора и запрещение принудительного труда.

Обучающемуся необходимо подготовиться к защите курсовой работы (проекта): ознакомиться с рецензией, внимательно изучить замечания, изложенные в ней и на полях работы, внести в работу необходимые дополнения и изменения. Защита курсовой работы (проекта) является обязательной. Если курсовая работа (проект) соответствует предъявляемым требованиям, то она допускается к защите.

Критерии оценки:

Оценка «5» отлично - работа имеет положительную рецензию руководителя, содержание работы полностью соответствует теме, демонстрирует отличное знание и показывает высокий уровень освоения материала, умеет пользоваться нормативной и учебной литературой, учитывает изменения законодательства, использует обширный список

источников. Автором курсовой работы (проекта) отражена актуальность выбранной темы, исследованы и проанализированы достаточно подробно проблемные вопросы работы. Соблюдена структура работы (введение, основная часть, заключение), приведены в тексте работы примеры, официальные данные органов, оригинальность выводов, логически грамотное изложение материала. При защите обучающийся показывает знание вопросов темы, оперирует данными исследования, вносит предложения по теме исследования, без особых затруднений отвечает на вопросы.

Оценка «4» хорошо - работа имеет положительную рецензию руководителя, содержание работы в основном соответствует теме (имеются незначительные отклонения от темы), показывает хороший уровень освоения материала, при наличии единичных и несущественных недочётов по оформлению или содержанию работы, умеет пользоваться нормативной и учебной литературой. Автором работы указана актуальность темы, логически грамотное изложение материала, примеры отражены в небольшом количестве. При защите обучающийся показывает знание вопросов темы, оперирует данными исследования, вносит предложения по теме исследования, без особых затруднений отвечает на вопросы.

Оценка «3» удовлетворительно - в рецензии руководителя имеются незначительные замечания, в курсовой работе (проекте) допущены не существенные отклонения от темы, в работе обучающегося обнаруживаются отдельные проблемы по раскрытию содержания темы, имеются недочёты в оформлении, недостаточно чёткое изложение выбранной темы работы, краткое введение, основная часть или заключение, небольшой перечень список использованных источников, орфографические и синтаксические ошибки. Не в полной мере учтены изменения в законодательстве. При защите обучающийся проявляет неуверенность, показывает слабое знание вопросов темы, не всегда исчерпывающе аргументирует ответы на заданные вопросы.

Оценка «2» неудовлетворительно - в рецензии руководителя имеются значительные замечания, содержание работы не соответствует выбранной теме, в работе допущены грубые ошибки в раскрытии содержании темы, обучающийся не владеет знаниями материала, автором нарушена структурная составляющая курсовой работы (проекта), допущены орфографические и синтаксические ошибки, нет примеров, не выполнен объем работы, не учтены изменения в законодательстве, эпизодически имеет место сокращения слов не по ГОСту, отсутствие ссылок на нормативные акты (или же они имеются в небольшом количестве).

Промежуточная аттестация
2.2. Комплект экзаменационных билетов для проведения промежуточной аттестации

Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Понятие и предмет трудового права. Особенности метода правового регулирования.
2. Задачи трудового законодательства и функции трудового права.
3. Отстранение от работы.
4. Режим рабочего времени.
5. Принципы трудового права и их реализация.
6. Понятие и виды субъектов трудового права.
7. Граждане как субъекты трудового права.
8. Расторжение трудового договора в связи с сокращением численности штата работников ликвидацией организации, прекращением деятельности работодателем – физическим лицом.
9. Трудовая книжка: правила ведения и выдачи.
10. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах. Понятие и порядок заключения коллективных договоров.
11. Содержание коллективного договора. Ответственность в связи с заключением, исполнением коллективного договора.
12. Правовое регулирование внутреннего распорядка. Дисциплинарная ответственность (понятие, виды)
13. Правовое регулирование и организация занятости населения в РФ.
14. Расторжение трудового договора.
15. Безработные граждане. Пособие по безработице.
16. Понятие, значение, стороны и содержание трудового договора.
17. Общие правила заключения трудового договора. Испытание при приеме на работу.
18. Изменения трудового правоотношения.
19. Временные переводы на другую работу.
20. Ученический договор (содержание, недействительность условий, основания расторжения).
21. Обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора.
22. Договор на сезонную работу. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.
23. Перевод на другую работу (понятие, значение, виды, общие правила переводов по инициативе работодателя).
24. Классификация и общая характеристика основания прекращения трудового договора.
25. Социально-партнерские соглашения (виды, порядок заключения, ответственность за невыполнение).
26. Меры социально-правовой защиты безработных граждан.

27. Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и законодательства об охране труда.

28. Материальная ответственность работодателя.

29. Дополнительные основания прекращения трудового договора отдельных категорий работников.

30. Последствия нарушения правил приема на работу.

31. Система источников трудового права и ее особенности.

32. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организаций.
33. Отпуск без сохранения заработной платы.

34. Аттестация работников: понятие, виды, правовые последствия.

35. Удержания из заработной платы.
36. Запрещение принудительного труда.

37. Трудовое законодательство как предмет совместного ведения Российской Федерации и ее субъектов.
38. Действие нормативных правовых актов о труде во времени, в пространстве, по кругу лиц.

39. Социальное партнерство (понятие, принципы, формы). Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
40. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.

41. Характеристика оснований увольнения по инициативе работодателя в связи с виновными действиями работника
42. Понятие и методы правового регулирования оплаты труда.
43. Понятие и виды трудовых споров. Законодательство о трудовых спорах. Внесудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.
44. Исчисление средней заработной платы.
45. Особенности регулирования труда работников моложе 18 лет.
46. Характеристика основания увольнения по инициативе работодателя, не связанных с виной работника.
47. Понятие забастовки. Случаи признания забастовки незаконной. Гарантии в связи с проведением забастовки.
48. Система и формы оплаты труда. Минимальный размер оплаты труда в РФ.
49. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора по Трудовому Кодексу РФ.
50. Компенсационные выплаты (порядок, правовой режим, виды).
51. Защита трудовых прав работников (способы защиты).
52. Правовые последствия незаконного увольнения.

53. Гарантии и льготы, предоставляемые женщине в связи с материнством.
54. Случаи и правила применения полной материальной ответственности работников.
55. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
56. Понятие охраны труда. Право работника на охрану труда. Государственный надзор и общественный контроль соблюдения законодательства о труде.
57. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
58. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
59. Гарантийные выплаты и доплаты (понятие, виды).
60. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
61. Разрешение индивидуальных трудовых споров в судах.
62. Коллективные трудовые споры: виды, общие правила разрешения.
63. Федеральная инспекция труда (принципы деятельности, основные задачи, основные полномочия).
64. Право граждан на обеспечение занятости и трудоустройство.
65. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю (условия ответственности, виды, исчисление размера ущерба и порядок его возмещения).
66. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
67. Правовое положение профессиональных союзов в сфере труда.
68. Понятие и виды рабочего времени по трудовому праву. Понятие и виды времени на отдых.
69. Правила применения дисциплинарных взысканий.
70. Социальные гарантии при потере работы и безработице.
71. Организация охраны труда.
72. Источники международно-правового регулирования труда.
73. Понятие и виды правоотношений в трудовом праве. Основания возникновения трудовых отношений.
74. Исполнительное производство по индивидуальным трудовым спорам.
75. Инспектирование организаций (порядок инспектирования, права и обязанности государственных инспекторов труда).
76. Прекращение трудового договора вследствие нарушения обязательных правил при заключении трудового договора.
77. Реализация права на отпуск при увольнении работника.
78. Премирование работников. Стимулирующие выплаты.
79. Государственные гарантии по оплате труда работников.
80. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.

Задача 1

Слесарь Глазов был уволен за нарушение трудовой дисциплины – прогул. Он обратился в суд с иском о восстановлении на работе и об оплате вынужденного прогула, обосновывая это тем, что решил воспользоваться днями отпуска, который ранее не смог использовать полностью. При этом он ссылался на нарушение администрацией коллективного договора, в котором предусмотрено, что для увольнения работника за нарушение трудовой

дисциплины необходимо согласие профсоюзного комитета организации. Суд в иске Глазьеву отказал, сославшись на то, что данное положение коллективного договора противоречит закону, поскольку оно существенно ограничивает права работодателя и не способствует укреплению трудовой дисциплины.
В каких случаях расторжение трудового договора по инициативе администрации производится с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа? Правомерно ли включение в коллективный договор указанного условия о порядке увольнения за нарушение трудовой дисциплины? Как решить данный спор?

Задача 2
При приеме на работу экономиста Сергеева работодатель потребовал от него следующие документы: паспорт, трудовую книжку, диплом об окончании вуза, характеристику с прежнего места работы, медицинскую справку о состоянии здоровья, справку об обеспеченности Сергеева и его семьи жилой площадью. После представления этих документов Сергеев был принят на работу с двухмесячным испытательным сроком. За неделю до его истечения администрация предложила Сергееву продлить срок испытания еще на один месяц, поскольку первоначальный установленный срок оказался недостаточным для определения его деловых качеств. Сергеев дал на это согласие. Через три недели после этого он был уволен как не выдержавший испытание. Сергеев с увольнением не согласился. *Каков порядок приема на работу? Какие нарушения допустил работодатель? Какой орган должен рассмотреть этот спор и какое решение он должен вынести?*

Задача 3
Сухарев был принят в подсобное хозяйство завода на должность агронома с месячным испытательным сроком. Перед истечением этого срока он просил продлить испытание еще на месяц, ссылаясь на то что подсобное хозяйство находилось в очень запущенном состоянии и исправить положение за месяц он не смог. Работодатель удовлетворил просьбу Сухарева и установил новый месячный испытательный срок. В последний день продленного испытательного срока Сухарев был уволен как не выдержавший испытание. *Дайте оценку действиям работодателя.*

Задача 4
Экономист Тюрина была уволена по сокращению штатов. При рассмотрении в суде ее иска о восстановлении на работе выяснилось, что Тюрина – одинокая мать, имеет двоих детей, специального образования у нее нет, квалификация средняя. Должность Тюриной не ликвидируется, на ее место с сокращаемой должности старшего экономиста переведен Сурков, имеющий высшее экономическое образование. Семьи у Суркова нет. Тюриной предлагали другую работу с некоторым снижением оклада, но она отказалась.
Каковы условия правомерности и порядок увольнения работников по данному основанию? Какое решение должен вынести суд?

Задача 5
Главный механик электротехнического цеха Огнев пришел на работу только после обеденного перерыва, объяснив свое отсутствие в первой половине рабочего дня проводами сына в армию. Директор завода уволил его за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей.

Кто и в каких случаях может быть уволен по данному основанию? Правомерно ли увольнение Огнева?

Задача 6

В связи с эпидемией гриппа медсестру Ванюхину из физиотерапевтического отделения поликлиники перевели в отделение помощи на дому.

Через несколько дней работы на новом участке Ванюхина потребовала перевести ее на старое место работы. Администрация объяснила ей, что в данном случае имел место не перевод, а перемещение, которое не требует ее согласия. Кроме того, перемещение вызвано производственной необходимостью. После невыхода Ванюхиной на работу она была уволена за прогул.

Правомерно ли ее увольнение? Как решить спор?

Задача 7

Государственный инспектор по охране труда при проверке соблюдения законодательства об охране труда на предприятии обнаружил ряд нарушений, связанных с привлечением работников к сверхурочным работам. Так, к таким работам привлекались беременная женщина, инвалид 2 группы; работы проводились без согласия профсоюза. Какие нарушения допущены в данном случае?

Задача 8

Токарь Смирнов отлучился из цеха без уважительной причины, оставив работающим станок. Через некоторое время станок сломался из-за скрытого дефекта обрабатываемой детали. На предприятии был издан приказ об удержании из заработной платы Смирнова полной стоимости ремонта станка и неполученных доходов. Законен ли приказ работодателя? Обоснуйте свои ответ.

Задача 9

В связи с невыплатой заработной платы работники предприятия без предупреждения работодателя объявили одночасовую предупредительную забастовку.

Объясните правильно ли поступили работники, воспользовавшись своим правом на разрешение трудовых споров? Каков порядок объявления забастовки?

Задача 10

Гражданин работает главным бухгалтером на предприятии, раз в квартал он за вознаграждение составляет нескольким индивидуальным предпринимателям налоговые декларации и бухгалтерскую отчетность, помогает сыну вести бухгалтерию в его фирме, а в летний период работает на собственном садовом участке.

Какие из названных отношений подлежат правовому регулированию? Какими отраслями права они регламентируются?

Задача 11

При проведении проверки деятельности страховой компанией было установлено, что со страховыми агентами, выполняющими работу в филиалах, расположенных на территории края, заключены агентские договоры. Агенты в качестве индивидуальных

предпринимателей не зарегистрированы, в соответствии с договорами они должны были в течение установленного времени находиться на рабочих местах, расположенных в здании, принадлежащем компании, им ежемесячно выплачивалась вознаграждение, за отсутствие на рабочем месте в договоре предусматривалась возможность его расторжения по инициативе компании. У проверяющих возникли сомнения в правомерности заключения гражданско-правовых, а не трудовых отношений.

Возможно ли применение к отношениям между агентами и страховой компанией норм трудового права? Если да, то каким признакам должны отвечать отношения, чтобы было возможно распространение на них трудового законодательства? Кто это может сделать?

2.3. Критерии оценки для проведения экзамена по дисциплине

Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если ответ представлен верно и в полном объеме (студент показал высокий уровень сформированности компетенции). Студентом названы необходимые для ответа теоретические и легальные понятия, раскрыто их содержание. Отражена система взаимосвязей между представленными понятиями, правильно приведены примеры. Правильно и полно изложены правила законодательства, регулирующие правоотношения, которым посвящен каждый вопрос. Предоставлены точные исчерпывающие ответы на дополнительные вопросы.

Студентом должны быть проявлены навыки ориентации в практических ситуациях, умение избрать и применить необходимые правила.

Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если ответ представлен с незначительными замечаниями. Возможно альтернативное проявление: а) небольших неточностей в некоторых формулировках понятий либо в системе взаимосвязей между понятиями; б) неверно приведенных отдельных примеров; в) незначительных погрешностей в изложении правил законодательства; г) несущественной неполноты или неточности ответа на дополнительные вопросы.

Студентом должны быть проявлены навыки ориентации в практических ситуациях, умение избрать и применить необходимые правила

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется студенту, если ответ представлен на базовом уровне, с ошибками. Студентом правильно представлено более половины необходимой информации по вопросам билета. Однако при этом в ответе имеются достаточно существенные ошибки.

Возможно альтернативное проявление: а) отсутствия отдельных понятий, либо представление их с существенными искажениями; б) недостаточно полного знания системы взаимосвязей между понятиями, в) отсутствия примеров, иллюстрирующих ответ либо ошибочность всех приведенных примеров. Имеются ошибки в ответах на дополнительные вопросы.

Также возможна недостаточная степень ориентации в практических ситуациях.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту, если ответ содержит большое количество ошибок либо ответ не дан (студентом правильно представлено менее половины необходимой информации по вопросам билета, либо ответ студентом не представлен вообще). Также оценка «неудовлетворительно» выставляется при наличии в ответе в совокупности: отсутствия раскрытия содержания понятий, необходимых по характеру вопросов билета; отсутствия выявления системы взаимосвязей между понятиями; отсутствия примеров, иллюстрирующих ответ, либо ошибочность всех приведенных примеров; отсутствие ответов на дополнительные вопросы; недостаточная ориентация в практических ситуациях.

1. Материалы для текущего контроля

Негосударственное образовательное учреждение организация высшего образования «Российская академия адвокатуры и нотариата»

Комплект заданий для текущей контрольной работы

Задание № 1
Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует... не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя
не менее 25% членов комиссии по трудовым спорам не менее 2/3 членов комиссии по трудовым спорам более половины членов комиссии по трудовым спорам
Задание № 2
Индивидуальные трудовые споры работников религиозных организаций рассматриваются... комиссией по трудовым спорам судом
Федеральной инспекцией труда Российской Федерации прокуратурой
Задание № 3
Индивидуальный трудовой спор возникает по вопросам. низкой заработной платы у работника
негативных факторов, которые затрудняют оработнику осуществление его субъективного права на труд
изменения индивидуальных условий труда работника изменения (повышения) заработной платы
Задание № 4
Индивидуальный трудовой спор о выплате работнику разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, в связи с переводом на другую работу рассматривается... непосредственно в суде комиссией по трудовым спорам организации примирительной комиссией
комиссией по трудовым спорам структурного подразделения организации
Задание № 5
Коллективный конфликт интересов разрешается в России... трудовым судом трудовым арбитражем федеральным административным судом арбитражным судом
Задание № 6
Коллективный трудовой спор возникает по поводу... установления и

изменения условий труда (включая заработную плату) задержки или невыплаты заработной платы работникам структурного подразделения несоблюдения трудового законодательства в отношении более 15 работников организации отстранения руководителя организации от должности вышестоящим органом

Задание № 7

Посредником при рассмотрении коллективного трудового спора может быть...

 любой независимый специалист, приглашаемый как сторонами, так и по рекомендации
государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров

 лица из числа трудовых арбитров, рекомендованных о государственным органом по
урегулированию коллективных трудовых споров

 независимый специалист, приглашаемый как сторонами, так и по рекомендации
Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений любой член трудового коллектива, которому доверяют представители спорящих сторон

Задание № 8

Право подачи заявления в комиссию по трудовым спорам имеет... работник и работодатель работник и профсоюзный орган, защищающий права работника работник, профсоюзный орган и представитель работодателя только работник

Задание № 9

Примирительная комиссия для рассмотрения коллективного трудового спора формируется... на равноправной основе из представителей работников и представителей работодателя сторонами коллективного трудового спора и соответствующим государственным органом по
урегулированиюколлективных трудовых споров

решением органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации из представителей работников и представителей работодателя

 на равноправной основе из представителей работников и представителей работодателя
с участием представителя органа территориального органа Роструда

Задание № 10

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора...

 в течение одного года со дня обнаружения правонарушения в течение трех лет со дня.когда он узнал о нарушении своего права

 в течение трех месяцев со дня.когда он узнал или должен был узнать о нарушении
своего права

в любое время, если продолжает работать у данного работодателя
Задание № 11
Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в ... течение одного месяца со дня принятия решения комиссией по трудовым спорам
немедленно
течение 3 дней по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование
течение 15 календарных дней
Задание № 12
Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров, является...
Трудовая инспекция Российской Федерации
Минздравсоцразвития Российской Федерации
Федеральная служба по труду и занятости
Трудовой арбитраж России
Задание № 13
Члены примирительной комиссии на время участия в разрешении коллективного трудового спора... отстраняются от работы на срок до одного месяца
освобождаются от основной работы с сохранением о среднего заработка на срок не
более трех месяцев в течение одного года
отправляются в отпуск без сохранения заработной платы
командируются в органы исполнительной власти.о участвующие в урегулировании
коллективных трудовых споров

Вариант 2

Вопрос 1. Какая статья Конституции РФ предусматривает право на защиту от безработицы?
1) ст. 23;
2) ст. 37;
3) ст. 40.
Вопрос 2. Деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, им заработок, трудовой договор – это …
1) занятость;
2) трудовой стаж;
3) заработная плата.
Вопрос 3. Безработными признаются …
1) трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей

работы, ищут работу и готовы приступить к ней;
2) граждане, которым в соответствии с законодательством РФ назначена трудовая пенсия по старости, в том числе досрочно;
3) граждане, не достигшие 16-летнего возраста.
Вопрос 4. Не может считаться подходящая работа, если:
1) она связана с переменой места жительства без согласия на то гражданина;
2) условия труда на ней не соответствуют правилам и нормам труда; предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы;
3) все вышеперечисленное.
Вопрос 5. В какой статье Закона о занятости населения закреплены основные принципы государственной политики в области занятости?
1) ст. 5;
2) ст. 6.;
3) ст. 7.
Вопрос 6. Комплекс социально-экономических и юридических гарантий, способствующих борьбе с безработицей, реализации всеми желающими своего права на труда, помощь нуждающимся в содействии при подыскании работы и трудоустройстве – это …
1) обеспечение занятости;
2) трудоустройство;
3) безработица.
Вопрос 7. Работодатель при увольнении работника не по его вине обязан:
1) быть для него трудоустраивающим органом;
2) предложить ему перед увольнением другую имеющуюся у него работу;
3) все вышеперечисленное.
Вопрос 8. В какой статье Закона о занятости населения закреплены гарантии реализации права граждан на труд?
1) ст. 2;
2) ст. 3;
3) ст. 4.
Вопрос 9. Работу органов службы занятости возглавляет и организует …
1) Министерство труда и социального развития РФ с его органами на местах;
2) Генеральная прокуратура;
3) Государственная Дума.
Вопрос 10. В содержание правового статуса безработного входят:
1) официальная регистрация органом службы занятости данного лица в качестве безработного, т.е. его правосубъектность;
2) основные (статусные) его права и обязанности как безработного; основные гарантии указанных статусных трудовых прав безработного.
3) все вышеперечисленное.

Вопрос 11. Гражданам, завершившим профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению органа службы занятости, пособие по безработице устанавливается в соответствии …
1) со ст. 30 Закона о занятости;
2) со ст. 40 Конституции РФ;
3) со ст. 63 Трудового кодекса РФ.
Вопрос 12. Критерии массового высвобождения…..
1) численность увольняемых за определенный календарный период
2) массовое увольнение
3) всё вышеперечисленное.

Контрольная работа «Трудовое правоотношение».

Вопрос 1. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшие возраста …

1) 14 лет;

2) 16 лет;

3) 18 лет.

Вопрос 2. С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста …

1) 18 лет;

2) 14 лет;

3) 12 лет.

Вопрос 3. Что из ниже перечисленного не относится к существенным условиям трудового договора?

1) место работы (с указанием структурного подразделения);

2) характеристика профессиональных качеств работника;

3) дата начала работы.

Вопрос 4. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным …

1) на неопределенный срок;

2) на срок шесть месяцев;

3) на срок пять лет.

Вопрос 5. Основным документом о трудовой деятельности гражданина является …

1) трудовой договор;

2) трудовая книжка;

3) справка о доходе.

Вопрос 6. Государственный служащий принимается на государственную службу …

1) по конкурсу;

2) путем назначения;

3) все вышеперечисленное.

Вопрос 7. Трудовой договор по конкурсу заключают:

1) лица, прошедшие конкурс на вакантные должности профессорско-преподавательского состава вузов и научных сотрудников научно-исследовательских институтов и лабораторий;

2) артисты, режиссеры и другие театральные творческие работники, прошедшие очередной конкурс, который объявляется на эти должности; государственные служащие

3) все вышеперечисленное.

Вопрос 8. Особенности правового регулирования труда надомников предусмотрены …

1) гл. 46 ТК РФ;

2) гл. 46 Конституции РФ;

3) гл. 46 Закона о занятости.

Вопрос 9. Укажите формы изменения трудового договора.

1) изменение его содержания по соглашению сторон; перевод на другую работу;

2) изменение существенных условий трудового договора без изменения трудовой функции работника;

3) все вышеперечисленное.

Вопрос 10. Изменение содержания трудового договора, т.е. его существенных условий, места работы, трудовой функции, льгот, преимуществ, режима труда и иных существенных условий труда – это …

1) перевод на другую работу;

2) изменение трудового договора;

3) отстранения от работы.

Вопрос 11. При наличии каких обстоятельств увольнение работника правомерно?

1) основания для увольнения, указанного в законе; соблюден порядок увольнения по данному основанию;

2) налицо юридический факт прекращения трудового договора; соблюдены все общие и дополнительные гарантии при увольнении данного работника;

3) все вышеперечисленное.

Вопрос 12. Какая статья Трудового кодекса РФ предусматривает основания прекращения трудового договора?

1) ст. 7 ТК РФ;

2) ст. 60 ТК РФ;

Контрольная работа «Понятие и принципы социального партнерства».

1. Оцените ситуацию.

Крупная торговая компания для собственных нужд осуществляет подготовку работников (продавцов, менеджеров) в собственном учебном центре, а некоторых работников направляет для обучения в образовательные учреждения, при этом полностью возмещает затраты на обучение.

2. Оцените ситуацию.

Директор завода отказался предоставить профсоюзу информацию, необходимую для проведения коллективных переговоров, при этом публично в грубой форме оскорбил председателя профкома. Последний обратился в суд с иском о защите чести и достоинства и компенсации морального вреда.

3. Оцените ситуацию.

Варежкина работала гувернанткой в семье коммерсанта. Занимаясь с ребенком на компьютере, она по неосторожности уронила принтер, который полностью вышел из строя. Хозяин квартиры заявил Варежкиной, что не желает ее больше видеть у себя в доме, а

деньги, которые должен заплатить за предыдущий месяц, он удерживает, чтобы возместить причиненный ему ущерб.

Контрольная работа «Трудовой договор».

Задача 1.

Ночной сторож частного магазина Иволгин должен был охранять объект с 7 вечера до 7 утра. Владелец магазина Пронин дважды заставал его ночью спящим в дровяном сарайчике. Сторож был уволен. Иволгин обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В судебном заседании Иволгин, а он был студентом третьего курса юридического факультета, взяв в руки Конституцию Российской Федерации, заявил, что согласно Конституции каждый имеет право на отдых и каждый имеет право защищать свои права способами, не запрещенными законом. Поскольку его дежурство продолжается 12 часов, то он устраивал себе двухчасовой перерыв, спал, просыпался по звону будильника и продолжал дежурство. Законом спать не запрещено. На попытку Пронина сослаться на трудовое законодательство Иволгин зачитал статью Конституции о том, что она имеет высшую юридическую силу и прямое действие.

Кто прав в этом споре? На какие статьи Конституции ссылался Иволгин? Каким должно быть решение суда?

Задача 2.

На прием к адвокату пришел гражданин Кузнецов и попросил разъяснить ему, считается ли он принятым на работу и может ли требовать оформления трудовой книжки. Кузнецов пояснил, что работает в ООО «Пирожок» грузчиком, с ним заключен договор, названный «Соглашением на выполнение подрядных работ», в соответствии с которым он является на работу к восьми часам каждый день, кроме субботы и воскресенья. Его рабочий день длится девять часов, в течение дня он выполняет погрузочно-разгрузочные работы в пекарне по мере возникновения необходимости в них, подчиняясь при этом директору ООО.

В роли адвоката дайте мотивированный ответ гражданину Кузнецову.

Задача 3.

Профсоюзный комитет завода ЖБИ созвал конференцию трудового коллектива. На конференции работники выдвинули следующие требования к администрации предприятия: выплатить задолженность по заработной плате за три месяца, уменьшить нормы выработки на 10 %, предусмотреть в коллективном договоре возможность выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск и восстановить на работе бригадира монтажников, уволенного, по их мнению, незаконно. В случае невыполнения администрацией их требований в двухнедельный срок, решили провести однодневную предупредительную забастовку, поручив профкому представлять их интересы перед администрацией.

Каким образом должен разрешаться данный трудовой конфликт?

Каковы должны быть действия профсоюза и администрации в данной ситуации?

Все ли требования работников могут быть удовлетворены?

Какие причины конфликта могут разрешаться в порядке, предусмотренном для разрешения коллективных трудовых споров?

Задача 4.

Приказом директора фабрики контролера Лаврова перевели на должность заведующего складом готовой продукции. Профком вынес постановление с требованием отменить приказ, так как Лавров является профгрупоргом и переводить ее без согласия профкома администрация не имела права. Директор отклонил требование, указав, что оно не основано на законе.

Кто в этом споре прав?

Задача 5.

25 апреля в отдел кадров АО «Метиз» обратились электрик Манилов и фрезеровщик Чичков с просьбой принять их на работу. Приказ о зачислении обоих рабочих с 30 апреля с испытательным сроком был издан 3 мая, после того как Манилов и Чичков принесли справки из домоуправления о наличии жилья. Фактически Манилов приступил к работе 26 апреля по просьбе мастера, а Чичков начал работать с 4 мая в связи с тем, что он уезжал на майские праздники в деревню к родителям.

С какого момента с Маниловым и Чичковым заключен трудовой договор, и в течение какого периода они должны считаться проходящими испытание? Какие документы могли потребовать с данных работников?

Тест «Общая характеристика оснований прекращения трудового договора, их классификация».

1.Расторжение трудового договора после причинения ущерба:

а) полностью освобождает стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;

б) не освобождает сторон этого договора от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;

в) освобождает только работника от материальной ответственности перед работодателем;

г) освобождает только работодателя от материальной ответственности перед работником.

2. По общему правилу, материальная ответственность стороны трудового договора наступает, если ущерб, причинен:

а) в результате ее виновного противоправного поведения (действие, бездействие);

б) только в результате ее умышленного противоправного поведения (действие, бездействие);

в) только в результате ее неосторожного противоправного поведения (действие, бездействие).

3. Письменный договор о полной материальной ответственности может быть заключен с работниками, достигшими возраста:

а) 16 лет;

б) 17 лет;

в) 18 лет;

г) 20 лет;

д) 21 года.

4. По общему правилу, размер ущерба, причиненного работодателем при утрате или порче имущества работника, исчисляется:

а) исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба;

б) исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день возмещения ущерба;

в) исходя из балансовой стоимости имущества;

г) исходя из остаточной стоимости имущества.

5. Если трудовым договором конкретизирована материальная ответственность сторон этого договора, то:

а) договорная ответственность как работника, так и работодателя может быть установлена в повышенном размере, чем это предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;

б) договорная ответственность как работника, так и работодателя может быть установлена в пониженном размере, чем это предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;

в) договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;

г) договорная ответственность работника перед работодателем не может быть ниже, а работодателя перед работником - выше, чем это предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Практические задачи:

2. Грибанова была принята на работу по срочному трудовому договору на время отпусков Печниковой, связанных с рождением у нее ребенка. К моменту окончания срочного трудового договора у Грибановой также возникло право на отпуск по беременности и родам. Администрация не решилась ее уволить. По окончании декретного отпуска Грибанова ушла в отпуск по уходу за ребенком, а затем вернулась на прежнее место работы, занимаемое постоянной работницей Печниковой.
Можно ли было уволить Грибанову по истечении срока трудового договора? Как должна поступить администрация в данной ситуации?

2. Чумихина, бухгалтер торгового дома «Алладин» г. Н-ка, приказом директора уволена по сокращению штата. Она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что истиной причиной сокращения послужили ее натянутые отношения с администрацией торгового дома. При этом помимо нее в торговом доме работает еще один бухгалтер – Кружкин. И хотя у него стаж больше, но Чумихина является единственным членом семьи, который работает (муж на пенсии), поэтому должны были уволить Кружкина. Кроме того, ей не предложили вакантные должности, имеющиеся в организации, а именно: оператор склада и продавец. Также не было учтено мнение профсоюза. Возражая против заявленных требований, ответчик пояснил, что действительно данные вакантные должности имелись. Но их не

предложили потому, что в обязанности оператора склада входят, в том числе, погрузочно-разгрузочные работы, а Чумихина женщина. Что касается продавца, то данная должность вакантна в магазине, который находится в поселке недалеко от г. Н-ка. Мнение профсоюза не было учтено потому, что Чумихина не является его членом.
Оцените доводы сторон с позиции правомерности. Какое решение должен вынести суд?

3. Миронова, обозреватель отдела писем газеты «Путь», была уволена по п. 3 ст. 81 ТК РФ. Миронова обратилась в суд с иском о признании увольнения незаконным, обосновав это следующим:
- полагает, что аттестация была проведена именно с целью ее уволить, так как в редакции у нее сложились неприязненные отношения, а до этого аттестации сотрудников ни разу не проводились;
- приказ об аттестации, с которым она была ознакомлена, был издан за две недели до даты аттестации, в связи с чем она не успела к ней подготовиться;
- перед проведением аттестации не были представлены методические рекомендации по подготовке работников к проводимой аттестации, не сообщалось о предположительном перечне вопросов, которые будут задаваться комиссией;
- в учреждении отсутствует положение об аттестации.
Какое решение должен вынести суд?

4. При проверке режима работы экономиста кондитерской фабрики Непоседовой было установлено, что она отсутствовала на рабочем месте 28 июня более четырех часов. Приказом директора Непоседова уволена 29 июня за прогул. Не согласившись с приказом, она обратилась в суд с иском о восстановлении в прежней должности, указав в своем заявлении, что, прогула она не совершала, поскольку отсутствовала на рабочем месте только три часа до обеденного перерыва, а два часа после него находилась на работе, но в другом отделе. Кроме того, по ее мнению был нарушен порядок увольнения. 29 июня у нее попросили дать объяснения по поводу отсутствия на работе 28 июня. Она ответила отказом (хотела подумать). И в это же день ее уволили, хотя должны были дать два дня для предоставления объяснения.

Как следует поступить суду?

5. После обеденного перерыва токарь Гаврилкин оказался в нетрезвом состоянии. Ему предложили пройти медицинское освидетельствование, и он согласился. Поскольку на заводе имеется собственный медпункт, освидетельствование Гаврилкина проводила медсестра данного медпункта. По результатам освидетельствования Гаврилкин был

признан находящимся в алкогольном опьянении и на следующий день был уволен с работы по п. «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ. Гаврилкин обратился с иском в суд. В ходе судебного разбирательства он утверждал, что в инструментальной кладовой, где его обнаружили в нетрезвом состоянии, он находился менее двух часов. Кроме того, следует учесть, что в нетрезвом состоянии он находился не на рабочем месте, и ранее к нему не применялись дисциплинарные взыскания. Также, по его мнению, был нарушен порядок увольнения. Так, после прохождения освидетельствования он пытался дать объяснения директору завода, на что ему ответили, что есть результаты освидетельствования и его объяснения не имеют значения. Между тем Гаврилкин страдает сердечным заболеванием, при котором рекомендуется употребление настойки боярышника, содержащей алкоголь. В обеденный перерыв ему стало плохо, и он принял настойку. В связи с выше изложенным Гаврилкин просит признать его увольнение незаконным и восстановить на работе.

Проанализируйте доводы Гаврилкина и оцените их правомерность. Соблюден ли порядок увольнения Гаврилкина? Какое решение должен вынести суд?

6. Дроздов был уволен с работы по подп. «г» п. 6 ст. 81 ТК РФ приказом от 27 сентября 2010 г. Считая свое увольнение незаконным, он обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В обоснование своих требований, он заявил, что хищения не совершал. Основанием для его увольнения послужил приговор суда от 1 августа 2010 г., которым он признан виновным в совершении преступления, предусмотренного ч. 3 ст. 30, ч. 1 ст. 158 УК РФ за то, что покушался на совершение кражи имущества – лома черного металла, принадлежащего заводу, на котором он работал. Таким образом, по мнению Дроздова, в данном случае имело место не хищение, а покушение на хищение, поскольку он не успел вынести лом, его задержали сотрудники ВОХР. Следовательно, никакого ущерба от содеянного им не наступило. В связи с этим Дроздов просит признать увольнение незаконным и восстановить его на работе.

Прав ли Дроздов? Какое решение должен вынести суд?

7. Иванова и Ильченко, склейщицы кожгалантерейной фабрики, обратились к администрации с требованием установить им неполную рабочую неделю. Иванова свое требование обосновала тем, что она имеет 2-летнего ребенка, а Ильченко - необходимостью подготовки к вступительным экзаменам в институт. Администрация удовлетворила просьбу, пятница для них стала дополнительным свободным днем. В мае, в связи с начавшимися отпусками и болезнью некоторых рабочих, по предложению администрации

они работали весь месяц полную рабочую неделю. Иванова потребовала компенсировать переработку сверх неполного рабочего времени как за сверхурочные работы, а Ильченко - присоединить эти дни к очередному отпуску.

Обязана ли была администрация установить Ивановой и Ильченко по их требованию неполный рабочий день или неполную рабочую неделю? Подлежат ли удовлетворению их требования о компенсации за пер-работку в мае?

Задача 1.
Слесарь Иванов был принят на работу в инструментальный цех машиностроительного завода (ГУП) на основании трудового соглашения без указания срока действия этого соглашения. Какой вид общественного отношения возник у Иванова с унитарным предприятием?

Задача 2.
В федеральном унитарном предприятии между генеральным директором и выборным профсоюзным органом возникли разногласия по поводу установления тарифных ставок и должностных окладов. Генеральный директор заявил, что тарифные ставки и должностные оклады устанавливаются методом государственного регулирования заработной платы. Председатель профсоюзного комитета считал, что размер заработной платы в виде тарифных ставок и долж-ностных окладов определяется методом локального регулирования трудовых отношений. Чье мнение является правильным с точки зрения метода тру-дового права?

Задача 3.
В каких статьях Трудового кодекса Российской Федерации закреплены основные трудовые права и обязанности работников? Приведите примеры Федеральных законов о труде и постановлений Пленумов Верховного Суда Российской Федерации по трудовым делам.

Задача 4.
Найдите в Трудовом Кодексе Российской Федерации статьи, регулирующие: понятие трудового договора и основания прекращения этого договора; ежегодные и дополнительные отпуска; гарантии при увольнении по инициативе работо-дателя; трудовые споры, продолжительность рабочего времени, его режим и учет.

Задача 5.
Найдите в Трудовом Кодексе Российской Федерации статьи, регулирующие оплату труда, выделите те из них, которые отражают нормы централизованного и договорного регулирования. Приведите примеры, где в статьях ТК закреплен порядок регулирования оплаты труда по соглаше-нию

между работниками в лице их представительного органа, с одной стороны, и работодателем - с другой. Какую роль в правовом регулировании трудовых отношений играют согла-шения и коллективный договор?

Задача 6.
В каких статьях Конституции Российской Федерации закреплены принципы правового регулирования отношений в области общественной организации труда в целом и принципы сферы наемного труда? В каких статьях Конституции Российской Федерации закреплены основные права и свободы граждан в сфере общественной организации труда?

Задача 7.
Инженер по организации нормирования труда была уволена по п. 1 ст. 81 ТК РФ ввиду того, что завод как государственное унитарное предприятие был преобразован в открытое акционерное общество. Руководствуясь какими принципами трудового права, работник может обжаловать увольнение? В какой орган?

Задача 8.
Супруга инженера Беляева обратилась к директору АО "Вымпел", где он работал, и просила оказать воздействие на ее мужа, который пропивает почти всю заработную плату. Директор распорядился заработную плату Беляева выдавать ежемесячно не ему, а его супруге. Узнав об этом, Беляев обратился в комиссию по трудовым спорам (КТС) с требованием отменить это распоряжение, так как в организации работает он, а не его супруга. Может ли быть ограничена трудовая правоспособность работника при изложенных обстоятельствах? Как решить данный спор?

Задача 9.
15-летний Воробьев поступил на работу в качестве ученика слесаря. Его отец потребовал от директора увольнения своего сына, так как тот поступил на работу вопреки запрету родителей. Семья материально обеспечена, и подросток, как заявил отец Воробьева, должен учиться в общеобразовательной школе и закончить 11 классов. Вызванный в кабинет директора Воробьев заявил отцу и директору завода, что он желает приобрести рабочую профессию и намеревается продолжать учебу, поступив в вечернюю общеобразовательную школу. Как должен поступить директор? Могут ли родители потребовать прекращения трудовых правоотношений их несовершеннолетних детей?

Задача 10.
Профсоюзный комитет ЗАО поставил перед генеральным директором вопрос о наложении дисциплинарного изыскания на начальника цеха, который без

разрешения профкома систематически привлекает рабочих к сверхурочным работам и, несмотря на неоднократные предупреждения, не выполняет мероприятия по охране труда. Генеральный директор отказался выполнить требования профкома, ссылаясь на то, что начальник цеха обеспечивает выполнение производственного задания в своем цехе и не заслуживает дисциплинарного взыскания. Какую юридическую силу имеет требование выборного профсоюзного органа о привлечении к ответственности руководящих работников? Какие меры может предпринять профсоюзный комитет, если считает необходимым освободить данного работника от занимаемой должности?

Задача 11.
В связи с неудовлетворительным ходом выполнения производственного задания начальник сборочного цеха ОАО в конце квартала издал распоряжение о работе в выходные дни. Какие нарушения закона допущены в данном случае? Каковы правомочия профсоюзного органа ОАО в регулировании рабочего времени, времени отдыха?

Задача 12.
В ОАО "Прогресс" образовались три профессиональных союза, представляющих интересы3 работников трех важнейших профессий. В связи с решением общего собрания работников заключить с ОАО "Прогресс" коллективный договор и определить условия труда и заработной платы у профсоюзных органов соответствующих профсоюзов возникли вопросы, по которым не было единства мнений. В связи с этим они обратились к юрисконсульту организации с прось-бой дать обоснованные ответы на вопросы: с каким из трех профсоюзов работодатель должен вести переговоры и заключить коллективный договор? Какой ответ должен дать юрисконсульт?

Задача 13.
Руководитель организации обратился в органы местного самоуправления с просьбой запретить деятельность профсоюза, созданного в его организации. При этом он ссылался на то, что этот профсоюз не зарегистрирован, чем нарушил ст. 8 Закона о профсоюзах. Кроме того, он ссылался на то, что первичная профсоюзная организация вмешивается в его решения по вопросам условий трудовых договоров, которые он заключает с поступающими к нему на работу, увольнения и перевода отдельных работников, а также добивается заключения коллективного договора. Каков порядок создания профсоюзов и чем регулируется их деятельность? Подлежат ли они регистрации в компетентных органах? Правомерна ли ссылка работодателя на ст. 8 Закона и почему? Кто и при каких условиях может запретить деятельность первичной профсоюзной организации?

. Задача 14.
Организация заключила договор с Борисовым и Фомичевым о ремонте различных помещений организации. По окончании ремонта через два месяца Борисову и Фомичеву была произведена оплата в сумме договора. Они потребовали от организации оплатить им за работу в выходные дни в двойном размере, а также вы-платить компенсации за неиспользованный отпуск в соответствии с трудовым законодательством. Руководитель организации, считая, что трудовое законодательство на них не распространяется, отказал Борисову и Фомичеву. В каких правоотношениях состояли Борисов и Фомичев с организацией? Правильно ли поступил руководитель организации?

Задача 15.
Производственный кооператив принял на работу в должности экономиста Акимову, не являющуюся членом кооператива. Через шесть месяцев Акимова была уволена в связи с тем, что на должность экономиста, занимаемую Акимовой, была принята Барышникова, являющаяся членом данного кооператива и не работающая ранее в связи с уходом за ребенком. Акимова обратилась в суд с исковым требованием о восстановлении на работе и оплате за время вынужденного прогула. При рассмотрении дела в суде представитель производственного кооператива пояснил, что Уставом кооператива не предусмотрена работа лиц, не являющихся членом кооператива. Акимова, аргументируя свои требования, ссылалась на то, что в ТК РФ отсутствует основание, по которому она уволена с работы и поэтому се увольнение незаконно. В какое правоотношение вступила Акимова с производственным кооперативом? Каким актом Уставом или ТК РФ должен руководствоваться суд?

Задача 16.
Каковы основания возникновения трудовых правоотношений, в которых одной стороной являются: директор муниципального унитарного предприятия, председатель районного суда, генеральный директор акционерного общества, доцент кафедры Российской академии правосудия, главный бухгалтер общества с ограниченной ответственностью
Задача 17.
В одном из разделов коллективного договора организации были установлены дополнительно меры поощрения, в том числе, почетные звания: "кадровый работник", "лучший мастер предприятия", а также предусмотрены следующие меры воздействия за нарушение трудовой дисциплины: перевод на нижеоплачиваемую должность, уменьшение продолжительности ежегодного отпуска на число дней прогула, предоставление ежегодного

отпуска в зимнее время. Дайте юридическую оценку этим положениям коллективного договора.

Задача 18.
В связи с началом работы по заключению коллективного договора в акционерном обществе в профорганах двух профессиональных союзов, созданных в этом АО, возникли вопросы, связанные с проведением коллективных переговоров: в частности, должен ли каждый профсоюзный орган в отдельности вести переговоры от имени объединяемых и представляемых им работников или необходимо создать совместную комиссию? Дайте ответы на поставленные вопросы.

Задача 19.
До начала коллективных переговоров по поводу заключения отраслевого тарифного соглашения председатель Центрального комитета (ЦК) профсоюза, представляющий интересы работников одной из бюджетных отраслей, потребовал от председательствующего на заседании заместителю министра той же отрасли подтвердить полномочия представлять министерство в данных переговорах. Заместитель министра считал, что занимаемое им должностное положение и предъявленное удостоверение личности полностью подтверждают его полномочия для участия в коллективных переговорах. Председатель ЦК профсоюза, настаивал на перенесении коллективных переговоров в связи с отсутствием у заместителя министра полномочий представлять министерство в коллективных переговорах. Как Вы считаете, кто прав в данном споре: заместитель министра или председатель ЦК профсоюза? Какое решение должно быть принято.
им в течение 3-х месяцев пособие в размере 75% среднего заработка, было необоснованно снижено на 15%. Кроме того, служба занятости района отказала ему в увеличении размера пособия на находящуюся на иждивении несовершеннолетнюю дочь. Законно ли требование гражданина Киселева? В каком размере и в течение какого периода выплачивается пособие по безработице?

Задача 20.
В городской центр занятости обратился гражданин Киселев с заявлением о нарушении его права на получение пособия по безработице районной службе занятости. По мнению Киселева, получаемое

Задача 21.
Инженер Вдовина была уволена в связи с ликвидацией АО. Она обратилась в центр занятости для регистрации ее в качестве безработной и подыскания подходящей работы сразу после увольнения. Ей предложили работу в

качестве техника по ее специальности. Она отказалась, считая, что место этой работы слишком удалено от ее местожительства (2 часа езды в один конец) и оплата значительно ниже прежней. Можно ли считать предложенную работу подходящей для Вдовиной? Какие документы ей надо представить для регистрации в качестве безработной? Какой будет размер ее пособия по безработице?

Задача 22.

В городском органе занятости Леонову (58 лет), уволенному по п. 8 ст.77 ТК РФ, предложили досрочно перейти на пенсию по старости, поскольку у него 35 лет трудового стажа. Он от этого предложения отказался и просил зарегистрировать его в качестве безработного и выплачивать ему пособие по безработице. Правомерны ли предложение органа занятости и отказ от него Леонова? В течение какого срока он может получать пособие по безработице? Может ли он, получая это пособие, работать на общественных работах? Каков порядок направления на эти работы?

Задача 23.

Начальник отдела кадров при приеме на работу инженера-минералога, лаборанта в химическую лабораторию и мастера участка потребовал следующие документы: паспорт, трудовую книжку, копию документа о высшем или среднем профессиональном образовании, характеристику с последнего места работы, справку с места жительства. Соответствуют ли требования начальника отдела кадров трудовому законодательству?

Задача 24.

С инженером-технологом машиностроительного завода (ГУП) Алешкиным 8 февраля был расторгнут трудовой договор в связи с переводом на работу в научно-исследовательский институт по их письменному запросу. 10 февраля Алешкин явился в НИИ, где ему отказали в приеме на работу и заключении трудового договора в связи с проведенным сокращением численности в НИИ. Алешкин обратился в суд. Какое решение, по Вашему мнению, примет суд?

Задача 25.

На шестой день работы повару пансионата Свиридовой было заявлено о том, что она не проявила способностей и знания шеф-повара и на работу может больше не выходить. Считая, что увольнение производится лишь с согласия профкома, Свиридова обратилась туда, и ей сообщили, что по приказу она была принята на работу с испытанием. Свиридова подала в профком письменную жалобу, в которой она утверждает, что условие об испытании при приеме на работу с ней не обсуждалось. При изучении личного дела Свиридовой было выяснено, что в заявлении о приеме на работу об испытании ничего не говорится, а подписи Свиридовой на приказе о приеме на работу с предварительным испытанием нет. Каков порядок установления и

проведения испытания при приеме на работу? Каковы его правовые последствия? Какой ответ следует дать на жалобу Свиридовой?

Задача 26.
Кускова работала старшей медсестрой в стоматологической поликлинике при научно-исследовательском институте стоматологии. Приказом директора она была переведена без ее согласия операционной сестрой больницы при этом же НИИ стоматологии. Кускова не согласилась с переводом, указывая, что это работа, требующая другой квалификации, и о такой работе она не договаривалась при заключении трудового договора, в связи с чем она обратилась в Комиссию по трудовым спорам. На заседании Комиссии по трудовым спорам заместитель директора по кадрам, выступающий по поручению директора, пояснил, что полученные Кусковой специальность и квалификация достаточны, чтобы выполнять работу операционной сестры. Поэтому в данном случае имеет место перемещение, не требующее согласия Кусковой. Кроме того, он указал, что доплата вместе с заработной платой Кусковой на этом месте работы значительно превышает ее прежнюю оплату труда. Может ли Комиссия по трудовым спорам вынести решение по данному спору?

Задача 27.
Шамарина была принята на должность экономиста по труду. Однако после заключения трудового договора на нее приказом руководителя были дополнительно возложены следующие обязанности: составление должностных инструкций для специалистов отделов; оказание помощи бухгалтеру при составлении баланса; постоянное участие в комиссии по проведению инвентаризации материальных ценностей. Шамарина обратилась в Комиссию по трудовым спорам, считая, что порученные ей задания выходят за рамки ее трудовой функции. Какое решение должна принять Комиссия по трудовым спорам?

Задача 28.
Бригадир каменщиков Васильев в течение 2 лет проработал по срочному трудовому договору. По истечении срока договора он подал заявление директору с просьбой об увольнении по п. 2 ч.1 ст. 77 ТК РФ. Директор не согласился, ссылаясь на отсутствие квалифицированных каменщиков, однако через три месяца после этого был издан приказ об увольнении Васильева с указанием причины увольнения «в связи с истечением срока трудового договора» согласно п. 2 ч.1 ст. 77. Васильев обратился в суд с иском о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что он является постоянным работником, работающим по трудовому договору на неопределенный срок. Ответчик иск не признал и указал, что с Васильевым был заключен трудовой договор на определенный срок, а по истечении его двухгодичного срока он

был по соглашению сторон продлен, но только на три месяца. Каков порядок расторжения трудового договора, заключенного на определенный срок? Какое решение вынесет суд?

Задача 29.
Менеджер Соловьев подал 20 апреля заявление об увольнении по собственному желанию. 30 апреля он подал второе заявление, в котором просил считать недействительным прежнее заявление, так как его желания изменились, он решил с работы не увольняться. В этот же день он был уволен приказом, изданным в ЗАО, на основании заявления от 20 апреля, так как на его место был приглашен в порядке перевода из другой организации Антонов. Считая увольнение неправильным, Соловьев обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Каков порядок увольнения работника по собственному желанию? Какое решение должен вынести суд?

Задача 30.
Авдюкова, проработавшая в должности инженера ОАО 12 лет, была уволена в связи с реорганизацией по сокращению штата согласно п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ. Авдюкова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, указывая, что она является студенткой очно-заочного отделения вуза, имеет на иждивении двух малолетних детей. По работе всегда характеризовалась положительно, имеет большое количество поощрений, повышает свою квалификацию. Оставленный на работе ин-женер Серов, имеющий высшее профессиональное образование, работает в организации только 8 месяцев, его стаж работы инженером 2 года, иждивенцев не имеет. Какое решение должен вынести суд?

Критерии оценки:

Оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ представлен верно и в полном объеме. Студентом названы необходимые для ответа теоретические и легальные понятия, раскрыто их содержание. Отражена система взаимосвязей между представленными понятиями, правильно приведены примеры. Правильно и полно изложены правила законодательства, регулирующие правоотношения, которым посвящен каждый вопрос.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если ответ представлен с незначительными замечаниями. Возможно альтернативное проявление: а) небольших неточностей в некоторых формулировках понятий либо в системе взаимосвязей между понятиями; б) неверно приведенных отдельных

примеров; в) незначительных погрешностей в изложении правил законодательства; г) несущественной неполноты ответа

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если ответ представлен на базовом уровне, с ошибками. Студентом правильно представлено более половины необходимой информации по вопросам контрольного задания. Однако при этом в ответе имеются серьезные ошибки. Возможно альтернативное проявление: а) отсутствия отдельных понятий либо представление их с существенными искажениями; б) недостаточно полного знания системы взаимосвязей между понятиями, в) отсутствия примеров, иллюстрирующих ответ либо ошибочность всех приведенных примеров.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если ответ содержит большое количество ошибок либо ответ не дан (студентом правильно представлено менее половины необходимой информации по контрольному заданию, либо ответ студентом не представлен вообще). Также оценка «неудовлетворительно» выставляется при наличии в ответе в совокупности: отсутствия раскрытия содержания понятий, необходимых по характеру вопросов билета; отсутствия выявления системы взаимосвязей между понятиями; отсутствия примеров, иллюстрирующих ответ, либо ошибочность всех приведенных примеров.

Негосударственное образовательное учреждение организация высшего образования «Российская академия адвокатуры и нотариата»

ТЕМАТИКА СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

Семинар № 1: «Понятие, предмет, метод, система трудового права, источники и основные принципы».

Цель: изучить понятие предмета трудового права, уметь разграничивать трудовые отношения и иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми отношения, уяснить методы правового регулирования трудовых отношений, выявить значение трудового права как самостоятельной отрасли права; изучить источники трудового права как результаты правотворческой деятельности органов государства, а также совместного нормотворчества работников и работодателей; уяснить сущность трудового законодательства; изучить основные принципы.

Вопросы:

1. Понятие и предмет трудового права. Отношения, непосредственно связанные с трудовыми отношениями.
2. Метод правового регулирования трудовых отношений.
3. Система трудового права. Общая и особенная части.
4. Отграничение трудового права от смежных отраслей, регулирующих отношения, связанные с трудом (административного, гражданского, права социального обеспечения).
6. Понятие источников трудового права, их виды и особенности.
7. Общая характеристика важнейших источников трудового права.
8. Международные акты как источники трудового права.
9. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.
10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.
11. Действие норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени, в пространстве и по кругу лиц.
12. Основные принципы правового регулирования труда.

Семинар № 2: «Субъекты трудового права. Правоотношения сферы трудового права».

Цель: изучить понятие и классификацию субъектов трудового права; раскрыть состав и особенности правового статуса субъектов трудового права; уяснить основания возникновения трудовой правосубъектности; изучить понятие и виды правоотношений в сфере труда, основания их возникновения и прекращения.

Вопросы:

1. Понятие и классификация субъектов трудового права.
2. Юридический статус субъекта трудового права.
3. Работник как субъект трудового права.
4. Правовой статус работодателя как субъекта трудового права.
5. Профессиональные союзы как субъекты трудового права.
6. Виды правоотношений.
7. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.

Семинар № 3: «Социальное партнерство в сфере труда. Коллективный договор и социально- партнерские соглашения».

Цель: изучить систему социально-партнерских отношений; рассмотреть стороны, органы и формы социального партнерства; дать характеристику коллективных договоров и соглашений; рассмотреть порядок заключения коллективных договоров и соглашений.

Вопросы:

1. Понятие и основные принципы социального партнерства в сфере труда.
2. Уровни и формы социального партнерства.
3. Стороны социального партнерства.
4. Коллективные переговоры и порядок их ведения.
5. Понятие, содержание и структура коллективного договора. Сроки заключения коллективного договора, сфера и условия его действия.
6. Понятие, содержание, структура и виды соглашения.
7. Порядок разрешения разногласий в ходе переговоров по заключению коллективного договора, соглашения.
8. Ответственность сторон социального партнерства за уклонение от участия в коллективных переговорах и за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения.

Семинар № 4: «Правовое регулирование занятости населения в РФ».

Цель: изучить систему органов содействия занятости населения в РФ; проанализировать законодательство о занятости населения, изучить виды

регистрации, предусмотренные Законом о занятости населения; рассмотреть правовой статус безработных граждан в РФ; проанализировать систему мер социальной поддержки безработных; изучить размеры пособий по безработице.

Вопросы:

1. Общая характеристика законодательства о занятости населения, его значение.
2. Правовой статус безработного. Порядок регистрации безработных граждан.
3. Размер и порядок выплаты пособия по безработице.
4. Основания прекращения, приостановки выплаты пособия по безработице и снижение его размера.
5. Меры социально-правовой защиты безработных граждан.

Семинар № 5: «Трудовой договор».

Цель: научиться отграничивать трудовой договор от гражданско-правовых договоров, связанных с трудом; изучить порядок приема на работу, изменение условий трудового договора; уяснить правовые последствия незаконных переводов на другую работу; изучить основания прекращения трудового договора, порядок увольнения; уяснить правовые последствия незаконного увольнения.

Вопросы:

1. Понятие, стороны и содержание трудового договора.
2. Юридические гарантии при приеме на работу.
3. Порядок заключения трудового договора. Виды трудовых договоров.
4. Перевод на другую работу: понятия перевода и его отличие от перемещения.
5. Классификация переводов на другую работу.
6. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
8. Прекращение трудового договора по обстоятельствам независящим от воли сторон.
9. Порядок увольнения и производство расчета. Выходные пособия.
10. Правовые последствия незаконного увольнения и перевода на другую работу.
11. Трудовая книжка: правила заполнения и выдачи.

Семинар № 6: «Рабочее время. Время отдыха».

Цель: дать характеристику правового регулирования рабочего времени; рассмотреть существующие виды и режимы рабочего времени; ознакомиться с правовым регулированием времени отдыха; проанализировать вопросы реализации права работника на отпуск.

Вопросы:

1. Понятие и виды рабочего времени по трудовому праву.
2. Режим рабочего времени и порядок его установления. Учет рабочего времени.
3. Правовое регулирование сверхурочной работы.
4. Понятие и виды времени отдыха.
5. Право работника на ежегодный оплачиваемый отпуск и гарантии его реализации. Виды отпусков, их продолжительность.
6. Исчисление стажа работы, дающего право на отпуск. Порядок предоставления ежегодных отпусков. Реализация права на отпуск при увольнении.
7. Отпуск без сохранения заработной платы.

Семинар № 7: «Заработная плата».

Цель: изучить правовые основы оплаты труда в РФ; рассмотреть существующие системы оплаты труда; изучить систему гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством.

Вопросы:

1. Понятие заработной платы по трудовому праву и ее функции. Методы правового регулирования заработной платы. Основные государственные гарантии по оплате труда.
2. Формы и системы заработной платы (повременная, сдельная, их разновидности).
3. Оплата труда при отклонениях от нормальных условий труда.
4. Исчисление средней заработной платы.
5. Удержания из заработной платы.
6. Порядок и сроки выплаты заработной платы.
7. Понятие гарантий и компенсаций по трудовому законодательству.
8. Случаи предоставления гарантий и компенсаций.

Семинар № 8: «Дисциплинарная ответственность».

Цель: изучить методы правового регулирования дисциплины труда;

уметь отличать общую и специальную дисциплинарную ответственность, рассмотреть порядок привлечения к дисциплинарной ответственности.

1. Понятие дисциплины труда и методы ее обеспечения. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Меры поощрения за успехи в труде и порядок их применения.
3. Дисциплинарная ответственность работников: понятие, основные черты и ее виды.
4. Дисциплинарный проступок как основание для привлечения к дисциплинарной ответственности.
5. Дисциплинарные взыскания, процедура их применения, порядок снятия и обжалования.

Семинар № 9: «Охрана труда».

Цель: выяснить понятие и принципы охраны труда; изучить организационно-правовые формы обеспечения охраны труда; уяснить значение понятия охрана труда; усвоить вопрос о расследовании и учете несчастных случаев на производстве.

Вопросы:

1. Понятие охраны труда. Институт охраны труда в трудовом законодательстве.
2. Организация охраны труда.
3. Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда (медицинские освидетельствования, инструктаж и обучение работников правилам по технике безопасности, обеспечение работников средствами индивидуальной защиты).
4. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
5. Ответственность за нарушение законодательства об охране труда.

Семинар № 10: «Материальная ответственность сторон трудового договора».

Цель: уяснить понятие материальной ответственности сторон трудовых правоотношений; научиться разграничивать виды материальной ответственности работников и работодателей; знать отличия материальной ответственности по трудовому праву от имущественной в гражданском праве; изучить условия, при которых наступает материальная ответственность сторон трудового договора.

Вопросы:

1. Понятие материальной ответственности сторон трудового договора в соответствии с трудовым законодательством.
2. Условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.
3. Материальная ответственность работника, за ущерб причиненный работодателю. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
4. Виды и пределы материальной ответственности работника.
5. Определение размера причиненного работодателю ущерба. Порядок его взыскания.
6. Материальная ответственность работодателя перед работником.

Семинар № 11: «Защита трудовых прав работников. Трудовые споры».

Цель: изучить правовые способы защиты трудовых прав; рассмотреть органы осуществляющие надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства; усвоить положения закона о самозащите работником трудовых прав; знать ответственность за нарушение трудового законодательства; уяснить понятие трудовых споров; выявить причины возникновения индивидуальных и коллективных трудовых споров; изучить порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, порядок проведения примирительных процедур и реализации права на забастовку.

Вопросы:

1. Защита трудовых прав, свобод и законных интересов: понятие и основные способы.
2. Понятие и виды надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
3. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
4. Самозащита трудовых прав работником.
5. Понятие, причины и условия трудовых споров.
6. Классификация трудовых споров
7. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам, ее полномочия.
8. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде.
9. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.
10. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров: примирительные комиссии, посредник, трудовой арбитраж. Их формирование и компетенция.
11. Забастовка. Реализация права на забастовку.

Семинар № 12: «Международно-правовое регулирование труда».

Цель: уяснить порядок принятия и ратификации конвенций международной организации труда (МОТ). Изучить структуру МОТ: место конвенций Международной организации труда в системе источников российского трудового права.

Вопросы:

1. Международная организация труда (МОТ): цели, задачи, структура, полномочия.
2. Порядок принятия и ратификации конвенций международной организации труда (МОТ).
3. Международно-правовой опыт и подходы к законодательству о труде.
4. Ратифицированные конвенции МОТ: опыт применения на территории Российской Федерации.
5. Международно-правовой опыт урегулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

Критерии оценки:

Оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ представлен верно и в полном объёме. Студентом названы необходимые для ответа теоретические и легальные понятия, раскрыто их содержание. Отражена система взаимосвязей между представленными понятиями, правильно приведены примеры. Правильно и полно изложены правила законодательства, регулирующие правоотношения, которым посвящён каждый вопрос.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если ответ представлен с незначительными замечаниями. Возможно альтернативное проявление: а) небольших неточностей в некоторых формулировках понятий либо в системе взаимосвязей между понятиями; б) неверно приведённых отдельных примеров; в) незначительных погрешностей в изложении правил законодательства; г) несущественной неполноты ответа

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если ответ представлен на базовом уровне, с ошибками. Студентом правильно представлено более половины необходимой информации по вопросам контрольного задания. Однако при этом в ответе имеются серьёзные ошибки.

Возможно альтернативное проявление: а) отсутствия отдельных понятий либо представление их с существенными искажениями; б) недостаточно полного знания системы взаимосвязей между понятиями, в) отсутствия примеров, иллюстрирующих ответ либо ошибочность всех приведённых примеров.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если ответ содержит большое количество ошибок либо ответ не дан (студентом правильно представлено менее половины необходимой информации по контрольному заданию, либо ответ студентом не представлен вообще). Также оценка «неудовлетворительно» выставляется при наличии в ответе в совокупности: отсутствия раскрытия содержания понятий, необходимых по характеру вопросов билета; отсутствия выявления системы взаимосвязей между понятиями; отсутствия примеров, иллюстрирующих ответ, либо ошибочность всех приведённых примеров.

Негосударственное образовательное учреждение организация высшего образования «Российская академия адвокатуры и нотариата»

Темы докладов

1. Источники и формы международного и национального трудового права.
2. Дифференциация правового и индивидуального регулирования общественных отношений в сфере труда
3. Природа принципов национального и международного трудового права
4. Правовая природа Постановлений Конституционного Суда РФ и Пленума верховного труда РФ в сфере труда
5. Обычаи российского трудового права
6. Российские нормативные правовые договоры
7. Конституция РФ как основополагающий правовой акт трудового права
8. Свобода труда.
9. Запрещение принудительного труда.
10. Запрещение дискриминации в сфере труда.
11. Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве.
12. Равенство прав и возможностей работников.
13. Сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений.
14. Социальное партнёрство.
15. Понятие и значение принципов трудового права.

Краткие рекомендации к выполнению

Требования к содержанию

Доклад - публичное сообщение, представляющее собой развёрнутое изложение на определённую тему.

Такая работа, как написание доклада, включает в себя следующие этапы:

- подбор источников для темы доклада и их изучение (рекомендованное количество источников от 8 до 10);

- составление библиографии;

- обработка материала и его систематизация. Подготовка обобщений и выводов;

- разработка плана темы доклада;

- написание доклада;

- выступление с докладом.

Доклады всегда пишутся в научном, академическом стиле. Академический стиль представляет собой такую подачу текстового материала, которая подходит для написания научных и учебных работ. Особенности данного стиля:

- предложения разрешены длинные и сложные;

- возможно употребление слов иностранного происхождения, терминов;

- возможно употребление вводных конструкций;

- позиция автора должна быть менее выражена (отсутствие местоимений «я», «моя»);

- в тексте разрешено использование штампов и общих слов.

Общая структура доклада.

1. Формулировка темы (она должна являться актуальной и интересной).

2. Актуальность исследования (определить актуальность данного направления исследований, его важность, перечислить вопросы, которым уделялось мало внимания, перечислить ученых, которые работали по данной теме).

3. Цель работы (должна соответствовать формулировке темы доклада и должна уточнять тему исследования).

4. Задачи исследования (конкретизировать цель работы).

5. Методика проведения исследования (нужно подробно описать действия, направленные на получение результата).

6. Результаты исследования (сделать краткое изложение той информации, которая получена).

7. Выводы исследования. Они должны коротко охарактеризовать основные результаты и тенденции.

Основные разделы доклада следующие:

- титульный лист;

- оглавление (необходимо указать названия пунктов доклада и страницы);

- введение (нужно привести обоснование выбора темы, ее актуальность, указать цели и задачи данной работы);

- основная часть (разбивается на разделы);

- заключение (делаются выводы по теме доклада, подводятся итоги);

- список литературы.

Объем доклада – 5-7 страниц.

Доклад учащегося должен соответствовать заявленной в его наименовании теме. Это в частности подразумевает, что в нем не будет присутствия информации, не имеющей непосредственного отношения к вопросу исследования и не состоящей в какой-либо логической, систематической, исторической связи с темой.

В докладе отражаются все основные легальные и теоретические понятия, основные положения законодательства по теме, возможно приведение примеров, иллюстрирующих выдвигаемые в докладе тезисы. Обязательно

наличие первичного структурного исследования, выявляющего сущность и взаимное соотношение рассматриваемых положений.

Приветствуется вскрытие глубинных взаимосвязей между избранной для доклада темой и иными сопредельными вопросами отрасли. Достоинством доклада может являться анализ различных теоретических взглядов по проблематике темы, подробный разбор сложной ситуации из правоприменительной практики (по инстанциям, с правовыми обоснованиями выводов по делу судов различных звеньев).

При этом доклад не должен быть излишне распространенным и должен по смыслу представлять собой небольшое завершенное научное исследование отдельного аспекта отрасли.

Требования к оформлению

Доклад оформляется в письменной форме с указанием темы доклада, дисциплины, по тематике которой подготовлен доклад, факультета, направления подготовки обучающегося, формы обучения, курса, группы и фамилии, имени и отчества обучающегося. Доклад излагается устно на занятии. Рекомендуемое время изложения доклада – 15 минут.

Критерии оценки:

Оценка «отлично» выставляется студенту, если доклад полностью соответствует заявленной в наименовании теме. Все необходимые элементы темы доклада выявлены и исследованы. Имеются необходимые легальные и теоретические понятия, соответствующие теме положения отражены и рассмотрены (с выявлением их сущности и внутренних взаимосвязей). Доклад достаточно лаконичен (в соответствии с требованиями к работе данного вида), но содержит ответы на вопросы, вскрытые студентом в процессе исследования темы.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если доклад полностью соответствует заявленной в наименовании теме. Но при этом имеется некоторая неполнота в выявлении или исследовании элементов темы, либо некоторая неполнота легальных и теоретических понятий, либо незначительная погрешность в понимании сущности или взаимосвязей положений темы. Т.е. в докладе имеется отдельный несущественный недостаток, не влияющий значительно на общий позитивный характер исследования и его информативную ценность.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если доклад полностью соответствует заявленной в наименовании теме. Однако в нем

имеется более одного недостатка из состава указанных в предыдущем пункте. При этом более половины информации (о понятиях, положениях законодательства, о логике взаимосвязей между положениями и др.), содержащейся в докладе, изложено правильно.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если доклад не соответствует заявленной в наименовании теме. Либо более половины информации доклада содержит ошибки, связанные с неполнотой в выявлении или исследовании элементов темы, неполнотой легальных и теоретических понятий, с непониманием сущности или взаимосвязей положений темы. Либо объем доклада настолько мал, что вообще не позволяет говорить о раскрытии темы.

Негосударственное образовательное учреждение организация высшего образования «Российская академия адвокатуры и нотариата»

Кроссворд

Составить терминологический кроссворд по изучаемым темам лекций используя теоретический материал конспектов лекции, основную и дополнительную литературу.

Методические рекомендации по составлению кроссвордов

Самостоятельное составление кроссвордов способствует развитию умений ориентироваться в учебном и дополнительном материале, правильно и точно формулировать вопросы, создавать в печатном и электронном варианте. Цель работы по составлению кроссворда направлена на овладение определенными знаниями, умениями, навыками.

Составление условий (толкований) кроссворда.

Во-первых, они должны быть строго лаконичными. Не следует делать их пространными, пространными, излишне исчерпывающими, многословными, несущими избыточную информацию.

Во-вторых, старайтесь подать слово с наименее известной стороны.

В - третьих, просмотрите словари: возможно, в одном из них и окажется наилучшее определение. В определениях не должно быть однокоренных слов.

Начальные буквы загаданных слов должны полнее представлять алфавит, то есть не стоит загадывать слова на одну букву, если это не является целью (составление кроссворда на одну из букв алфавита).

Слова должны быть в именительном падеже и единственном числе, кроме слов, которые не имеют единственного числа.

Не следует применять при составлении кроссвордов слова, которые могут вызвать негативные эмоции, слова, связанные с болезнью, жаргонные и нецензурные, если только именно это и не является целью составления кроссворда.

Не желательно при создании кроссвордов употреблять малоизвестные названия, устаревших и вышедших из обихода слова.

Удачнее пересекать слова на согласных.

И помните: "е" и "ё" – разные буквы.

Тематические кроссворды, содержащие вопросы конкретного раздела изучаемой дисциплины, обычно состоят из 20-50 слов.

Этапы составления кроссворда.

- Сделать анализ учебного текста по теме занятия.
- Составить список слов изучаемого учебного материала.
- Выбрать наиболее подходящий тип кроссворда.
- Поиск и составление вопросов к терминам, понятиям, определения.
- Вычерчивание рисунка сетки.
- Нумерация рисунка сетки.
- Печать текстов вопросов и ответов.
- Орфографическая проверка текстов.
- Проверка текстов на соответствие нумерации.
- Печать кроссворда.

Критерии оценки:

Оценка «5» (отлично) выставляется в случае полного выполнения работы, что позволяет полно раскрыть тему, отсутствие ошибок, грамотность и точность формулировок.

Оценка «4» (хорошо) выставляется в случае полного выполнения всего объема работ, позволяют раскрыть основные аспекты темы, при наличии несущественных ошибок, не повлиявших на общий результат работы.

Оценка «3» (удовлетворительно) выставляется в случае недостаточно полного выполнения всех разделов работы, позволяют раскрыть лишь отдельные аспекты темы при наличии ошибок, которые не оказали существенного влияния на окончательный результат.

Оценка «2» (неудовлетворительно) выставляется в случае, если тема не раскрыта, допущены принципиальные и грубые ошибки в терминологии или вопросе, работа выполнена крайне небрежно.

Перечень нормативных правовых документов, основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Головина, С. Ю. Трудовое право : учебник для среднего профессионального образования / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина ; под общей редакцией С. Ю. Головиной. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 313 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-01249-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/450711

2. Трудовое право : учебник для среднего профессионального образования / В. Л. Гейхман [и др.] ; под редакцией В. Л. Гейхмана. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 382 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-06973-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/450971

Дополнительная литература:

1. Головина, С. Ю. Трудовое право. Практикум : учебное пособие для среднего профессионального образования / С. Ю. Головина ; под редакцией С. Ю. Головиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 346 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-00914-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/450717

2. Карпова, А. В. Трудовое право : учебное пособие / А. В. Карпова. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 316 с. — (Среднее профессиональное образование). - ISBN 978-5-16-015455-8. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1033838

3. Рыженков, А. Я. Трудовое право : учебное пособие для среднего профессионального образования / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 220 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-07901-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/450912

4. Трудовое право : учебник для среднего профессионального образования / Р. А. Курбанов [и др.] ; под общей редакцией Р. А. Курбанова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт,

2020. — 332 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-10642-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/450701

5. Чаннов, С. Е. Трудовое право : учебник для среднего профессионального образования / С. Е. Чаннов, М. В. Пресняков. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 439 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-11947-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/456234

Перечень программного обеспечения, профессиональных баз данных, информационных справочных систем ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Образовательная платформа Юрайт : официальный сайт. – Москва. – Обновляется в течение суток. – URL: http://urait.ru. – Режим доступа: для зарегистрированных пользователей.
2. Электронно-библиотечная система ZNANIUM.COM : официальный сайт. – Москва. – Обновляется в течение суток. – URL: http://znanium.com – Режим доступа: для зарегистрированных пользователей.
3. Электронно-библиотечная система Проспект : официальный сайт. – Москва. – Обновляется в течение суток. – URL: http://ebs.prospekt.org – Режим доступа: для зарегистрированных пользователей.
4. Справочная правовая Система «Консультант Плюс» : официальный сайт. – Москва. – Обновляется в течение суток. – URL: http://www.consultant.ru
5. Официальный интернет-портал правовой информации : официальный сайт. – Москва. – Обновляется в течение суток. – URL: http://pravo.gov.ru/