

КАФЕДРА СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

УТВЕРЖДЕНА  
Методической комиссией  
по направлениям подготовки  
39.03.02 «Социальная работа»  
39.06.01 «Социологические науки»  
Протокол № 2 от «20» июня 2019 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА  
ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б.1.В.ДВ.03.01. «Трудовое право»**

Краткое наименование не используется

по направлению подготовки 39.03.02 - Социальная работа  
профиль «*Социальная работа в различных сферах жизнедеятельности*»

квалификация выпускника: бакалавр

формы обучения: заочная

Год набора - 2019

**Авторы – составители:**

д. ю.н., профессор Антонова Л.И.

к.ю.н., доцент Ющенко Н.В.

к.ю.н., доцент Барабанов В.В.

ст. преподаватель Виноградова О.А.

**Заведующая кафедрой** социальных технологий: д полит. н., проф. Ветренко И.А..

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	
2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.....	
3. Содержание и структура дисциплины (модуля).....	
4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю).....	
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).....	
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).....	
6.1. Основная литература.....	
6.2. Дополнительная литература.....	
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	
6.4. Нормативные правовые документы.....	
6.5. Интернет-ресурсы.....	
6.6. Иные источники.....	
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы .....	

# 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б.1.В.ДВ.6.1. «Трудовое право» обеспечивает овладение следующей компетенцией:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-5	способность к использованию законодательства и других нормативных актов федерального и регионального уровней для предоставления социальных услуг, социального обеспечения, мер социальной помощи и к правовому регулированию социальной защиты граждан.	ПК-5.1.	способность получать знания основ правового регулирования в области трудового, семейного права, социального обеспечения и социального страхования граждан;

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Деятельность по реализации социальных услуг мер социальной поддержки населения/Выявление граждан, оказавшихся в трудной жизненной ситуации /Консультирование граждан, обратившихся в систему социальной защиты населения о возможностях предоставления им социального обслуживания и социальной поддержки	ПК- 5.1.	на уровне знаний: содержание основных нормативных актов, применяемых при правовом регулировании трудовых отношений
		на уровне умений: применять нормативно-правовые акты, оперировать юридическими понятиями и категориями в сфере трудового права
		на уровне навыков: навыки работы с нормативно-правовыми актами федерального и регионального уровней для предоставления социальных услуг, социального обеспечения, мер социальной помощи и правового регулирования социальной защиты граждан

## 2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

**Объем дисциплины.** Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы 72 часа.

Вид работы	Трудоемкость (в акад. часах) заочная
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>108</b>

<b>Контактная работа с преподавателем</b>	<b>8</b>
Лекции	4
Практические занятия	4
Лабораторные занятия	-
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>96</b>
<b>Контроль</b>	<b>4</b>
Формы текущего контроля	Устный опрос, решение задач, тестирование
<b>Форма промежуточной аттестации</b>	<b>Зачет с оценкой</b>

### Место дисциплины в структуре ОП ВО.

Дисциплина «Трудовое право» Б1.В.ДВ.03. 01 относится к вариативной части, (дисциплина по выбору) и читается на 3 курсе на заочном отделении. Студенты начинают изучение дисциплины после ознакомления с базовыми отраслями права, изучая такие дисциплины как: Б1.О.22 «Правоведение» (2семестр, 1 курс), Б.1.В.14 «Правовое обеспечение социальной работы» (3 семестр, 2 курс).

Предметом изучения дисциплины являются содержание и правовые основы организационной и управленческой деятельности в сфере трудового права.

Учебная дисциплина Б1.В.ДВ.03.01 «Трудовое право» является опорной для таких дисциплинам рабочего учебного плана как Б1.В.ДВ.03.02 «Семейное право» (4 семестр, 2 курс), Б1.В.07 «Социальное предпринимательство» (8 семестр, 4 курс) и др.

### 3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

#### 3.1. Учебно-тематический план

Таблица 2.

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.					Форма текущего контроля успеваемости **, промежуточной аттестации	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					СР
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
<i>Заочная форма обучения</i>								
Тема 1	Понятие, принципы и система трудового права	12					12	
Тема 2	Коллективные договоры и соглашения.	14			2		12	О
Тема 3	Правовое регулирование занятости и трудоустройства	12					12	
Тема 4	Правовое регулирование социальной защиты граждан.	14	2				12	О/КР
Тема 5	Рабочее время и время отдыха	12					12	
Тема 6.	Дисциплина труда. Дисциплинарная ответственность	14	2				12	О
Тема 7.	Материальная ответственность сторон трудового правоотношения.	12					12	

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.				CP	Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				
			Л	ЛР	ПЗ		
Тема 8.	Трудовые споры и порядок их разрешения.	14			2	12	О/Т
<b>Промежуточная аттестация</b>					<b>2*</b>		<b>Зачет с оценкой</b>
<b>Контроль/р с</b>		<b>4/3</b>					
<b>Всего (ак. ч. / астр. ч.):</b>		<b>108/81</b>	<b>4/3</b>		<b>4/3</b>	<b>96/72</b>	

*формы текущего контроля успеваемости:*

*опрос (О),*

*тестирование (Т),*

*контрольная работа (КР)*

*практические задания(ПЗ)*

2\* - не входит в часы

### 3. Содержание и структура дисциплины

#### Тема 1. Понятие, принципы и система и трудового права.

Трудовое право как одна из основных отраслей российского права.

Предмет трудового права. Трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения. Индивидуальные и коллективные трудовые отношения работников с работодателями. Основания возникновения трудовых отношений. Стороны трудовых отношений.

Методы трудового права. Соотношение централизованного, коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений.

Единство и дифференциация в правовом регулировании условий труда.

Принципы трудового права, их соотношение с общеправовыми (основными) и межотраслевыми принципами. Общая характеристика принципов трудового права, их классификация и реализация в нормах трудового права. Запрещение дискриминации в сфере труда и принудительного труда.

Система трудового права и система трудового законодательства. Отграничение трудового права от смежных отраслей права, связанных с трудовой деятельностью (гражданского, административного и др.).

Тенденции развития трудового законодательства Российской Федерации в современный период.

#### Тема 2. Коллективные договоры и соглашения.

Значение коллективного договора в современный период. Соотношение законодательства о труде, соглашений и коллективного договора.

Понятие коллективного договора. Право на заключение коллективного договора. Стороны коллективного договора и их представители.

Порядок ведения и предмет коллективных переговоров. Участники переговоров, их права и обязанности, гарантии и компенсации за время переговоров. Ответственность представителей работодателя, уклоняющихся от участия в переговорах или виновных в непредставлении необходимой информации.

Порядок заключения, вступления в силу и изменения коллективного договора и срок его действия.

Содержание и структура коллективного договора.

Контроль за соблюдением коллективного договора и ответственность за нарушение или невыполнение его условий.

Понятие соглашений и их роль в регулировании социально-трудовых отношений. Виды соглашений, их содержание и сфера действия. Участники соглашений. Порядок и сроки разработки соглашений. Заключение соглашений и порядок присоединения к ним. Контроль за выполнением соглашений. Ответственность за нарушение или невыполнение соглашений.

### **Тема 3. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.**

Государственная политика в области занятости. Федеральная целевая программа занятости населения в Российской Федерации, иные программы. Понятие и формы занятости. Права и гарантии граждан в области занятости.

Правовая организация трудоустройства. Федеральная государственная служба занятости, ее полномочия. Территориальные органы занятости.

Порядок трудоустройства отдельных категорий граждан (несовершеннолетних, военнослужащих, уволенных с военной службы, инвалидов и др.).

Правовой статус безработного. Порядок признания граждан безработными, их регистрация. Профессиональная подготовка, повышение квалификации, переподготовка лиц, не имеющих работы. Гарантии материальной и социальной поддержки граждан, потерявших работу. Пособия по безработице: размер, порядок назначения и выплаты.

Использование иностранной рабочей силы в Российской Федерации.

### **Тема 4. Трудовой договор.**

Понятие трудового договора. Социальное назначение и основные функции трудового договора. Свобода трудового договора и запрещение дискриминации в сфере труда и принудительного труда. Отграничение трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров.

Стороны трудового договора. Гарантии при приеме на работу. Запрещение дискриминации при приеме на работу. Общий порядок заключения трудового договора. Испытание при приеме на работу. Оформление приема на работу. Вступление трудового договора в силу. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Защита персональных данных работника. Трудовая книжка работника. Срок трудового договора.

Содержание трудового договора. Обязательные и дополнительные условия трудового договора. Форма трудового договора.

Виды трудовых договоров.

Понятие и виды переводов по трудовому праву. Отличия перемещения от переводов. Изменение определенных сторонами условий трудового договора и его правовые последствия. Временные переводы: понятие, основания, виды, гарантии для работников. Временные переводы в интересах работника.

Отстранение от работы.

Основания прекращения трудового договора, их классификация. Расторжение трудового договора по соглашению сторон. Расторжение срочного трудового договора.

Расторжение трудового договора по инициативе работника.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя, его общие и дополнительные основания. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Юридические гарантии охраны прав работников.

Расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон трудового договора. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных федеральными законами обязательных правил при заключении трудового договора. Расширение прав работника на судебную защиту. Защита персональных данных работника.

Порядок оформления увольнения работников и производства расчетов с ними. Выходное пособие.

## **Тема 5. Рабочее время и время отдыха.**

Понятие рабочего времени. Виды рабочего времени. Виды рабочей недели. Режим рабочего времени и порядок его установления. Учет рабочего времени. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Сверхурочная работа. Совместительство. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.

Право на отдых и его гарантии. Понятие и виды времени отдыха. Ежегодные отпуска работников. Условия предоставления и продолжительность дополнительных отпусков. Порядок предоставления ежегодных отпусков. Отпуск без сохранения заработной платы. Отпуска целевого назначения: учебные, творческие и другие.

## **Тема 6. Дисциплина труда. Дисциплинарная ответственность.**

Понятие трудовой дисциплины. Методы обеспечения трудовой дисциплины. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка организации. Правила внутреннего трудового распорядка организации, иные локальные нормативные акты организаций. Уставы, положения о дисциплине. Трудовые обязанности работников и работодателей.

Стимулирование труда. Меры поощрения за успехи в работе (виды, основания, порядок применения) и за особые трудовые заслуги.

Дисциплинарная ответственность: понятие, основные черты и виды. Общая дисциплинарная ответственность. Дисциплинарный проступок как основание для привлечения к дисциплинарной ответственности. Отличие дисциплинарного проступка от административного проступка и преступления. Дисциплинарные взыскания, процедура их применения, порядок снятия и обжалования. Другие меры правового воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины. Специальная дисциплинарная ответственность.

## **Тема 7. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения.**

Понятие материальной ответственности сторон трудового правоотношения и ее значение. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового правоотношения. Случаи наступления материальной ответственности работодателя перед работником.

Определение размера возмещения и порядок взыскания. Денежная компенсация морального вреда. Регрессные иски.

Правовая природа материальной ответственности работников за действительный (реальный) ущерб, причиненный имуществу работодателя (основные условия), отличие ее от гражданско-правовой ответственности. Виды материальной ответственности работников: ограниченная и полная. Индивидуальная и коллективная (бригадная) ответственность работников. Определение размера ущерба и порядок его возмещения. Ограничение удержаний из заработной платы.

## **Тема 18. Трудовые споры и порядок их разрешения.**

Способы защиты трудовых прав работников. Федеральная инспекция труда, ее роль в защите трудовых прав работника.

Понятие и виды трудовых споров. Классификация трудовых споров по субъектному составу и предмету трудовых споров. Разграничение трудовых споров в зависимости от того, из каких правоотношений они возникают. Принципы рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Индивидуальные трудовые споры, понятие, причины их возникновения и подведомственность. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Судебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров и его особенности. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.



Коллективные трудовые споры, причины их возникновения. Порядок разрешения коллективных трудовых споров в примирительной комиссии, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже. Право на забастовку и его ограничение. Порядок проведения забастовки. Обязанности сторон в ходе забастовки. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовок. Правовые последствия признания забастовки незаконной. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

#### **4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации**

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Финансы используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Для очной формы обучения

– при проведении занятий семинарского типа: индивидуальные опросы, доклады, решение задач, тестирование.

Для заочной формы

– при проведении занятий семинарского типа: индивидуальные опросы, доклады, комплексные, письменные работы.

4.1.2. Зачет проводится в форме собеседования по вопросам.

#### **4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.**

### **Тема 1. Источники трудового права**

#### **Примерная проверочная работа в формате тестирования**

1. Источники трудового права - это:

а) *нормативно - правовые акты и отдельные нормы, которые призваны регулировать трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения;*

б) результаты правотворческой деятельности компетентных органов государственной власти в сфере социальных отношений;

в) акты, изданные самими работниками либо через профсоюзы или их представителей;

г) все вышеперечисленное.

2. Источники трудового права не классифицируются по следующим основаниям:

а) по юридической силе;

б) по форме акта;

в) по предмету правового регулирования;

г) *по степени социальной значимости.*

3. Не является источником трудового права:

а) Конституция РФ;

б) Трудовой Кодекс РФ;

в) федеральные законы РФ;

г) *договор о возмездном оказании услуг.*

4. Подзаконными источниками трудового права не являются:

а) указы Президента РФ;

б) постановления Правительства РФ;

в) *федеральные законы РФ;*

г) распоряжения Президента РФ.

5. Локальным актом, содержащим нормы трудового права, являются:

а) Трудовой Кодекс РФ;

б) федеральные законы РФ;

в) законы субъектов РФ;

г) *правила внутреннего трудового распорядка.*

6. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, не могут принимать:
- а) все работодатели, являющиеся юридическими лицами;
  - б) все работодатели;
  - в) *работодатели - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями;*
  - г) работодатели - физические лица, являющиеся индивидуальными предпринимателями.

7. К ведению органов государственной власти не относится издание нормативно - правовых актов, которые устанавливают:

- а) основные направления государственной политики в сфере труда;
- б) обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам, включая дополнительные гарантии отдельным категориям работников;
- в) порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- г) *нормы рабочего времени и отдыха на конкретном предприятии.*

8. Основным федеральным законом, регулирующим отношения, составляющие предмет трудового права, является:

- а) Конституция РФ;
- б) международно - правовые конвенции, регулирующие правоотношения в сфере труда;
- в) *Трудовой Кодекс РФ;*
- г) федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации».

9. В соответствии с Конституцией РФ трудовое законодательство находится:

- а) только в ведении РФ;
- б) только в ведении субъектов РФ;
- в) *в совместном ведении РФ и ее субъектов;*
- г) в ведении органов местного самоуправления.

10. Конституционный Суд РФ не вправе осуществлять следующие функции:

- а) разрешать дела о проверке конституционности нормативно - правовых актов различного уровня;
- б) давать обязательные для исполнения толкования Конституции РФ;
- в) признавать нормативно - правовые акты неконституционными;
- г) *выступать в качестве суда первой инстанции по гражданским делам.*

11. Среди перечисленных актов выделите нормативно - правовые акты и расставьте их (в убывающем порядке) по юридической силе:

- 1) Указ Президента РФ;
- 2) постановление Правительства РФ;
- 3) Закон РФ;
- 4) Закон субъекта РФ;
- 5) Генеральное соглашение;
- 6) отраслевое тарифное соглашение;
- 7) Конвенция МОТ;
- 8) Рекомендация МОТ;
- 9) приказ Министра труда и социального развития;
- 10) Устав кооператива;
- 11) постановление пленума Верховного суда РФ;
- 12) коллективный договор;
- 13) постановление Конституционного суда РФ;
- 14) приказ руководителя организации;
- 15) трудовой договор.

12. Установите, какими актами регулируются:

- 1) гарантии и компенсации при служебных командировках;
- 2) условия труда временных и сезонных работников;
- 3) условия труда совместителей;
- 4) условия труда надомников;
- 5) условия труда служащих государственного аппарата.

## **Тема 2. Коллективные договоры и соглашения.**

### **Контрольные вопросы для текущего контроля в форме устного опроса:**

1. Коллективный договор: порядок заключения, стороны.
2. Коллективные переговоры и их правовое регулирование.
3. Структура и содержание коллективных договоров.
4. Коллективный договор как источник локальных правовых норм.

### **Примерная проверочная работа в формате тестирования**

Коллективный договор - это правовой акт, регулирующий:

- А) экономические отношения в организации;
- Б) социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя;
- В) социально-трудовые и экономические отношения в организации
- Г) любые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя.

Коллективный договор:

- А) не содержит никаких правовых норм;
- Б) содержит локальные нормы;
- В) содержит отраслевые нормы;
- Г) содержит любые правовые нормы.

Коллективный договор в акционерном обществе заключаться:

- А) не может;
- Б) может от имени работников, не являющихся акционерами;
- В) может от имени всех работников;
- Г) может только в открытом акционерном обществе.

Нормы коллективного договора распространяются:

- А) только на администрацию предприятий и организаций;
- Б) только на членов профсоюза;
- В) на всех работников и на работодателя;
- Г) только на работодателя.

В коллективном договоре могут содержаться:

- А) нормы, предусматривающие дополнительные к закону правовые гарантии;
- Б) нормы, усиливающие дисциплинарную ответственность работников;
- В) нормы, повышающие материальную ответственность работников;
- Г) нормы, усиливающие материальную и дисциплинарную ответственность работников.

Коллективный договор заключается на срок:

- А) не более 3 лет;
- Б) не более 5 лет;
- В) не более 7 лет;
- Г) не более 4 лет.

Коллективный договор вступает в силу:

- А) со дня подписания его сторонами;
- Б) через 3 дня после подписания его сторонами;
- В) через 5 дней после подписания его сторонами;
- Г) со дня его уведомительной регистрации.

Коллективный договор можно продлить:

- А) 1 раз;
- Б) 2 раза;
- В) 3 раза;
- Г) неограниченное число раз.

Условия коллективного договора не могут противоречить:

- А) императивным нормам трудового права;
- Б) диспозитивным нормам трудового права;
- В) императивным и диспозитивным нормам трудового права;
- Г) могут противоречить любым нормам трудового права.

При проведении контроля за выполнением коллективного договора, соглашения представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию:

- А) не позднее 1 месяца со дня получения соответствующего запроса;
- Б) не позднее 1 недели со дня получения соответствующего запроса;
- В) не позднее 2-х недель со дня получения соответствующего запроса;
- Г) не позднее 2-х месяцев со дня получения соответствующего запроса.

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение:

- А) 7 календарных дней со дня получения указанного предложения;
- Б) 5 календарных дней со дня получения указанного предложения;

- В) 9 календарных дней со дня получения указанного предложения;
- Г) 10 календарных дней со дня получения указанного предложения.

Коллективный договор может быть продлен на срок:

- А) не более двух лет;
- Б) не более трех лет;
- В) не более четырех лет;
- Г) не более пяти лет.

### Тема 3. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.

#### Контрольные вопросы для текущего контроля в форме устного опроса:

1. Безработные граждане: понятие, статус. Порядок регистрации гражданина в качестве безработного. Первичная регистрация безработных граждан. Регистрация безработных граждан в целях поиска подходящей работы. Перерегистрация безработных граждан. Снятие безработных граждан с регистрационного учета.
2. Трудоустройство. Подходящая работа.
3. Права и социальные гарантии безработных.
4. Организация общественных работ. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации по направлению службы занятости.
5. Размер пособия по безработице. Сроки выплаты пособия по безработице. Прекращение.

#### Примерная проверочная работа в формате тестирования

1. Безработными не могут быть признаны граждане, не достигшие:
  - А) 14 летнего возраста
  - Б) 15 летнего возраста
  - В) 16 летнего возраста
  - Г) 18 летнего возраста
2. Государственная служба занятости населения включает:
  - А) Правительство РФ, Минздравсоцразвития России и службы занятости населения
  - Б) Минздравсоцразвития России, департаменты по трудоустройству и кадровые агентства
  - В) Органы службы занятости, военкоматы, органы МВД, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав
  - Г) *Роструд, органы исполнительной власти субъектов РФ и государственные учреждения службы занятости населения*
3. Решение о признании гражданина безработным принимается органами службы занятости не позднее:
  - А) 11 дней со дня предъявления органам службы занятости необходимых документов
  - Б) 12 дней со дня предъявления органам службы занятости необходимых документов
  - В) 13 дней со дня предъявления органам службы занятости необходимых документов
  - Г) 14 дней со дня предъявления органам службы занятости необходимых документов
4. Гражданин не обязан предъявлять органам службы занятости:
  - А) Документы, удостоверяющие его профессиональную квалификацию
  - Б) Паспорт
  - В) Трудовую книжку
  - Г) *Справку о состоянии здоровья*
5. Пособие по безработице в период временной нетрудоспособности безработного:
  - А) *Выплачивается*
  - Б) Не выплачивается
  - В) Выплачивается в случаях, прямо предусмотренных законом
  - Г) Выплачивается, кроме случаев, прямо предусмотренных законом
6. Общий период выплаты пособия по безработице не может превышать:
  - А) 6 календарных месяцев в суммарном исчислении в течение 12 календарных месяцев
  - Б) 12 календарных месяцев в суммарном исчислении в течение 20 календарных месяцев
  - В) 16 календарных месяцев в суммарном исчислении в течение 32 календарных месяцев

## Тема 4. Трудовой договор.

### Контрольные вопросы для текущего контроля в форме устного опроса:

1. Трудовой договор и его отличия от смежных гражданско-правовых договоров.
2. Обязательные и дополнительные условия трудового договора.
3. Испытание при приеме на работу.
4. Срочные трудовые договоры и их особенности.
5. Переводы и перемещения работников.
6. Основания прекращения трудового договора.
7. Прекращение трудового договора по инициативе сторон трудового договора.
8. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя.
9. Увольнение в случае ликвидации организации либо сокращения штата или численности работников организации.
10. Увольнение по инициативе работодателя за виновные действия работника.
11. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания за нарушения трудовых обязанностей работником.
12. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
13. Дополнительные (специальные) основания увольнения отдельных категорий работников.

### Примерная проверочная работа в формате тестирования

Трудовой договор является:

- А) Разновидностью договора подряда
  - Б) Разновидностью договора о возмездном оказании услуг
  - В) *Самостоятельным договором, отличным от первых двух*
  - Г) Разновидностью договора купли-продажи
8. Сторонами трудового договора являются:
- А) *Работник и работодатель*
  - Б) Работник и профсоюз
  - В) Работодатель и профсоюз
  - Г) Заказчик и исполнитель
9. Физическое лицо выступать в качестве работодателя:
- А) Не может
  - Б) Может в случаях, предусмотренных законом
  - В) *Может*
  - Г) Может, если только оно является индивидуальным предпринимателем
10. Администрация предприятий и организаций не должна требовать от работника при приеме на работу следующие документы:
- А) Трудовую книжку
  - Б) Паспорт
  - В) *Характеристику с предыдущего места работы*
  - Г) Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования
11. Форму, порядок ведения и хранения трудовых книжек устанавливает:
- А) Президент РФ
  - Б) Орган исполнительной власти субъекта РФ
  - В) Орган местного самоуправления
  - Г) *Правительство РФ*
12. Работодатель не обязан вести трудовые книжки:
- А) На несовершеннолетних работников
  - Б) На работников-инвалидов
  - В) На работающих пенсионеров
  - Г) *На работников, работающих по совместительству*

13. Работник, чтобы работодатель завёл на него трудовую книжку должен проработать:
- А) *Свыше 5 дней*
  - Б) Свыше 7 дней
  - В) Свыше 10 дней
  - Г) Свыше 14 дней
14. Не обязаны вести трудовые книжки на своих работников:
- А) Работодатели- юридические лица
  - Б) Все работодатели- физические лица
  - В) *Отдельные категории работодателей- физических лиц*
  - Г) Отдельные категории работодателей- юридических лиц
15. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу:
- А) *Документы, не предусмотренные федеральными законами*
  - Б) Документы, указанные в локальных нормативных актах
  - В) Документы, которые работник не желает предъявить
  - Г) Документы, предусмотренные региональным законодательством
16. Трудовой договор заключается:
- А) *В письменной форме*
  - Б) В устной форме
  - В) В любой форме
  - Г) В устной или письменной
17. Трудовой договор заключается в следующем числе экземпляров:
- А) В одном
  - Б) *В двух*
  - В) В трёх
  - Г) В четырех
18. Работник должен приступить к работе, если в трудовом договоре не оговорен день ее начала:
- А) В день, когда трудовой договор вступил в силу
  - Б) *На следующий день после вступления трудового договора в силу*
  - В) Через 2 дня после вступления трудового договора в силу
  - Г) Через 3 дня после вступления трудового договора в силу
19. Не обязаны проходить медицинский осмотр при поступлении на работу:
- А) Несовершеннолетние работники
  - Б) Работники организаций пищевой промышленности
  - В) Работники водопроводных учреждений
  - Г) *Работники-пенсионеры*
20. Испытательный срок при приеме на работу может быть установлен:
- А) Несовершеннолетним работникам
  - Б) Беременным женщинам
  - В) *Пенсионерам*
  - Г) Лицам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев
21. По общему правилу максимальная продолжительность испытательного срока составляет:
- А) Один месяц
  - Б) *Три месяца*
  - В) Один год
  - Г) Девять месяцев
22. Право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию в период испытания работник:
- А) Не имеет
  - Б) *Имеет*
  - В) Имеет только в случаях, предусмотренных действующим законодательством
  - Г) Имеет, если срок испытания превышает один месяц

23. Работникам, заключающим краткосрочный трудовой договор, испытание:
- А) *Не устанавливается*
  - Б) Устанавливается
  - В) Устанавливается в случаях, прямо указанных в законе
  - Г) Устанавливается, если срок испытания превышает один месяц
24. Заключить срочный трудовой договор можно в следующих случаях:
- А) В любых случаях
  - Б) Только при наличии соглашения между работником и работодателем
  - В) *В случаях, прямо предусмотренных законом*
  - Г) В случаях когда срок трудового договора превышает один год
25. Работодатель имеет право переводить работника в случае производственной аварии:
- А) *На срок до 1 месяца*
  - Б) На срок до 2 месяцев
  - В) На срок до 3 месяцев
  - Г) На срок до 4 месяцев
26. Инициатором прекращения срочного трудового договора может быть:
- А) Работник или представительный орган работников
  - Б) Работодатель или представительный орган работников
  - В) *Работник либо работодатель*
  - Г) Представительный орган работников
27. Работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, обязан в письменной форме предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора:
- А) *За три календарных дня*
  - Б) За 3 рабочих дня
  - В) За 7 дней
  - Г) Не позднее чем за 2 недели
28. Максимальная продолжительность срочного трудового договора как правило составляет:
- А) Шесть месяцев
  - Б) Один год
  - В) *Пять лет*
  - Г) Три года
29. Срочный трудовой договор заключается с:
- А) *Лицами, направленными органами службы занятости населения на общественные работы*
  - Б) Гражданином для временного замещения вакантной должности в организации
  - В) Лицами предпенсионного возраста
  - Г) Деканом факультета высшего профессионального учебного заведения
30. Работник, заключивший срочный трудовой договор, может быть уволен по инициативе работодателя в следующих случаях:
- А) *Может во всех случаях*
  - Б) Не может во всех случаях
  - В) Может в некоторых случаях
  - Г) Может, если работник увольняется за виновные действия
31. Работник, решивший уволиться по собственному желанию, должен предупредить работодателя об увольнении по общему правилу не позднее чем:
- А) *За две недели*
  - Б) За один месяц
  - В) За три месяца
  - Г) За три недели
32. Работодатель обязан отстранить от работы работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного опьянения в следующих случаях:
- А) Не обязан во всех случаях
  - Б) Обязан в случаях указанных в законе
  - В) Обязан в случае повторного появления
  - Г) *Обязан во всех случаях*

33. Работодатель может отказаться уволить работника, подавшего заявление об увольнении по собственному желанию в следующих случаях:
- А) Может во всех случаях
  - Б) *Не может во всех случаях*
  - В) Может в некоторых случаях
  - Г) Может, если срок трудового договора не превышает трех месяцев
34. Днем увольнения работника является:
- А) *Последний день его работы*
  - Б) Следующий день после последнего дня его работы
  - В) День, предшествующий последнему дню его работы
  - Г) День, предшествующий дню издания приказа об увольнении
35. Работодатель имеет право произвести увольнение работника, не совершившего никакого нарушения его трудовых обязанностей, в следующих случаях:
- А) Не имеет во всех случаях
  - Б) Имеет во всех случаях
  - В) *Имеет в случаях, предусмотренных законодательством*
  - Г) Может только в случае ликвидации организации
36. Работодатель должен учитывать мнение профсоюзного органа при увольнении работника по инициативе работодателя в следующих случаях:
- А) Обязан в любом случае
  - Б) *Обязан в некоторых случаях*
  - В) Не обязан
  - Г) Обязан только в случае увольнения несовершеннолетнего работника
37. Можно уволить при сокращении штатов или численности работников:
- А) Любого работника
  - Б) Только пенсионеров
  - В) *Всех, кроме некоторых категорий работников*
  - Г) Только инвалидов
38. Несоответствие работника занимаемой должности как основание его увольнения по инициативе работодателя вызвано:
- А) Состоянием здоровья
  - Б) Непродолжительным стажем работы по специальности
  - В) Плохой дисциплиной труда
  - Г) *Недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации*
39. Отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию работник:
- А) *Вправе*
  - Б) Не вправе
  - В) Вправе только в случаях, предусмотренных законодательством о труде
  - Г) Вправе, кроме случаев, предусмотренных законодательством о труде
40. Администрация предприятия может уволить работника за прогул в следующих случаях:
- А) Если он не выходил на работу без уважительных причин целый месяц
  - Б) *Если он отсутствовал на работе даже один день без уважительных причин*
  - В) Если он не выходил на работу в течение недели
  - Г) Если он не выходил на работу в течение двух недель
41. Работник должен появиться на работе в нетрезвом виде, чтобы работодатель мог его уволить, следующее число раз:
- А) *Один раз*
  - Б) Три раза
  - В) Два раза
  - Г) Более трех раз
42. Увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности:
- А) Допускается



- Б) Не допускается во всех случаях  
В) *Не допускается, кроме случаев, указанных в законодательстве*  
Г) Допускается только по соглашению сторон
43. Увольнение работника по инициативе работодателя в период его пребывания в отпуске:  
А) Допускается  
Б) Не допускается во всех случаях  
В) *Не допускается, кроме случаев, указанных в законодательстве*  
Г) Допускается только в случае достижения работником пенсионного возраста
44. Порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливаются:  
А) Работником  
Б) Выборным органом первичной профсоюзной организации  
В) Органом местного самоуправления  
Г) *Работодателем*
45. Трудовой договор не прекращается по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:  
А) Призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу  
Б) Неизбрание на должность  
В) Осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу  
Г) *Достижение работником пенсионного возраста*
46. Является дополнительным основанием прекращения трудового договора:  
А) Соглашение сторон  
Б) Расторжение трудового договора по инициативе работодателя  
В) Перевод работника по его просьбе или с его согласия к другому работодателю или переход на выборную работу (должность)  
Г) *Совершение работником, выполняющим воспитательные функции аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы*
47. Не является общим основанием прекращения трудового договора:  
А) Соглашение сторон  
Б) Истечение срока трудового договора  
В) Расторжение трудового договора по инициативе работника  
Г) *Выход на пенсию*

## Примеры контрольных заданий

### Задача №1.

Техник Васин неоднократно просил начальника цеха предоставить ему более квалифицированную работу. Наконец, приказом директора он был переведен в другой цех на должность мастера производственного участка. При этом согласия у него не было получено, в виду того, что перевод произведен по его просьбе. Однако Васин работать в новом цехе отказался, поскольку неприязненно относился к его начальнику.

Состоялся ли перевод?

### Задача №2.

Бригада монтажников была направлена в служебную командировку на период 40 календарных дней. По истечению данного срока администрация предприятия продлила командировку на 15 календарных дней из соображений производственной необходимости.

Требуется ли согласие работников на продление данной командировки? Находятся ли члены бригады в командировке или они переведены на новое место работы?

### Задача №3.

Слесарь Кравчук был переведён из цеха ремонта тепловозов на коксохимическое производство с сохранением прежней зарплаты без своего согласия на это. Администрация предприятия аргументировала такой перевод избытком рабочей силы в ремонтном цехе, сохранением за Кравчуком прежней трудовой функции и неизменностью существенных условий труда.

Соблюдён ли в данном случае законный порядок осуществления переводов?

Задача №4.

На основании заключения медкомиссии, выявившей у монтажника Степанова заболевание сердца, работодатель не допустил данного работника к выполнению его трудовых функций. Администрация сообщила Степанову, что на данный момент о наличии подходящих этому работнику вакансий на предприятия неизвестно. После этого Степанову были предложены две альтернативы дальнейшего развития событий: 1. немедленное увольнение работника; 2. продолжение работы на прежнем рабочем месте на той же должности в условиях неполного рабочего дня и пропорционально сниженной зарплаты. Степанов обратился за консультацией к юристу.

Какой ответ и с какой аргументацией он должен получить?

Задача №5.

По соображениям производственной необходимости Фёдоров был на-правлен на реконструкцию цеха, в котором он ранее не работал, на срок 45 дней с сохранением его прежней зарплаты. По истечению данного срока работодатель предложил Фёдорову продолжить трудиться на реконструкции ещё в течении 21 календарного дня на условиях выплаты крупной премии данному работнику вместо заработной платы, на что тот согласился. После возвращения на прежнее место работы Фёдоров потребовал выплаты ему соответствующей премии. В ответ от работодателя последовал отказ, аргументированный нехваткой финансовых средств в фонде оплаты труда. Урегулируйте на основе норм трудового права разногласие, возникшее между Фёдоровым и работодателем.

## **Тема 5. Рабочее время и время отдыха.**

### **Контрольные вопросы для текущего контроля в форме устного опроса:**

1. Понятие и виды рабочего времени. Нормальное рабочее время. Сокращенная продолжительность рабочего времени. Неполное рабочее время.
2. Режим рабочего времени: понятие и виды. Сменный режим рабочего времени. Режим с вахтовым методом организации работ. Режим с раздробленным рабочим днем. Режим с гибким графиком работы.
3. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Сверхурочная работа. Ненормированный рабочий день.
4. Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в течение рабочего дня. Еженедельный отдых. Нерабочие праздничные дни. Случаи, которые могут служить основанием для привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.
5. Понятие, виды и продолжительность отпусков. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Дополнительные отпуска. Порядок предоставления отпусков. Досрочный отзыв из отпуска.

### **Примерная проверочная работа в формате тестирования**

- . Нормальная продолжительность рабочего времени составляет:  
А) Не более 36 часов в неделю

- Б) Не более 40 часов в неделю  
В) Не более 41 часов в неделю  
Г) Не более 42 часов в неделю
2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников возрасте до шестнадцати лет:  
А) Не более 20 часов в неделю  
Б) Не более 22 часов в неделю  
В) *Не более 24 часов в неделю*  
Г) Не более 26 часов в неделю
3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет:  
А) Не более 30 часов в неделю  
Б) Не более 32 часов в неделю  
В) *Не более 35 часов в неделю*  
Г) Не более 36 часов в неделю
4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, являющихся инвалидами I или II группы:  
А) Не более 32 часов в неделю  
Б) Не более 34 часов в неделю  
В) *Не более 35 часов в неделю*  
Г) Не более 36 часов в неделю
5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню:  
А) Уменьшается на 2 часа  
Б) Не может превышать 5 часов  
В) *Уменьшается на 1 час*  
Г) Уменьшается на 4 часа
6. Продолжительность ежедневной работы (смены) для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет не может превышать:  
А) 4 часов  
Б) *5 часов*  
В) 6 часов  
Г) 7 часов
7. Продолжительность ежедневной работы (смены) для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет не может превышать:  
А) 5 часов  
Б) 6 часов  
В) *7 часов*  
Г) 8 часов
8. Работа в течение двух смен подряд:  
А) Разрешается  
Б) *Не разрешается*  
В) Разрешается только в случаях, предусмотренных в законодательстве  
Г) Разрешается только с письменного согласия работника
9. Ночным временем является время:  
А) *С 22 часов до 6 часов*  
Б) С 22 часов до 7 часов  
В) С 23 часов до 6 часов  
Г) С 23 часов до 7 часов
10. Продолжительность работы (смены) в ночное время:  
А) *Сокращается на один час без последующей отработки*  
Б) Сокращается на два часа без последующей отработки  
В) Сокращается на три часа без последующей отработки  
Г) Не сокращается
11. К работе в ночное время несовершеннолетние работники по общему правилу:

- А) *Не допускаются*
- Б) Допускаются во все случаях
- В) Допускаются только с их письменного согласия
- Г) Допускаются только с согласия комиссии по делам несовершеннолетних и защите их

прав

12. К работе в ночное время инвалиды:
  - А) Не допускаются
  - Б) Допускаются во все случаях
  - В) *Допускаются только с их письменного согласия*
  - Г) Допускаются, если это согласовано с представительным органом работников
13. К работе в ночное время беременные женщины по общему правилу:
  - А) *Не допускаются*
  - Б) Допускаются во все случаях
  - В) Допускаются только с их письменного согласия
  - Г) Допускаются, если это согласовано с представительным органом работников
14. Привлечение работника к сверхурочной работе без его согласия допускается:
  - А) Во всех случаях
  - Б) В случаях, указанных в генеральном соглашении
  - В) В случаях, указанных в коллективном договоре
  - Г) *В случаях, указанных в Трудовом кодексе РФ*
15. Обязан обеспечить точный учёт сверхурочных работ:
  - А) Работник
  - Б) *Работодатель*
  - В) Выборный орган первичной профсоюзной организации
  - Г) Работник и выборный орган первичной профсоюзной организации
16. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника:
  - А) *120 часов в год*
  - Б) 130 часов в год
  - В) 140 часов в год
  - Г) 150 часов в год
17. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается:
  - А) *Правилами внутреннего трудового распорядка*
  - Б) Любым локальным нормативным актом
  - В) Федеральным законом
  - Г) Региональным законом
18. Право на использование отпуска за первый год работы у работника возникает по истечении следующего числа месяцев непрерывной работы у данного работодателя:
  - А) *Шести месяцев*
  - Б) Восьми месяцев
  - В) Одиннадцати месяцев
  - Г) Двенадцати месяцев
19. Не могут быть отозваны из отпуска:
  - А) Работники-инвалиды
  - Б) *Работники, занятые на работах с вредными условиями труда*
  - В) Работники- пенсионеры
  - Г) Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет
20. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет:
  - А) 24 рабочих дня,
  - Б) 28 рабочих дней
  - В) *28 календарных дней*
  - Г) 24 календарных дня
21. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска:
  - А) Включаются
  - Б) *Не включаются*

- В) Включаются только в случаях, указанных в законодательстве  
Г) Включаются только с согласия работника
22. Общим выходным днем является:  
А) Суббота  
Б) *Воскресенье*  
В) Суббота и воскресенье  
Г) Любой день недели
23. Не является нерабочим праздничным днем в РФ:  
А) День защитника Отечества  
Б) День России  
В) День Победы  
Г) *День Конституции*
24. Минимальная продолжительность еженедельного непрерывного отдыха составляет:  
А) Не менее 40 часов  
Б) *Не менее 42 часов*  
В) Не менее 44 часов  
Г) Не менее 46 часов
25. До истечения шести месяцев непрерывной работы у работодателя отпуск за первый год работы предоставляется:  
А) *Работникам в возрасте до 18 лет*  
Б) Работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет  
В) Работникам-инвалидам  
Г) Работникам в возрасте до 21 года
26. Основной оплачиваемый отпуск несовершеннолетним работникам предоставляется:  
А) В летнее время  
Б) *В любое удобное для них время*  
В) В зимнее время  
Г) В любое удобное для работодателя время
27. Работодатель обязан предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:  
А) *Участникам Великой Отечественной войны*  
Б) Работникам в возрасте до 21 года  
В) Всем работникам  
Г) Беременным женщинам
28. Время предоставления перерыва для отдыха и питания и его конкретная продолжительность устанавливаются:  
А) Любым локальным нормативным актом  
Б) *Правилами внутреннего трудового распорядка*  
В) Генеральным соглашением  
Г) Региональным соглашением
29. График отпусков:  
А) Обязателен только для работника  
Б) Обязателен только для работодателя  
В) *Обязателен как для работодателя, так и для работника*  
Г) Не обязателен как для работодателя, так и для работника
30. График отпусков утверждается работодателем не позднее чем за:  
А) Одну неделю до наступления календарного года  
Б) *Две недели до наступления календарного года*  
В) Три недели до наступления календарного года  
Г) Четыре недели до наступления календарного года

## **Примеры контрольных заданий**

### **Задача № 1.**

Президент компании утвердил график работы компании, в котором продолжительность ежедневной работы (смены) для всех работников была установлена в размере 8 часов. Член комиссии по трудовым спорам на общем собрании работников выступил и признал, что этот график противоречит правовым нормам о труде.

- а) Какие виды рабочего времени Вы знаете?*
- б) Совпадает ли продолжительность рабочего времени с продолжительностью ежедневной работы (смены)?*
- в) Для каких категорий работников законом закрепляется максимальная продолжительность ежедневной работы (смены)?*
- г) Накануне каких дней и в какое время суток продолжительность ежедневной работы (смены) должна быть сокращена?*
- д) В каких нормативных правовых актах необходимо закрепить продолжительность ежедневной работы (смены)?*

## **Задача № 2.**

На ООО «Гузель» несколько работниц осуществляли трудовые функции на условиях неполного рабочего дня. Одна из них – Киселева подала заявление о переводе ее на работу с полным рабочим днем, так как ее дочь учится в вузе и ее надо содержать. Другой – Тюриной администрация сама предложила перейти на полный рабочий день, так как объем счетных операций, которые она выполняла, резко возрос, а когда та отказалась, наложила на нее выговор за невыполнение приказа.

Одновременно продавец Фадеева, работавшая полный рабочий день, подала заявление о переводе ее на неполный рабочий день, приложив к нему медицинское заключение о серьезном заболевании ее престарелой матери, за которой требуется постоянный уход. 17-летняя Лескова, работающая уборщицей полный рабочий день, едва справлялась с трудовыми обязанностями, поэтому стала требовать перевода ее на неполный рабочий день.

- а) Какими правовыми актами устанавливается и отменяется условие о неполном рабочем дне?*
- б) Какими правовыми способами осуществляется перевод работника с полного рабочего дня на неполный рабочий день?*
- в) Имеет ли особенности правовой статус работника, работающего неполный рабочий день?*
- г) Удовлетворите ли Вы заявления работниц?*

## **Задача № 3.**

Группа корреспондентов, работающих в областной газете, просила установить им режим труда, отличный от других работников. Один из них просил установить гибкий режим труда, другой – раздробить рабочий день на части, а третий просил разрешить ему работать по вахтовому методу.

- а) Что такое режим рабочего времени?*
- б) В каких нормативных правовых актах он закрепляется?*
- в) Какие особые режимы труда закреплены в правовых актах?*
- г) Какими способами ведется учет рабочего времени?*
- д) Следует ли удовлетворить просьбы корреспондентов?*

## **Задача № 4.**

Повар столовой ежедневно приходил на работу на один час раньше, для того чтобы принять молочные продукты и затем приступить к своим непосредственным обязанностям. Такая организация производства и труда введена была администрацией давно. По истечении пяти месяцев

работы повар подсчитал, что он переработал 200 часов. В связи с этим он обратился в комиссию по трудовым спорам с заявлением об оплате сверхурочной работы.

- а) Какая работа считается сверхурочной?*
- б) В каких случаях она допускается?*
- в) Каков порядок ее разрешения и оформления?*
- г) Какие категории работников не могут привлекаться к сверхурочной работе?*
- д) Как эта работа оплачивается?*

### **Задача № 5.**

На общем собрании трудового коллектива ОАО «Алмаз» обсуждался вопрос о графике работы предприятия. Профком настаивал на введении пятидневной рабочей недели, двухсменного режима труда, тридцати минутного перерыва для отдыха и питания. Администрация же считала, что более эффективным будет 6-дневная рабочая неделя, трехсменный режим труда, 45 минутный обеденный перерыв.

- а) Кто определяет график работы организации?*
- б) Кто устанавливает вид рабочей недели и график сменности?*
- в) Кто устанавливает длительность перерыва для отдыха и питания?*
- г) Если возникают разногласия между договаривающимися сторонами (какими?), в каком порядке они решаются?*

### **Задача № 6.**

В связи с началом учебного года директор школы объявил выходной день 29 августа рабочим днем и сообщил, что отгул будет предоставлен в течение ближайших 12 дней. Завхоз Иванов не вышел на работу 29 августа, так как считал распоряжение директора незаконным, поскольку оно не было издано в письменном виде. После выполнения распоряжения директора, которое не было согласовано с профкомом, дворник Лысов от отгула отказался и просил оплатить ему работу в выходной день, а уборщицы Сизова и Плетнева просили приурочить выходной день к очередному отпуску.

- а) Возможно ли привлечение рабочих и служащих к работе в установленные для них выходные дни?*
- б) Каков порядок привлечения к работе в выходные дни?*
- в) В какой форме допускается компенсация за работу в выходные дни?*
- г) Можно ли привлечь к ответственности работника за невыход на работу в выходной день?*

## **Тема 6. Дисциплина труда. Дисциплинарная ответственность.**

### **Примерная проверочная работа в формате тестирования**

Правила внутреннего трудового распорядка:

- А) Утверждаются работодателем
  - Б) Утверждаются представительным органом работников организации
  - В) Утверждаются общим собранием работников организации
  - Г) Никем не утверждаются
2. Право поощрять работников предоставлено:
- А) Работодателю
  - Б) Представительному органу работников организации
  - В) Общему собранию работников организации
  - Г) Лицу, которому непосредственно подчинен работник
3. Срок действия дисциплинарного взыскания составляет:
- А) Шесть месяцев

- Б) *Один год*
  - В) Два года
  - Г) Полтора года
4. Следующие дисциплинарные взыскания не может применить работодатель:
- А) Выговор
  - Б) *Штраф*
  - В) Увольнение
  - Г) Замечание
5. За один дисциплинарный проступок может быть применено следующее количество взысканий:
- А) *Одно*
  - Б) Два
  - В) Три
  - Г) Четыре
6. Дисциплинарное взыскание по общему правилу не может быть применено позднее:
- А) *Шести месяцев со дня совершения проступка*
  - Б) Девяти месяцев со дня совершения проступка
  - А) Десяти месяцев со дня совершения проступка
  - А) Двенадцати месяцев со дня совершения проступка
7. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее:
- А) Одной недели со дня обнаружения проступка
  - Б) Двух недель со дня обнаружения проступка
  - В) *Одного месяца со дня обнаружения проступка*
  - А) Двух месяцев со дня обнаружения проступка
8. Состав комиссии для рассмотрения несчастного случая на производстве не может быть:
- А) *Не менее трех человек*
  - Б) Не менее пяти человек
  - В) Не менее семи человек
  - Г) Не менее двенадцати человек
9. При групповом несчастном случае на производстве акт о несчастном случае на производстве составляется:
- А) *На каждого пострадавшего отдельно*
  - Б) На всех пострадавших
  - В) Отдельно только на каждого несовершеннолетнего пострадавшего
  - Г) Отдельно только на каждого пострадавшего-пенсионера
10. Расследование несчастного случая, в результате которого один или несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья проводится комиссией по расследованию несчастных случаев в течение:
- А) Двух дней
  - Б) *Трех дней*
  - В) Пяти дней
  - Г) Шести дней
11. Расследование несчастного случая, в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая со смертельным исходом проводится комиссией по расследованию несчастных случаев в течение:
- А) Двенадцати дней
  - Б) *Пятнадцати дней*
  - В) Двадцати дней
  - Г) Тридцати дней
12. Государственные нормативные требования охраны труда не содержатся:
- А) *В генеральных соглашениях*
  - Б) В федеральных законах
  - В) В иных нормативных правовых актах РФ
  - Г) В законах субъектов



13. Вредным производственным фактором является производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его:
- А) Травме
  - Б) *Заболеванию*
  - В) Увольнению
  - Г) Переводу в другое структурное подразделение
14. Опасным производственным фактором является производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его:
- А) *Травме*
  - Б) Заболеванию
  - В) Травме или заболеванию
  - Г) Увольнению
15. Создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области у каждого работодателя, численность работников которого превышает:
- А) 30 человек
  - Б) *50 человек*
  - В) 60 человек
  - Г) 70 человек
16. Комитеты (комиссии) по охране труда не создаются по инициативе:
- А) Работников
  - Б) Работодателя
  - В) Представительного органа работников
  - Г) *Комиссии по трудовым спорам*
17. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями по общему правилу осуществляется в размере не менее:
- А) *0.2 процента суммы затрат на производство продукции*
  - Б) 0.4 процента суммы затрат на производство продукции
  - В) 0.6 процента суммы затрат на производство продукции
  - Г) 0.8 процента суммы затрат на производство продукции
18. Расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работник:
- А) Несет
  - Б) *Не несет*
  - В) Несет только в случаях, предусмотренных законодательством о труде
  - Г) Несет, кроме случаев, предусмотренных законодательством о труде
19. При групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель обязан направить извещение по установленной форме в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов:
- А) *В течение суток*
  - Б) В течение двух суток
  - В) В течение трех суток
  - Г) В течение пяти суток

## **Тема 7. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения. Примерная проверочная работа в формате тестирования**

Ограниченной материальной ответственностью является:

- А) Ответственность работника в пределах его среднего месячного заработка
- Б) Материальная ответственность за причинения ущерба работником при исполнении трудовых обязанностей
- В) Ответственность работника в пределах минимального размера оплаты труда

Г) Ответственность работника в пределах двухмесячного среднего заработка

Возместить моральный вред, причинённый другой стороне трудового договора обязан:

- А) Работник
- Б) Работодатель
- В) Работник и работодатель
- Г) Обе стороны не обязаны возмещать моральный вред

Полная материальная ответственность работника в случае причинения ущерба в нетрезвом состоянии:

- А) Наступает
- Б) Не наступает
- В) Наступает только в случаях, указанных в законе
- Г) Наступает, если работник старше 21 года

Исключает материальную ответственность работника перед работодателем:

- А) Возникновение ущерба вследствие непреодолимой силы
- Б) Причинение ущерба лицом моложе 20 лет
- В) Причинение ущерба работником-совместителем
- Г) Причинение ущерба беременной женщиной

Несёт ограниченную материальную ответственность за причинение ущерба:

- А) Только работник
- Б) Только работодатель
- В) Работник и работодатель
- Г) Только индивидуальные предприниматели

Неполученные доходы при привлечении работника к материальной ответственности за ущерб, причинённый в рабочее время взысканию с него:

- А) Подлежат
- Б) Не подлежат
- В) Подлежат только в случаях, указанных в законе
- Г) Подлежат только с письменного согласия работника

Не может быть заключен договор о полной материальной ответственности:

- А) С работником-пенсионером
- Б) С несовершеннолетним работником
- В) С женщиной, имеющей детей до 1,5 лет
- Г) С работающим инвалидом

Размер ущерба, причиненного имуществу работника работодателем, исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день:

- А) Возмещения ущерба
- Б) Причинения ущерба
- В) Предшествующий дню причинения ущерба
- Г) Предшествующий дню возмещения ущерба

Письменный договор о полной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества работодатель может заключить только:

- А) С лаборантом кафедры
- Б) С медицинской сестрой поликлиники
- В) С библиотекарем
- Г) С уборщицей служебных помещений

Распоряжение работодателя о взыскании с работника суммы причиненного ущерба, не превышающего среднего месячного заработка, производится не позднее:

- А) Одной недели со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба
- Б) Двух недель со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба

В) Трех недель со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба

Г) Одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба

Доказать размер причиненного ущерба:

- А) Обязан только работодатель
- Б) Обязан только работник
- В) Обязана каждая из сторон трудового договора
- Г) Не обязаны обе стороны трудового договора

## **Тема 8. Трудовые споры и порядок их разрешения. Примерная проверочная работа в формате тестирования**

- Вправе осуществлять государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства:
- А) *Органы федеральной инспекции труда*
  - Б) Органы местного самоуправления
  - В) Органы государственной власти субъектов Российской Федерации
  - Г) Органы внутренних дел
2. Не рассматриваются индивидуальные трудовые споры:
- А) Комиссиями по трудовым спорам
  - Б) Федеральными судами
  - В) Федеральными судами и комиссиями по трудовым спорам
  - Г) *Органами Федеральной инспекции труда*
3. Индивидуальный трудовой спор возникает:
- А) *С момента обращения лица в КТС или суд*
  - Б) Со дня совершения трудового правонарушения
  - В) Со дня обращения работника к работодателю по поводу изменения индивидуальных условий труда
  - Г) Через 2 дня после того дня, когда лицо узнало о нарушении своего права
4. Забастовки являются:
- А) Способом разрешения индивидуального трудового спора
  - Б) *Способом разрешения коллективного трудового спора*
  - В) Способом разрешения индивидуального и коллективного трудового спора
  - Г) Способом правового регулирования общественно-трудовых отношений
5. Не вправе рассматривать трудовые споры:
- А) Суды общей юрисдикции
  - Б) Районные суды
  - В) *Арбитражные суды*
  - Г) Верховный Суд РФ
6. Основным способом защиты трудовых прав и свобод не является:
- А) Самозащита работниками трудовых прав
  - Б) Защита трудовых прав и законных интересов работников профсоюзами
  - В) Судебная защита
  - Г) *Защита трудовых прав работников руководителем организации*
7. Максимальным сроком обращения работника в комиссию по трудовым спорам является:
- А) Месячный срок со дня, когда он узнал о нарушении своего права
  - Б) Двухмесячный срок со дня, когда он узнал о нарушении своего права
  - В) *Трехмесячный срок со дня, когда он узнал о нарушении своего права*
  - Г) Двухнедельный срок со дня, когда он узнал о нарушении своего права
8. Представители работодателя организовывать забастовку:
- А) *Не вправе*
  - Б) Вправе

- В) Вправе только в случаях, предусмотренных законодательством  
Г) Вправе при наличии согласия на забастовку представительного органа работников
9. Сторонами индивидуального трудового спора являются:  
А) Представительный орган работников и работодатель  
Б) *Работник и работодатель*  
В) Работник и суд  
Г) Работодатель и суд
10. Руководство деятельностью Федеральной инспекции труда осуществляет:  
А) Президент РФ  
Б) Генеральный прокурор РФ  
В) *Главный государственный инспектор труда РФ*  
Г) Глава Правительства РФ
11. Организационно-техническое обеспечение деятельности КТС осуществляется:  
А) *Работодателем*  
Б) Работниками  
В) Работодателем и работниками  
Г) Выборным органом первичной профсоюзной организации
12. Примирительная комиссия создается в срок до:  
А) *Трех рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора*  
Б) Четырех рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора  
В) Пяти рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора  
Г) Семи рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора
13. Продолжительность предупредительной забастовки составляет:  
А) 2 часа  
Б) *1 час*  
В) 3 часа  
Г) 4 часа
14. Предупредительная забастовка может быть объявлена после:  
А) Трех календарных дней работы примирительной комиссии  
Б) Четырех рабочих дней работы примирительной комиссии  
В) Четырех календарных дней работы примирительной комиссии  
Г) *Пяти календарных дней работы примирительной комиссии*
15. Предупредительная забастовка может быть объявлена:  
А) *Один раз*  
Б) Два раза  
В) Три раза  
Г) Четыре раза
16. О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за:  
А) 3 календарных дня  
Б) 5 календарных дня  
В) 7 календарных дней  
Г) *10 календарных дней*
17. Забастовку возглавляет:  
А) *Представительный орган работников*  
Б) Работодатель  
В) Комиссия по трудовым спорам  
Г) Работодатель или представительный орган работников
18. Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке:  
А) Комиссию по трудовым спорам  
Б) Прокуратуру по месту прохождения забастовки  
В) *Соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров*

Г) Суд по месту прохождения забастовки

19. Право на забастовку может быть ограничено:

- А) *Федеральным законом*
- Б) Указом Президента РФ
- В) Постановлением Правительства РФ
- Г) Региональным законом

20. В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей суд вправе неначавшуюся  
забастовку отложить на срок до:

- А) 20 дней
- Б) *30 дней*
- В) 40 дней
- Г) 50 дней

21. В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей суд вправе начавшуюся  
забастовку приостановить на срок до:

- А) 10 дней
- Б) *30 дней*
- В) 50 дней
- Г) 60 дней

#### 4.3. Оценочные средства промежуточной аттестации.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-5	способность к использованию законодательства и других нормативных актов федерального и регионального уровней для предоставления социальных услуг, социального обеспечения, мер социальной помощи и к правовому регулированию социальной защиты граждан.	ПК-5.1.	способность получать знания основ правового регулирования в области трудового, семейного права, социального обеспечения и социального страхования граждан;

#### Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-5.1.– способность получать знания основ правового регулирования в области трудового, семейного права, социального обеспечения и социального страхования граждан;	Студент в процессе прохождения практики ознакомился с нормами применения российского законодательства в области предоставления социальных услуг, социального обеспечения, социальной защиты и социальной помощи населению;	Студентом адекватно и полно найдены, отобраны, систематизированы законоположения по конкретным ситуациям в области предоставления социальных услуг, социального обеспечения, мер социальной помощи и социальной защиты граждан - освоен первичный опыт использования правовых знаний для решения конкретных практических задач

#### Вопросы для подготовки к зачету.

6. Предмет трудового права как отрасли права.
7. Трудовые отношения и тесно связанные с ними отношения.
8. Метод трудового права. Особенности метода трудового права.
9. Система трудового права.
10. Принципы трудового права.
11. Соотношение трудового права со смежными отраслями права.
12. Коллективные переговоры – основная форма социального партнерства.
13. Порядок ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора.
14. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.
15. Коллективные договоры. Главные черты коллективного договора. Содержание и структура коллективного договора. Действие коллективного договора во времени и по кругу лиц.
16. безработных граждан с регистрационного учета.
17. Трудоустройство. Подходящая работа.
18. Права и социальные гарантии безработных.
19. Организация общественных работ. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации по направлению службы занятости.
20. Размер пособия по безработице. Сроки выплаты пособия по безработице. Прекращение, приостановка выплаты пособия по безработице, снижение его размера.
21. Понятие изменения трудового договора. Перевод на другую работу.
22. Понятие и общие основания прекращения трудового договора.
23. Понятие и виды рабочего времени. Нормальное рабочее время. Сокращенная продолжительность рабочего времени. Неполное рабочее время.
24. Режим рабочего времени: понятие и виды. Сменный режим рабочего времени. Режим с вахтовым методом организации работ. Режим с раздробленным рабочим днем. Режим с гибким графиком работы.
25. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Сверхурочная работа. Ненормированный рабочий день.
26. Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в течение рабочего дня. Еженедельный отдых. Нерабочие праздничные дни. Случаи, которые могут служить основанием для привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.
27. Понятие, виды и продолжительность отпусков. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Дополнительные отпуска. Порядок предоставления отпусков. Досрочный отзыв из отпуска.
28. Понятие дисциплины труда и внутреннего трудового распорядка.
29. Поощрения работников. Понятие и виды поощрений.
30. Понятие и виды дисциплинарной ответственности работников.
31. Дисциплинарные взыскания. Порядок наложения и снятия дисциплинарных взысканий.
32. Понятие и виды материальной ответственности.
33. Материальная ответственность работодателя перед работником.
34. Трудовой спор: понятие, виды. Классификация трудовых споров.
35. Комиссия по трудовым спорам (КТС): образование, компетенция, порядок рассмотрения спора.
36. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в суде.
37. Понятие и этапы рассмотрения коллективного трудового спора.
38. Система и компетенция органов содействия занятости населения в Российской Федерации.
39. Безработные граждане: понятие, статус. Порядок регистрации гражданина в качестве безработного. Первичная регистрация безработных граждан. Регистрация безработных граждан в целях поиска подходящей работы. Перерегистрация безработных граждан. Снятие безработных граждан с регистрационного учета.
40. Трудоустройство. Подходящая работа.
41. Права и социальные гарантии безработных.
42. Организация общественных работ. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации по направлению службы занятости.
43. Размер пособия по безработице. Сроки выплаты пособия по безработице. Прекращение,

44. заключении трудового договора.
45. Обязательные и дополнительные условия трудового договора.
46. Испытание при приеме на работу
47. Трудовая книжка. Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек.
48. Персональные данные работника: понятие, правила работы с персональными данными. Защита персональных данных работника.
49. Материальная ответственность работника. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
50. Полная материальная ответственность. Договор о полной материальной ответственности.
51. Порядок взыскания ущерба.
52. Трудовой спор: понятие, виды. Классификация трудовых споров.
53. Комиссия по трудовым спорам (КТС): образование, компетенция, порядок рассмотрения спора.
54. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в суде.
55. Правовое регулирование проведения забастовки.

### **Типовые ситуационные задания к зачету.**

#### **Задача № 1.**

При заключении трудового договора с Ильющенко о работе в должности менеджера, директор предложил включить в трудовой договор следующие условия: об установлении испытательного срока; о размере заработной платы; о прекращении трудового договора в случае, если Ильющенко откажется выехать в командировку; об обязательстве Ильющенко использовать ежегодный отпуск только в зимнее время, выполнять обязанности заведующего отделом в период отсутствия последнего, не работать по совместительству у другого работодателя. По согласованию с Ильющенко ТД был заключен.

Правомерны ли условия трудового договора?

#### **Задача № 2.**

В складском помещении торгово-закупочной базы в 9 ч вечера лопнула труба с холодной водой. в это время на работе были директор, 3 бухгалтера, работавшие над годовым отчетом, 2 охранника. распоряжением директора все они были направлены в складское помещение спасать от порчи товары. Бухгалтера отказались от выполнения распоряжения, одна в связи с тем, что она не разнорабочий, вторая в связи с тем, что она болеет ангиной и работа в холодной воде не будет способствовать ее выздоровлению. за отказ от ликвидации последствий аварии им был объявлен выговор.

Правомерны ли действия директора организации какое решение должен был вынести суд?

#### **Задача № 3.**

Экономист Николаев, узнав из объявления в областной газете, что фабрике, находящейся в другом городе, нужен старший экономист, направил на имя директора фабрики свою трудовую книжку и заявление с просьбой принять его на указанную должность, если оклад не ниже 10000 рублей. Вскоре Николаев получил письмо за подписью завотделом кадров фабрики о согласии администрации на прием Николаева в качестве экономиста с возмещением расходов по переезду (о размере оклада и об испытательном сроке в письме отдела кадров фабрики ничего не было сказано). По приезде Николаева был издан приказ о зачислении его на должность экономиста с окладом 8000 рублей и с оплатой стоимости проезда и провоза багажа. Николаев обратился в комиссию по трудовым спорам (КТС) с заявлением, в котором просил перевести его на вакантную должность ст. экономиста, по которой предусмотрен оклад 10000 рублей в месяц, и оплатить единовременное пособие в размере месячного оклада. Представитель работодателя указал, что на должность ст. экономиста Николаева переведут по истечении месячного испытательного срока и категорически

возражал против выплаты ему пособия в размере месячного оклада. На заседании КТС возник спор о том, является ли в силу ст. 70 ТК РФ установление испытательного, срока обязательным во всех случаях приема на работу и каково в связи с этим правовое положение Николаева (находится ли он на испытании или нет).

Какое решение должна вынести КТС?

Задача № 4.

Администрация Тепловой электростанции (ТЭС) привлекла к сверхурочным работам с согласия профсоюзного комитета для предотвращения производственной аварии работников: Сидорова, Петрова, Леонову, Китаева и Соколова. Сидоров и Петров распоряжение администрации выполнили, а Леонова, Китаев и Соколова работать сверхурочно отказались: Леонова - в связи с тем, что имеет ребенка в возрасте 15 лет и не может его оставить одного на длительное время; Китаев, сославшись на то, что он учится заочно в институте; Соколова в связи с тем, что она инвалид III группы и ей выполнение ремонтных работ противопоказаны по состоянию здоровья, о чем она представила справку врача.

Какое решение Вы примете? Кто не может привлекаться к сверхурочным работам и кого можно привлекать только с их согласия?

Задача № 5.

Рыбина учится на 3 курсе вечернего отделения юридического факультета. Успешно сдав экзамены, она представила в отдел кадров по месту работы листок нетрудоспособности. Все семь дней болезни совпали с учебным отпуском. Рыбина попросила перенести часть учебного отпуска, совпавшую с болезнью, на другое время. Работодатель в перенесении отпуска отказал.

Правомерны ли действия работодателя?

Задача № 6.

Токарь-карусельщик Степанков обратился к начальнику цеха ремонтно-механического завода с просьбой повысить ему заработную плату, так как она не повышалась последние три года, в то время как на предприятии регулярно увеличивались оклады отдельных категорий работников заводоуправления. Начальник цеха довел просьбу рабочего до сведения директора завода, но тот отказался удовлетворить ее. Тогда работник обратился в суд.

Примет ли суд к рассмотрению заявление Степанкова об отказе в повышении ему заработной платы? В каких случаях работник может обратиться с заявлением непосредственно в суд?

Задача № 8.

Токарь Мирнов был призван в вооружённые силы 26 июня 2005 года. На его место был принят Севастьянов. В связи с демобилизацией по состоянию здоровья, Смирнов возвратился на завод и потребовал предоставления ему прежней работы. Администрация отказала ему в этом, сославшись на то, что принятый на его место Севастьянов справляется со своими обязанностями.

Законен ли отказ администрации в восстановлении вновь на работу на прежнее место Смирнова? Как разрешить спор?

Задача № 9.



Техник Филимонов за нарушение общественного порядка на торжественном вечере, посвященном профессиональному празднику, проходившему в клубе завода был уволен по п.5 ст. 81 ТК РФ. За 2 месяца до этого случая на Филимонова было наложено дисциплинарное взыскание за опоздание на работу. Филимонов обратился с иском о восстановлении на работе. Суд в иске отказал.

Законен ли отказ суда? Что является основанием для увольнения по п. 5 Ст. 81 ТК РФ? Что понимается под неоднократным неисполнением работником своих трудовых обязанностей?

Задача № 10.

Бухгалтер Мурманского торгового порта ушла в отпуск по графику с 20 мая текущего года на 28 календарных дней. 31 мая находясь в отпуске она была отправлена в стационарное лечебное учреждение в связи с острым приступом аппендицита, где пролежала две недели.

Как следует решить вопрос о дальнейшем использовании отпуска?

Задача № 11.

В связи с производственной необходимостью директор Владивостокского рыбокомбината предложил работникам одного из производственных цехов выйти на работу в субботу (выходной день), за что обещал полагающийся им отгул присоединить к очередному отпуску. Ряд работников согласился с предложением директора, но многие заявили, что они хотят, чтобы их работа в субботу была компенсирована двойной оплатой. Некоторые работники не согласились выйти на работу в выходной день, указав, что она возможна только по распоряжению Правительства.

Законны ли действия директора комбината? В каких случаях и на основании чего возможно привлечение работников к работе в выходной день? Как компенсируется эта работа?

Задача № 12.

Начальник заготовительного цеха меховой фабрики 25 марта издал приказ, в соответствии с которым с 1 апреля текущего года повышены нормы выработки для всех рабочих основных профессий на 10%. Считая такие нормы завышенными, не соответствующими условиям и организации труда, группа рабочих обратилась в выборный профсоюзный орган предприятия с требованием обязать начальника цеха отменить приказ.

Правомерны ли требования рабочих?

Задача № 13.

По заданию начальника цеха сверловщик VI разряда со сдельной оплатой труда Лебедев в течение июня месяца выполнял работы IV разряда. Поскольку, по его мнению, оплата труда должна производиться по присвоенному ему разряду, он обратился к администрации с заявлением о выплате межразрядной разницы, однако получил отказ со ссылкой на то, что такие работы носят эпизодический характер и отказываться от их выполнения работник не вправе. Лебедев обратился в КТС предприятия с требованием обязать администрацию оплатить межразрядную разницу.

Подлежит ли удовлетворению требование работника? Каким правовым актом должна руководствоваться КТС при вынесении решения по возникшему вопросу?

**Шкала оценивания.**

При оценивании применяется балльно-рейтинговая система. Баллы выставляются за посещение аудиторных занятий (лекций - максимум 9 баллов, семинаров – максимум 10 баллов), выступления с докладами на семинарских занятиях (максимум 9 баллов), выступления «с места» с дополнениями и вопросами, а также ответы на вопросы преподавателя (максимум 18 баллов), результаты выполнения контрольных работ (максимум 18 баллов), решение тестовых заданий (максимум 10 баллов), ответ на экзамене (максимум 30 баллов). Дисциплина считается освоенной, если экзаменуемый набрал не менее 51 балла в результате выполнения всех типов заданий, включая ответ на экзамене. Минимальное количество баллов для допуска к экзамену – 40 баллов

Оценочные средства (формы текущего и промежуточного контроля)	Показатели* оценки	Критерии** оценки
Доклад	<ul style="list-style-type: none"> <li>• соблюдение регламента (15 мин.);</li> <li>• характер источников (более трех источников);</li> <li>• подача материала (презентация);</li> <li>• ответы на вопросы (владение материалом).</li> </ul>	<p>Доклад заслушивается в учебной аудитории. Каждый критерий оценки доклада оценивается в 0,5 балла, максимум 2 балла за доклад. Допускается не более двух докладов в семестр. Возможны ещё премиальные 0,5 баллов за высокое качество подготовки доклада ( максимум 5 баллов)</p>
Тестирование	процент правильных ответов на вопросы теста.	<p>Тестирование проводится в аудитории. Из 155 вариантов тестовых заданий студенту предлагается выполнить 25 заданий. Время выполнения заданий 25 минут. Критерии оценки Менее 60% – 0 баллов; 61 - 75% – 6 баллов; 76 - 90% – 8 баллов; 91 - 100% – 10 баллов</p>
Зачет	<p>В соответствии с балльно-рейтинговой системой на промежуточную аттестацию отводится 30 баллов. Экзамен проводится по билетам. Билет содержит 2 вопроса по 15 баллов. Полнота ответа на вопросы в билете. Полнота ответов на дополнительные вопросы. Использование при ответе конкретных примеров и эмпирических данных. Умение выстраивать междисциплинарные связи.</p>	<p>Место (время) выполнения задания: в учебной аудитории. Оценивание: - при ответе задействованы 2 показателя, 10-17 баллов; - при ответе задействованы 3 показателя, 18-24 балла; - при ответе задействованы 4 показателя, 25-30 баллов.</p>
Устный опрос	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Корректность и полнота ответов</li> </ul>	<p><b>Сложный вопрос:</b> полный, развернутый, обоснованный ответ – 3 баллов Правильный, но не аргументированный ответ – 1 баллов Неверный ответ – 0 баллов <b>Обычный вопрос:</b></p>

		<p>полный, развернутый, обоснованный ответ – 2 балла</p> <p>Правильный, но не аргументированный ответ – 1 балл.</p> <p>Неверный ответ – 0 баллов.</p> <p><b>Простой вопрос:</b></p> <p>Правильный ответ – 1 балл;</p> <p>Неправильный ответ – 0 баллов</p>
Контрольные задания	<ul style="list-style-type: none"> <li>• актуальность проблемы и темы</li> <li>• полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы</li> <li>• умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал</li> <li>• грамотность и культура изложения</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• новизна проблемы max - 2 баллов</li> <li>• степень раскрытия сущности проблемы max – 2 балла</li> <li>• обоснованность выбора источников max. – 2 баллов</li> <li>• соблюдение требований к оформлению. max - 1 баллов</li> </ul>

***Расчет итоговой рейтинговой оценки:***

Шкала перевода оценки из многобалльной в систему «зачтено»/ «не зачтено»:

***Таблица 8***

от 0 до 50 баллов	«не зачтено»
от 51 до 100 баллов	«зачтено»

## **5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Трудовое право - это отрасль российского права, имеющая свои специфические предмет и методы правового регулирования. Система трудового права представляет собой единство его общей и особенной частей, изучение которых осуществляется в ходе лекций и практических занятий, а также в процессе самостоятельной работы студентов. Количество академических часов, отведенных на все формы работы учащихся, содержится в тематическом плане курса. Если на изучение той или иной темы планом отводится минимальное число часов аудиторной работы, то в этом случае студент должен больше уделять самостоятельной работе над данной темой.

В качестве рубежного контроля используется зачет.

Формами аудиторной работы студентов являются семинарские и практические занятия. Отличия практических занятий от семинарских состоит в том, что на практических занятиях наряду с исследованием теоретического аспекта темы может быть достаточно глубоко изучен и ее практический аспект, что может быть достигнуто прежде всего в ходе работы студентов с материалами юридической практики. Поэтому в процессе подготовки к практическим занятиям студент должен больше внимания уделять изучению Постановлений Пленума Верховного Суда РФ, других разъяснений по вопросам судебной практики, Постановлений Конституционного Суда РФ. В ходе практических занятий чаще могут применяться такие формы работы студентов как дискуссии, ролевые игры и т.п.

Вся имеющаяся в учебно-методическом комплексе литература может быть разделена на два вида: обязательную и дополнительную. В первую группу учебных материалов входят Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, важнейшие федеральные законы и другие нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, базовые учебники и другие печатные публикации, рекомендуемые студентам для подготовки к семинарам, практическим занятиям, зачетам и экзаменам. Дополнительная литература предназначена для углубленного изучения темы, а также для написания контрольных работ, рефератов и других творческих работ, примерные темы которых имеются в комплексе.

Подготовку к зачету необходимо начинать с чтения конспектов лекций. Если указанных материалов недостаточно для подготовки того или иного экзаменационного вопроса, можно использовать учебные пособия, комментарии, Трудовой кодекс РФ и другие нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

Необходимо отметить, что все нормативные правовые акты, используемые студентами, должны содержать последние, внесенные в них изменения, учебные пособия и другие печатные труды должны быть написаны с учетом указанных изменений. Для овладения и углубления знаний студентов по дисциплине рекомендуется проработать содержание двух источников из списка основной литературы.

### **Методические рекомендации по подготовке к опросам, тестированию**

Подготовка к опросам, тестированию предполагает изучение текстов лекций, а также рекомендованных литературных источников (основной и дополнительной литературы). Текущую проработку материалов лекций целесообразно осуществлять в течение 2 – 3-х дней после её проведения. С этой целью необходимо просмотреть записи, подчеркнуть заголовки и самые ценные положения разными цветами (применение разноцветных пометок делают важные положения более наглядными, и облегчают визуальное запоминание), внимательно изучить ключевые слова темы занятия. Отдельные темы курса предполагают дополнительную проработку материала, доработку лекций, составление конспектов.

### **Методические рекомендации по подготовке докладов**

При подготовке докладов студентам рекомендуется пользоваться рекомендуемыми литературными источниками, а также информацией из Интернет-источников. Цель выполнения докладов выработка у студента опыта самостоятельного получения углубленных знаний по одной из проблем (тем) курса. Выполнение данного вида работы имеет большое значение: во-первых, она закрепляет и углубляет знания студентов по изучаемой учебной дисциплине; во-вторых, приобщает студентов к самостоятельной творческой работе с экономической литературой, приучает находить в ней основные дискуссионные и положения, относящиеся к рассматриваемой проблеме; подбирать, обрабатывать и анализировать конкретный материал и на его основе делать обоснованные выводы; в-третьих, студент учится последовательно и экономически грамотно аргументировать собственную точку зрения при анализе проблем, изложенных в научной литературе, связывать общие теоретические положения с конкретной действительностью; в-четвертых, студент приобретает опыт подготовки выступлений и докладов на семинарских занятиях, участия в дискуссиях и научных практических конференциях. При подготовке доклада студент также готовит список вопросов по выбранной теме. Подготовленные вопросы могут быть использованы с целью экспресс-опроса студентов, слушающих доклад. Опрос может происходить как в устной, так и в письменной форме. Студент имеет право пользоваться подготовленным текстом доклада, но не читать его полностью. Рекомендуется использование мультимедиа-презентации при изложении материала.

## **6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)**

### **6.1. Основная литература.**

1. Завгородний А. В Трудовое право России [Электронный ресурс] : в 2 т. / Завгородний А. В., Коробченко В. В., Кузьменко А. В., Лаврикова М. Ю., Сафонов В. А. и др- М.:Юрайт, 2018.- 467с. [https://biblio-online.ru/viewer/trudovoe-pravo-rossii-v-2-t-tom-2-osobennaya-chast-410956?share\\_image\\_id=#page/3](https://biblio-online.ru/viewer/trudovoe-pravo-rossii-v-2-t-tom-2-osobennaya-chast-410956?share_image_id=#page/3)
2. Завгородний А. В Трудовое право России [Электронный ресурс] : в 2 т. / Завгородний А. В., Коробченко В. В., Кузьменко А. В., Лаврикова М. Ю., Сафонов В. А. и др- М.:Юрайт, 2018.- 231с. [https://biblio-online.ru/viewer/trudovoe-pravo-rossii-v-2-t-tom-1-obschaya-chast-410954?share\\_image\\_id=#page/4](https://biblio-online.ru/viewer/trudovoe-pravo-rossii-v-2-t-tom-1-obschaya-chast-410954?share_image_id=#page/4)
3. Трудовое право России : учебник для бакалавров, [обучающихся по направлению и специальности "Юриспруденция"] / [А. В. Завгородний и др.] ; под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2013. - 673 с.
4. Гейхман, Владимир Львович. Трудовое право : учебник для бакалавров : студентов вузов, обучающихся по направлению "Юриспруденция" / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева ; Рос. правовая акад. М-ва юстиции Рос. Федерации. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Юрайт, 2012. - 520 с.

### **6.2. Дополнительная литература**

1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / [О. В. Абрамова и др.]; отв. ред. Ю. П. Орловский ; Ин-т законодательства и сравнит. правоведения при Правительстве Рос. Федерации. - Изд. 5-е, испр., доп. и перераб. - М. : ИНФРА-М [и др.], 2009. - 1499 с.
2. Трудовое право России : практикум : учеб. пособие / [Ж.А. Горбачева и др.] ; под ред. И.К. Дмитриевой и А.М. Куренного ; Мос. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова, Юрид. фак. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юстицинформ [и др.], 2011. - 791 с. <http://www.iprbookshop.ru/13412.html>

3. Трудовое право : учебник для вузов, рек. М-вом образования Рос. Федерации / [Н. Д. Амаглобели и др.] ; под ред. К. К. Гасанова, Ф. Г. Мышко. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ [и др.], 2010. - 503 с.
4. Трудовое право России и стран Евросоюза [Электронный ресурс] : сб. ст / Рос. Акад. наук, Ин-т государства и права ; под ред. Г. С. Скачковой. - Электрон. дан. - М. : РИОР [и др.], 2012. - 330 с.
5. Карпов, Андрей Васильевич. Трудовое право России : учеб. пособие / А. В. Карпов. - М. : Омега-Л, 2010. - 268 с.
6. Магницкая, Елена Валентиновна. Трудовое право [Электронный ресурс] : [учеб. пособие] / Е.В. Магницкая, Е.Н. Евстигнеев. - 2-е изд. - Электрон. дан. - СПб.[и др.] : Питер, 2009. - 207 с.
7. Мухаев, Рашид Тазитдинович. Правоведение [Электронный ресурс] : учебника для вузов : соответствует Федер. гос. образоват. стандарту 3-го поколения / Р. Т. Мухаев. - 3-е изд., перераб. и доп. - Электрон. дан. - М. : ЮНИТИ, 2013. - 431 с.
8. Рыженков, Анатолий Яковлевич. Трудовое право России : учебник для бакалавров / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов ; под общ. ред. А. Я. Рыженкова. - 3-е изд., испр. и доп. - М. : Юрайт, 2011. - 541 с.
9. Пиляева, В. В. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации : постатейный. С учетом новой главы 54, введенной Федеральным законом № 13-ФЗ / В. В. Пиляева. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : КноРус, 2010. - 891 с.

### **6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.**

1. Трудовое право России : учебник для бакалавров, [обучающихся по направлению и специальности "Юриспруденция"] / [А. В. Завгородний и др.] ; под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2013. - 673 с.
2. Гейхман, Владимир Львович. Трудовое право : учебник для бакалавров : студентов вузов, обучающихся по направлению "Юриспруденция" / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева ; Рос. правовая акад. М-ва юстиции Рос. Федерации. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Юрайт, 2012. - 520 с.
3. Мухаев, Рашид Тазитдинович. Правоведение [Электронный ресурс] : учебника для вузов : соответствует Федер. гос. образоват. стандарту 3-го поколения / Р. Т. Мухаев. - 3-е изд., перераб. и доп. - Электрон. дан. - М. : ЮНИТИ, 2013. - 431 с.
4. Рыженков, Анатолий Яковлевич. Трудовое право России : учебник для бакалавров / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов ; под общ. ред. А. Я. Рыженкова. - 3-е изд., испр. и доп. - М. : Юрайт, 2011. - 541 с.
5. Пиляева, В. В. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации : постатейный. С учетом новой главы 54, введенной Федеральным законом № 13-ФЗ / В. В. Пиляева. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : КноРус, 2010. - 891 с.

### **6.4. Нормативные правовые документы.**

1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ).
2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) Далее: ТК РФ.
3. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ (ред. от 29.12.2015))Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний :

4. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 31.01.2016) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"
5. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 09.03.2016) "О занятости населения в Российской Федерации"
6. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 30.12.2015) "О государственной гражданской службе Российской Федерации".
7. Федеральный закон от 27.05.2003 N 58-ФЗ (ред. от 13.07.2015) "О системе государственной службы Российской Федерации"
8. Федеральный закон от 27.11.2002 N 156-ФЗ (ред. от 28.11.2015) "Об объединениях работодателей"
9. Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ (ред. от 30.12.2015) "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 10.01.2016)
10. Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ (ред. от 14.12.2015) "О минимальном размере оплаты труда"
11. Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ (ред. от 15.02.2016) "О муниципальной службе в Российской Федерации"
12. Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин : утв. постановлением Правительства Российской Федерации №163 от 25 февраля 2000г. (в ред. от 20 июня 2001 г. №473).
13. Перечень тяжёлых работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет : утв. постановлением Правительства РФ № 162 от 25 февраля 2000 г. (в ред. от 20 июня 2011г. № 479).
14. Гигиенические требования к условиям труда женщин : утв. пост. Госсанэпиднадзора РФ от 28 октября 1996 № 32.
15. Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную : утв.о постановлением Минтруда от 7 апреля 1999 г. № 7
16. Рекомендации по организации работы службы охраны труда в организации : утв. постановлением Минтруда Российской Федерации от 8 февраля 2000г. № 14.
17. Об утверждении положения о Федеральной службе по труду и занятости : постановление Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. № 324 (в ред. от 02 апреля 2012 г. № 277).
18. О применении судами Российской Федерации Трудового Кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

### **Нормативные правовые акты**

Все нормативные акты доступны для изучения в Справочно-поисковой базе «Консультант Плюс»

19. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ).
20. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) Далее: ТК РФ.
21. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ (ред. от 29.12.2015))Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний :

22. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 31.01.2016) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"
23. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 09.03.2016) "О занятости населения в Российской Федерации"
24. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 30.12.2015) "О государственной гражданской службе Российской Федерации".
25. Федеральный закон от 27.05.2003 N 58-ФЗ (ред. от 13.07.2015) "О системе государственной службы Российской Федерации"
26. Федеральный закон от 27.11.2002 N 156-ФЗ (ред. от 28.11.2015) "Об объединениях работодателей"
27. Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ (ред. от 30.12.2015) "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 10.01.2016)
28. Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ (ред. от 14.12.2015) "О минимальном размере оплаты труда"
29. Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ (ред. от 15.02.2016) "О муниципальной службе в Российской Федерации"
30. Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин : утв. постановлением Правительства Российской Федерации №163 от 25 февраля 2000г. (в ред. от 20 июня 2001 г. №473).
31. Перечень тяжёлых работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет : утв. постановлением Правительства РФ № 162 от 25 февраля 2000 г. (в ред. от 20 июня 2011г. № 479).
32. Гигиенические требования к условиям труда женщин : утв. пост. Госсанэпиднадзора РФ от 28 октября 1996 № 32.
33. Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную : утв.о постановлением Минтруда от 7 апреля 1999 г. № 7
34. Рекомендации по организации работы службы охраны труда в организации : утв. постановлением Минтруда Российской Федерации от 8 февраля 2000г. № 14.
35. Об утверждении положения о Федеральной службе по труду и занятости : постановление Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. № 324 (в ред. от 02 апреля 2012 г. № 277).
36. О применении судами Российской Федерации Трудового Кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 (в ред. от 28 сентября 2010 г. № 22) .
37. Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей : утв. постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225 (в ред. Постановления Правительства РФ от 19 мая 2008г. № 373).
38. Инструкция по заполнению трудовых книжек : утв. постановлением Минтруда России от 10 октября 2003 г. № 69.

### **6.5. Интернет-ресурсы.**

1. Сайт: Министерства труда и соц.защиты РФ <http://www.rosmintrud.ru/>
2. Сайт: Министерства образования <http://минобрнауки.пф/>

#### **Электронно-образовательные ресурсы на сайте научной библиотеки СЗИУ РАНХиГС**

1. Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Айбукс»[http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page\\_id=76](http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page_id=76)



2. Научно-практические статьи по экономики и финансам Электронной библиотеки ИД «Гребенников» [http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page\\_id=76](http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page_id=76)
3. Статьи из журналов и статистических изданий Ист Вью [http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page\\_id=76](http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page_id=76)

#### **6.6. Иные источники.**

Лекции и семинарские занятия проводятся с применением мультимедийных и Интернет-технологий. В процессе обучения может быть также использовано компьютерное тестирование.

Аудиторные занятия проводятся методами: проблемного изложения материала; иллюстративно-объяснительным; майевтическим (диалогическим). Изложение лекционного материала строится посредством сочетания монологической и диалогической речи преподавателя, что призвано повысить степень интерактивности лекций и максимально широко вовлечь студентов в обсуждение рассматриваемых вопросов.

Применение интерактивных методик в ходе аудиторных занятий позволяет студентам:

- практически повторить и освоить изученный на лекции материал;
- под руководством преподавателя разобрать вопросы, понимание которых вызывает особые трудности;
- обменяться точками зрения по рассматриваемым проблемам с преподавателем и другими студентами;
- научиться аргументировано отстаивать свою позицию в публичной дискуссии;
- повысить психологическую мотивацию в освоении учебных дисциплин;
- развить дух сотрудничества и здоровой конкуренции, необходимые для дальнейшей практической работы.

### **7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы**

*Таблица 10.*

№ п/п	Наименование
1.	Специализированные залы для проведения лекций:
2.	Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами
3.	Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов