

**Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ»**

Волгоградский институт управления - филиал РАНХиГС
Кафедра гражданско-правовых дисциплин

УТВЕРЖДЕНА
учёным советом
Волгоградского института управления –
филиала РАНХиГС
Протокол №13 от 27.04.2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.04.01 «Правовое обеспечение управления персоналом»

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

37.05.02 Психология служебной деятельности

(код и наименование направления подготовки (специальности))

Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

направленность (профиль/специализация)

очная

(форма(ы) обучения)

Год набора – 2026 г.

Волгоград, 2026 г.

Автор-составитель РПД:

канд. юрид. наук, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин Ю.А. Канцер

(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой:

О.А. Сергачева канд. юрид. наук, доцент, заведующий кафедрой гражданско-правовых дисциплин

(ФИО, ученая степень, ученое звание, должность, наименование кафедры)

РПД Б1.В.ДВ.04.01 Правовое обеспечение управления персоналом одобрена на заседании кафедры гражданско-правовых дисциплин. Протокол от 25 марта 2026 года № 7

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы5
3. Содержание и структура дисциплины6
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии их оценивания 11
5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающегося, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам14
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине28
7. Методические материалы по освоению дисциплины48
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"54
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 56

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Дисциплина Б1.В.ДВ.04.01 Правовое обеспечение управления персоналом обеспечивает овладение следующими компетенциями

ОТФ /ТФ и реквизиты ПС (при наличии)**	Код компетенции **	Наименование Компетенции **	Код индикатора достижения компетенций **	Наименование индикатора достижения компетенций **	Образовательный результат **
	УК-11	<i>Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению</i>	УК-11.3	Способен осуществить организационно-управленческую работу с персоналом в рамках действующего законодательства	правильно описывает требования к кадровым решениям в сфере оценки персонала. верно использует аналитические, сравнительные приемы для принятия решения при оценке персонала точно определяет сущность, особенности и методы управления персоналом правильно описывает и проявляет в учебных ситуациях навыки владения методами и формами делового общения, психологического воздействия на поведение людей в процессе деятельности трудовых коллективов.
	ПК-4	Способен осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности	ПК-4.2	Способность принимать оптимальные управленческие решения при оценке персонала. Способность обозначить зоны профессиональных возможностей и ограничений специалиста	правильно описывает требования к кадровым решениям в сфере оценки персонала, использует аналитические, сравнительные приемы для принятия решения при оценке персонала знает сущность, особенности и методы управления персоналом правильно описывает и проявляет в учебных ситуациях навыки владения методами и формами делового общения, психологического воздействия на поведение людей в процессе деятельности трудовых коллективов
	ПК-19	Способен планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учёт её результатов	ПК-19.3	Способность организовывать процесс выполнения профессиональных задач в трудовых коллективах, применять знания основных принципов и	качественно работает с действующим трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, в том числе с использованием компьютерных справочно-правовых. точно оформляет основанные на законе решения в правовых формах, предусмотренных действующим трудовым законодательством российской федерации. верно составляет основные процессуальные документы, оформляемые в целях защиты нарушенных трудовых

				положений трудового права в управлении персоналом	прав (заявления, жалобы, исковые заявления, ходатайства и другие документы).
--	--	--	--	--	--

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина Б1.В.ДВ.04.01 «Правовое обеспечение управления персоналом» входит в Блок 1 «Вариативная часть» учебного плана. Дисциплина общей трудоемкостью 2 ЗЕТ (72 часа) изучается в семестре А 5 курса.

По очной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) – 40 часов (лекций – 18 часов, практических занятий – 18 часов) и на самостоятельную работу обучающихся – 32 часа, каттэк – 4 ч.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет.

Данная дисциплина рассчитана на подготовку высококвалифицированных специалистов в сфере управления человеческими ресурсами, способных применять полученные юридические знания в практической деятельности. Ее освоение предполагает получение глубоких теоретических знаний, практических навыков в области применения трудового законодательства, а также формирование у молодого специалиста комплексного взгляда на принятие управленческих решений, учитывающего не только особенности правового регулирования деятельности организации, но и понимание взаимосвязи права с менеджментом, управлением персоналом, экономикой, психологией, социологией и философией.

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний в области основ права. Дисциплина реализуется после освоения такой дисциплины как Б1.О.08 «Правоведение».

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.					СРО	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л, ДОТ	ЛР/ДОТ	ПЗ/ДОТ*	КСР		
Тема 1	Понятие, предмет, метод, система и источники трудового и гражданского права.	5	1	-	1	-	3	<i>О, РС</i>
Тема 2	Социальное партнерство в сфере труда.	5	1	-	1	-	3	<i>О</i>
Тема 3	Правовое регулирование занятости и трудоустройства граждан.	7	2	-	2	-	3	<i>О</i>
Тема 4	Трудовые и гражданско-правовые договоры	7	2	-	2	-	3	<i>О, РС, КР</i>
Тема 5	Рабочее время и время отдыха	7	2	-	2	-	3	<i>О</i>
Тема 6	Правовое регулирование дисциплины труда и внутреннего трудового распорядка работодателя	7	2	-	2	-	3	<i>О</i>
Тема 7	Правовое регулирование заработной платы	7	2	-	2	-	3	<i>О</i>
Тема 8	Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими трудовых обязанностей.	7	2	-	2	-	3	<i>О</i>
Тема 9	Материальная ответственность сторон трудового договора.	5	1	-	1	-	2	<i>О</i>

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.					СРО	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ *	КСР		
Тема 10	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.	5	1	-	1	-	2	<i>О, РС</i>
Тема 11	Правовое регулирование охраны труда.	4	1	-	1	-	2	<i>О</i>
Тема 12	Защита прав в отношениях по управлению персоналом	4	1	-	1	-	2	<i>О, Т</i>
Промежуточная аттестация		4						3
Итого:		72	18		18		32	2 ЗЕ

Используемые сокращения:

Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях,).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

Контроль - контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий для заочной формы обучения

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену. СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям

Примечание: формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), реферат (Р), ситуационная задача (СЗ), решение задач

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Понятие, предмет, метод, система и источники трудового и гражданского права. ПК-19.3, ПК-4.2, УК-11.3

Сфера действия трудового и гражданского права. Комплекс правоотношений, составляющих предмет трудового права. Метод трудового и гражданского права. Основные признаки метода. Система трудового и гражданского права, правовые институты и подинституты. Принципы трудового и гражданского права - основополагающие руководящие начала.

Тема 2. Социальное партнерство в сфере труда. ПК-19.3, ПК-4.2, УК-11.3

Характеристика социально-партнерских правоотношений. Субъекты данных отношений. Принципы социального партнерства. Система и формы социального партнерства. Органы социального партнерства. Коллективные переговоры. Коллективные договоры и соглашения. Ответственность сторон социального партнерства.

Тема 3. Правовое регулирование занятости и трудоустройства граждан. ПК-19.3, ПК-4.2, УК-11.3

Закон РФ «О занятости населения». Обязанности органов службы занятости. Порядок регистрации гражданина в качестве «безработного». Порядок назначения пособий и стипендий по безработице; прекращение выплаты пособий; приостановление выплаты пособий. Общественные работы.

Тема 4. Трудовые и гражданского правовые договоры. ПК-19.3, ПК-4.2, УК-11.3

Понятие и стороны трудового договора. Содержание трудового договора. Основания расторжения трудовых договоров. Оформление увольнения. Гражданско-правовой договор, порядок его заключения и расторжения.

Тема 5. Рабочее время и время отдыха. ПК-19.3, ПК-4.2, УК-11.3

Рабочее время как категория трудового права. Режим рабочего времени, ненормированный рабочий день, сменная работа. Суммированный учет рабочего времени. Сверхурочные работы. Время отдыха. Виды времени отдыха. Ежегодные отпуска и порядок их предоставления. Дополнительные отпуска и порядок их предоставления. Исчисления стажа работы, дающего право на отпуск. Отпуск без сохранения заработной платы. Замена отпуска денежной компенсацией.

Тема 6. Правовое регулирование дисциплины труда и внутреннего трудового распорядка работодателя ПК-19.3, ПК-4.2, УК-11.3

Понятие «трудовая дисциплина» и методы ее обеспечения. Обязанности работников (ст. 189 ТК РФ). Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка. Понятие и виды поощрений. Порядок применения поощрений. Преимущества и льготы для добросовестных работников. Поощрения за особые

трудовые заслуги. Понятие, виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения. Досрочное снятие и погашение дисциплинарного взыскания.

Тема 7. Правовое регулирование заработной платы ПК-19.3, ПК-4.2, УК-11.3

Заработная плата – основной элемент трудового правоотношения. Установление минимальной заработной платы. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы. Порядок установления заработной платы в различных организациях. Системы оплаты труда. Порядок и сроки выплаты заработной платы. Случаи удержания из заработной платы. Ограничение удержаний. Порядок исчисления средней заработной платы. Порядок оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Тема 8. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими трудовых обязанностей. ПК-19.3, ПК-4.2, УК-11.3

Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора. Гарантии и компенсации работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением. Гарантии при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу, направлении на медицинское освидетельствование, при направлении в командировку.

Тема 9. Материальная ответственность сторон трудового договора. ПК-19.3, ПК-4.2, УК-11.3

Материальная ответственность - самостоятельный вид ответственности работника по трудовому праву. Обязательные условия наступления материальной ответственности работника. Пределы материальной ответственности работников. Материальная ответственность работодателя. Компенсация морального вреда, причиненного работнику.

Тема 10. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников. ПК-19.3, ПК-4.2, УК-11.3

Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями. Особенности регулирования труда несовершеннолетних. Особенности регулирования труда руководителя организации. Особенности регулирования труда по совместительству. Особенности регулирования труда временных работников и сезонных работников. Особенности труда вахтовым методом. Особенности регулирования труда работников транспорта. Иные особенности правового регулирования труда.

Тема 11. Правовое регулирование охраны труда. ПК-19.3, ПК-4.2, УК-11.3

«Охрана труда» как правовой институт. Законодательство об охране труда. Обязательность обучения, инструктирования и проверки знаний, правил, инструкций по охране труда работниками. Виды инструктажей работников в области охраны

труда. Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету. Основные обязанности работодателя при несчастном случае. Порядок расследования несчастных случаев на производстве. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев на производстве и их учета.

Тема 12. Защита прав в отношении по управлению персоналом ПК-19.3, ПК-4.2, УК-11.3

Понятие и способы защиты трудовых прав. Самозащита работником трудовых прав - новелла ТК РФ. Индивидуальные трудовые споры. Органы по рассмотрению таких споров. Комиссии по трудовым спорам (КТС). Порядок выдвижения требований работников при коллективных трудовых спорах. Примириительные процедуры при разрешении разногласий сторон коллективного спора: в примирительных комиссиях, с участием посредников, в трудовом арбитраже. Осуществление и защита гражданских прав.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине (*наименование*) входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляет фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В). 	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4). 	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г). 	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)
Задание закрытого типа на	Прочитайте текст и	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность 	Ответ считается верным, если правильно указана вся

установление последовательности	установите последовательность	элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).	последовательность цифр
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ	Ответ считается верным: 1. Отсутствие фактических ошибок. 2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа). 3. Обоснованность ответа (наличие аргументов). 4. Логическая последовательность излагаемого материала.

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Для традиционной системы	Для бинарной системы
95-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
85-94			B	P/ Passed
75-84	Хорошо		C	P/ Passed
65-74			D	P/ Passed
55-64	Удовлетворительно		E	P/ Passed
0-54	Неудовлетворительно	Не зачтено	F	F/Failed

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
60 баллов	40 баллов	100 баллов	100 баллов

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам):

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Методы текущего контроля успеваемости
Очная форма		
Тема 1	Понятие, предмет, метод, система и источники трудового и гражданского права.	<i>Устный опрос, разбор ситуаций</i>
Тема 2	Социальное партнерство в сфере труда.	<i>Устный опрос</i>
Тема 3	Правовое регулирование занятости и трудоустройства граждан.	<i>Устный опрос</i>
Тема 4	Трудовые и гражданского правовые договоры	<i>Устный опрос</i>
Тема 5	Рабочее время и время отдыха.	<i>Устный опрос</i>
Тема 6	Правовое регулирование дисциплины труда и внутреннего трудового распорядка работодателя	<i>Устный опрос</i>
Тема 7	Правовое регулирование заработной платы	<i>Устный опрос</i>

Тема 8	Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими трудовых обязанностей.	<i>Устный опрос</i>
Тема 9	Материальная ответственность сторон трудового договора.	<i>Устный опрос</i>
Тема 10	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.	<i>Устный опрос, разбор ситуаций</i>
Тема 11	Правовое регулирование охраны труда.	<i>Устный опрос</i>
Тема 12	Защита прав в отношении по управлению персоналом	<i>Устный опрос, тестирование</i>

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):

Тема 1. Понятие, предмет, метод, система и источники трудового и гражданского права. ПК-19.3, ПК-4.2, УК-11.3

Вопросы для устного опроса:

1. Понятие труда, его предмет. Предмет отрасли трудового права. Гражданское право как отрасль права.
2. Методы трудового и гражданского права.
3. Сфера действия, функции и система трудового и гражданского права.
4. Основные принципы трудового и гражданского права.
5. Источники трудового и гражданского права.

Задания для разбора ситуаций:

Задание 1. Преподаватель Петров заключил договор о возмездном оказании услуг с институтом повышения квалификации. По этому договору он был обязан читать лекции, проводить семинарские занятия с группами слушателей в соответствии с расписанием, составленным институтом. Также он был обязан составить учебно-методический комплекс по своей дисциплине. Оплата его труда зависела от отработанного учебного времени. Он отработал весь учебный год, но при уходе в отпуск отпускные ему выплачены не были.

В каких отношениях с институтом находится преподаватель Петров?

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

Дайте оценку ситуации.

Тема 2. Социальное партнерство в сфере труда. ПК-19.3, ПК-4.2, УК-11.3

Вопросы для устного опроса:

1. Понятие и стороны социального партнерства.
2. Формы и система социального партнерства.
3. Принципы социального партнерства.
4. Коллективный договор: понятие, принципы заключения, стороны. Содержание коллективного договора.
5. Коллективное соглашение: понятие, виды, принципы заключения, стороны. Содержание коллективного соглашения.

Темы рефератов:

1. Порядок ведения коллективных переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений.
2. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.
3. Отдельные формы социального партнерства.

Тема 3. Правовое регулирование занятости и трудоустройства граждан. ПК-19.3, ПК-4.2, УК-11.3

Вопросы для устного опроса:

1. Государственная политика в области занятости населения. Органы службы занятости.
2. Понятие и формы занятости населения.
3. Правовой статус безработного. Подходящая работа.
4. Пособия и стипендии по безработице.
5. Обязанности работодателей в отношении занятости населения
6. Общественные работы: понятие и порядок организации и привлечения.
7. Занятость отдельных категорий работников (несовершеннолетних, инвалидов и др.)

Тема 4. Трудовые и гражданско-правовые договоры. ПК-19.3, ПК-4.2, УК-11.3

Вопросы для опроса:

1. Трудовой договор: понятие, стороны, виды.
2. Содержание трудового договора.
3. Порядок заключения трудового договора. Форма трудового договора.
4. Основания и порядок изменения трудового договора. Постоянные и временные переводы.
5. Основания прекращения трудового договора: общие положения. Соотношение понятий «прекращение» и «расторжение» трудового договора.
6. Порядок увольнения работников. Выходное пособие.
7. Документационное обеспечение увольнения работника.
8. Формы документов, используемых работодателями при заключении, изменении, прекращении трудового договора.
9. Гражданско-правовые договоры, порядок их заключения и расторжения.

Задания для разбора ситуаций:

Задание 1. Работник зарегистрирован по месту жительства в городе Волгоград. Работодатель отказал ему в приеме на работу в городе Москва в связи с отсутствием московской регистрации по месту проживания, так как должность предполагает материальную ответственность.

Какую консультацию можно дать работнику?

Задание 2. Работник был отстранен от работы согласно статье 76 ТК РФ из-за пропуска срока для прохождения медицинского осмотра по своей вине. Работник посчитал, что, поскольку его отстранили, он на следующий день может не выходить на работу. Работодатель его уволил за прогул по подпункту «а» п.6 ст.81 ТК РФ.

Правомерно ли увольнение работника?

Задание 3. Составьте по одной из выбранных практических ситуации документы, необходимые для ее документационного обеспечения.

Проанализируйте составленные документы в малых группах и найдите ошибки.

Примерные задания для контрольной (лабораторной) работы:

1. Условия трудового договора, виды, характеристика. Приведите примеры.
2. Испытание при приеме на работу.
3. Переводы и перемещения работников.
4. Трудовая книжка. Составьте примеры записей в трудовую книжку.
5. Форма трудового договора.
6. Гражданско-правовой договор, его характеристика.

Тема 5. Рабочее время и время отдыха ПК-19.3, ПК-4.2, УК-11.3

Вопросы для устного опроса:

1. Понятие рабочего времени. Продолжительность рабочего времени: нормальная, сокращенная, неполная.
2. Работа в ночное время и за пределами установленной продолжительности рабочего времени.
3. Режим рабочего времени.
4. Учет рабочего времени и его виды.
5. Понятие и виды времени отдыха. Перерывы, выходные, праздничные дни.
6. Отпуска, виды, порядок предоставления: ежегодный оплачиваемый: основной, дополнительный; продление, перенесение, разделение отпуска;
7. Отпуск без сохранения заработной платы.

Тема 6. Правовое регулирование дисциплины труда и внутреннего трудового распорядка работодателя ПК-19.3, ПК-4.2, УК-11.3

Вопросы для устного опроса:

1. Понятие дисциплины труда.
2. Правила внутреннего трудового распорядка. Служебный распорядок государственных и муниципальных служащих.
3. Дисциплинарные поощрения за добросовестный труд, порядок их применения.
4. Дисциплинарные взыскания. Порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности, документы, необходимые для этого.
5. Погашение и снятие дисциплинарных взысканий.

Тема 7. Правовое регулирование заработной платы ПК-19.3, ПК-4.2, УК-11.3

Вопросы для устного опроса:

1. Понятие оплаты труда по законодательству РФ.
2. Методы и система правового регулирования заработной платы. Минимальный размер заработной платы.
3. Порядок установления заработной платы. Системы оплаты труда работников.
4. Исчисление средней зарплаты работника.
5. Порядок и формы выплаты заработной платы, удержания из заработной платы.
6. Особенности оплаты труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, главных бухгалтеров, при совмещении профессий, в особых климатических условиях, при выполнении работ различной квалификации, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время).
7. Оплата простоя, оплата при изготовлении брака, при невыполнении должностных обязанностей и при освоении новых производств.

Тема 8. Гарантии и компенсации работникам при выполнении ими трудовых обязанностей. ПК-19.3, ПК-4.2, УК-11.3

Вопросы для устного опроса:

Гарантии и компенсации: понятие и основание предоставления:

- при направлении работников в служебные командировки;
- при выполнении работниками государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работниками работы с обучением;
- при расторжении трудового договора;
- при временной нетрудоспособности;
- при использовании личного имущества работника;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- при сдаче крови и ее компонентов.

Тема 9. Материальная ответственность сторон трудового договора. ПК-19.3, ПК-4.2, УК-11.3

Вопросы для устного опроса:

1. Понятие материальной ответственности по трудовому праву, ее значение.
 2. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, ее основание и условия.
 3. Виды материальной ответственности работника.
 4. Порядок взыскания ущерба, причиненного работником.
 5. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику, ее особенности, условия и виды.

Тема 10. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников. ПК-19.3, ПК-4.2, УК-11.3

Вопросы для устного опроса:

1. Особенности регулирования труда: понятие и основания установления.
2. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.
3. Особенности регулирования труда работников с семейными обязанностями.
4. Особенности регулирования труда работников по совместительству.
5. Особенности регулирования труда руководящих работников организации.
6. Особенности регулирования труда государственных и муниципальных служащих.
7. Особенности регулирования труда работников, работающих вахтовым методом.
8. Особенности регулирования труда работников у работодателей – физических лиц.
9. Особенности регулирования труда надомников и дистанционных работников.
10. Особенности регулирования труда лиц в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Задания для разбора ситуаций:

Задание 1. Индивидуальному предпринимателю Иванову от ООО «Глобус» поступило предложение организовать и вести бухгалтерский учет в ООО «Глобус». Иванов подписал трудовой договор и занял должность главного бухгалтера в ООО «Глобус».

Дайте оценку ситуации.

Задание 2. Работница решила прервать отпуск по уходу за ребенком до 3 лет, выйти на работу и уйти в учебный отпуск (в связи с получением высшего образования по заочной форме впервые).

Вправе ли работница рассчитывать на оплачиваемый учебный отпуск?

Задание 3. С работником был заключен трудовой договор на выполнение работы продавца отдела бытовой химии с условием, что он будет в течение рабочего дня

заниматься ведением кассовых операций. В приказе, который подготовил юрист фирмы, было указано, что сотрудник принят на работу по внутреннему совместительству кассиром.

Правильно ли оформлен работник на работу?

Тема 11. Правовое регулирование охраны труда. ПК-19.3, ПК-4.2, УК-11.3

Вопросы для устного опроса:

1. Понятие, содержание и значение охраны труда.
2. Законодательство об охране труда. Система стандартов безопасности труда.
3. Право работника на охрану труда, обязанности работодателя по ее обеспечению.
4. Организация охраны труда, ее органы. Обеспечение охраны труда.
5. Обучение работников требованиям охраны труда. Инструктажи по охране труда.
6. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
7. Правила особой охраны труда отдельных категорий работников (женщин, лиц с семейными обязанностями, несовершеннолетних, инвалидов).

Тема 12. Защита прав в отношениях по управлению персоналом. ПК-19.3, ПК-4.2, УК-11.3

Вопросы для устного опроса:

1. Понятие защиты трудовых прав работника и ее виды.
2. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства и охраной труда. Его органы, задачи, полномочия. Защита прав предпринимателей при проведении государственного надзора и контроля.
3. Признание гражданско-правовых договоров трудовыми.
4. Защита профсоюзами трудовых прав работника.
5. Самозащита работниками своих трудовых прав.
6. Органы, рассматривающие индивидуальные споры (ИС); порядок рассмотрения ИС. Трудовые споры о восстановлении на работе, их предмет. Трудовые споры относительно условий труда и трудового договора.
7. Коллективный трудовой спор (КТС) - порядок разрешения:
8. Забастовка: основания проведения, гарантии работников в связи с забастовкой.

Тестовые задания.

Контент теста:

1. Трудовой договор должен быть оформлен письменно:

- а) в день приема на работу;
- б) в день оформления на работу;
- в) не позднее трех дней со дня допущения к работе;
- г) может быть устным.

2. Отличительные признаки трудового договора: 1) работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка; 2) допускается представительство сторон; 3) сопровождается равенством сторон; 4) предмет этого договора – труд работника; 5) регулярная оплата труда; 6) стороны договора – работники (лица с 16 лет) и работодатели (юридические лица и индивидуальные предприниматели):

- а) 1, 4, 5, 6;
- б) 1, 3, 4, 6;

- в) 1, 2, 3, 4;
- г) 3, 4, 5, 6.

3. Факультативным условием трудового договора является:

- а) права и обязанности сторон;
- б) заработная плата;
- в) трудовая функция работника;
- г) испытание при приеме на работу.

4. Обязательным условием трудового договора является:

- а) права и обязанности сторон;
- б) испытание при приеме на работу;
- в) режим ненормированного рабочего дня;
- г) условия о предоставлении вне очереди места в дошкольном учреждении.

5. Стороны трудового договора:

- а) трудовой коллектив и юридическое или физическое лицо;
- б) лицо, обладающее трудовой правоспособностью и профессиональными навыками и юридическое лицо;
- в) лицо, достигшее 15 лет и юридическое или физическое лицо;
- г) гражданин и работодатель.

6. Трудовые отношения возникают:

- а) с момента фактического допуска к работе, независимо от того, был ли заключен трудовой договор;
- б) с начала течения срока испытания;
- в) после получения устного согласия руководителя о приеме на работу;
- г) с момента подписания.

7. Когда возможен временный перевод работника без его согласия:

- а) по инициативе профсоюза;
- б) по инициативе третьих лиц;
- в) в случае производственной необходимости по инициативе работодателя;
- г) по собственной инициативе.

8. На какой срок работодатель может перевести работника на другую работу при простое:

- а) до трех месяцев;
- б) до 1 года;
- в) до 1 месяца;
- г) до 6 месяцев.

9. Оферта является:

- а) предложением заключить трудовой договор;
- б) предложением заключить гражданско-правовой договор;
- в) согласием на заключение трудового договора;
- г) согласием на заключение гражданско-правового договора.

10. При неудовлетворительном результате испытания работодатель обязан предупредить работника о прекращении трудового договора:

- а) не позднее чем за 3 дня до увольнения;
- б) на следующий день после окончания испытательного срока;

- в) только в день окончания испытательного срока;
- г) за две недели до увольнения.

11. Медицинская справка необходима при приеме на работу в качестве:

- а) воспитателя детского сада;
- б) секретаря-референта;
- в) бухгалтера;
- г) кладовщика на складе запчастей.

12. Какой из перечисленных не является основным индивидуальным способом защиты трудовых прав и свобод гражданина:

- а) самозащита;
- б) забастовка;
- в) судебная защита;
- г) обращение в профсоюз.

13. Если работник решил расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе в течение срока испытания, он должен предупредить работодателя письменно:

- а) за две недели;
- б) за 10 дней;
- в) за 3 дня;
- г) в день увольнения.

14. Трудовой договор может быть заключен на срок:

- а) не более одного года;
- б) на неопределенный срок или на срок до 5 лет;
- в) срок не оговорен в законе;
- г) на неопределенный срок или на срок до одного года.

15. По общему правилу, трудовой договор заключается с лицами:

- а) с 16 лет;
- б) с 14 лет;
- в) с 18 лет;
- г) с 15 лет.

16. Гражданско-правовой договор может быть признан трудовым:

- а) Прокуратурой РФ;
- б) Государственной инспекцией труда РФ;
- в) выборным органом первичной профсоюзной организации;
- г) службой по охране труда.

17. Какому из лиц можно установить испытание при приеме на работу:

- а) лицу до 18 лет;
- б) лицу с профессиональным заболеванием;
- в) беременной женщине;
- г) лицу, поступившему на работу по конкурсу.

18. При приеме на работу от работника нельзя требовать как необходимое условие следующий документ:

- а) паспорт;
- б) трудовую книжку;
- в) документ об образовании;

г) характеристику с прежнего места работы.

19. Какое из условий не может быть основанием для заключения срочного договора:

- а) пенсионный возраст;
- б) выполнение общественных работ;
- в) работа по совместительству;
- г) наличие профессионального заболевания.

20. Прием на работу оформляется:

- а) трудовыми договором;
- б) приказом по предприятию и внесением записи в трудовую книжку;
- в) подписью руководителя;
- г) предоставлением личных документов работника.

Устный опрос

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проведении устного опроса является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике, овладение навыками анализа и систематизации информации в области финансов.

При оценивании результатов устного опроса используется следующая шкала оценок:

100% - 85% отлично	Учащийся демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет применять полученные знания на практике, владеет навыками анализа и систематизации информации в области финансов
84% - 65% хорошо	Учащийся демонстрирует знание большей части основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет применять полученные знания на практике в отдельных сферах профессиональной деятельности, владеет основными навыками анализа и систематизации информации в области финансов
64% - 55% удовлетворительно	Учащийся демонстрирует достаточное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет использовать полученные знания для решения основных практических задач в отдельных сферах профессиональной деятельности, частично владеет основными навыками анализа и систематизации информации в области финансов
менее 54% неудовлетворительно	Учащийся демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, не умеет применять полученные знания на практике, не владеет навыками анализа и систематизации информации в области финансов

Тестирование

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество верных ответов, которые

дал студент на вопросы теста. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам тестирования, используется следующая формула:

$$B = \frac{B}{O} \cdot 100\%,$$

где Б – количество баллов, полученных студентом по итогам тестирования;

В – количество верных ответов, данных студентом на вопросы теста;

О – общее количество вопросов в тесте.

Проверка кейса

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при проверке кейса во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проверке кейса является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.

При оценивании результатов решения кейса используется следующая шкала оценок:

100% - 85% отлично	Учащийся демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений, практических и аналитических навыков в рамках осваиваемой компетенции.
84% - 65% хорошо	Учащийся демонстрирует знание большей части основных теоретических положений, практических и аналитических навыков в рамках осваиваемой компетенции.
64% - 55% удовлетворительно	Учащийся демонстрирует достаточное знание основных теоретических положений, практических и аналитических навыков в рамках осваиваемой компетенции.
менее 54% неудовлетворительно	Учащийся демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений, практических и аналитических навыков в рамках осваиваемой компетенции.

Решение задач

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при решении задач во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критерием оценивания при решении задач, является количество верно решенных задач. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам решения задач, используется следующая формула:

$$B = \frac{B}{O} \cdot 100\%,$$

где Б – количество баллов, полученных студентом по итогам решения задач;

В – количество верно решенных задач;

О – общее количество задач.

Решение ситуационной задачи

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при выполнении ситуационной задачи во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания является сбор и обобщение необходимой информации, правильное выполнение необходимых расчетов, достоверность и обоснованность выводов.

При оценивании результатов решения ситуационной задачи используется следующая шкала оценок:

100% - 85% отлично	Учащийся демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений, умеет собирать и обобщать необходимую информацию, правильно осуществляет расчеты, делает обоснованные выводы
84% - 65% хорошо	Учащийся демонстрирует знание большей части основных теоретических положений, может собрать большую часть необходимой информации, рассчитывает необходимые показатели, делает выводы, допуская при этом незначительные ошибки
64% - 55% удовлетворительно	Учащийся демонстрирует знание некоторой части основных теоретических положений, может собрать некоторую часть необходимой информации, рассчитывает необходимые показатели, делает выводы, допуская при этом ошибки
менее 54% неудовлетворительно	Учащийся демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений, умений и навыков в рамках осваиваемой компетенции.

5.3. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает 2 (две) КТ в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать студент	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
КТ 1	100	0,3	30
КТ 2	100	0,3	30
Итого:	x	0,6	60

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ X Коэффициент веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

КТ – 1.

Тема 1-6.

Тестовые задания с инструкцией по выполнению:

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. Выбрать правильные ответы.

1. Трудовой договор должен быть оформлен письменно:

- а) в день приема на работу;
- б) в день оформления на работу;
- в) не позднее трех дней со дня допущения к работе;
- г) может быть устным.

2. Отличительные признаки трудового договора: 1) работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка; 2) допускается представительство сторон; 3) сопровождается равенством сторон; 4) предмет этого договора – труд работника; 5) регулярная оплата труда; 6) стороны договора – работники (лица с 16 лет) и работодатели (юридические лица и индивидуальные предприниматели):

- а) 1, 4, 5, 6;
- б) 1, 3, 4, 6;
- в) 1, 2, 3, 4;
- г) 3, 4, 5, 6.

3. Факультативным условием трудового договора является:

- а) права и обязанности сторон;
- б) заработная плата;
- в) трудовая функция работника;
- г) испытание при приеме на работу.

4. Обязательным условием трудового договора является:

- а) права и обязанности сторон;
- б) испытание при приеме на работу;
- в) режим ненормированного рабочего дня;
- г) условия о предоставлении вне очереди места в дошкольном учреждении.

5. Стороны трудового договора:

- а) трудовой коллектив и юридическое или физическое лицо;
- б) лицо, обладающее трудовой правоспособностью и профессиональными навыками и юридическое лицо;
- в) лицо, достигшее 15 лет и юридическое или физическое лицо;
- г) гражданин и работодатель.

6. Трудовые отношения возникают:

- а) с момента фактического допуска к работе, независимо от того, был ли заключен трудовой договор;
- б) с начала течения срока испытания;
- в) после получения устного согласия руководителя о приеме на работу;
- г) с момента подписания.

7. Когда возможен временный перевод работника без его согласия:

- а) по инициативе профсоюза;
- б) по инициативе третьих лиц;
- в) в случае производственной необходимости по инициативе работодателя;
- г) по собственной инициативе.

8. На какой срок работодатель может перевести работника на другую работу при простое:

- а) до трех месяцев;
- б) до 1 года;
- в) до 1 месяца;
- г) до 6 месяцев.

9. Оферта является:

- а) предложением заключить трудовой договор;
- б) предложением заключить гражданско-правовой договор;
- в) согласием на заключение трудового договора;
- г) согласием на заключение гражданско-правового договора.

10. При неудовлетворительном результате испытания работодатель обязан предупредить работника о прекращении трудового договора:

- а) не позднее чем за 3 дня до увольнения;
- б) на следующий день после окончания испытательного срока;
- в) только в день окончания испытательного срока;
- г) за две недели до увольнения.

Критерии оценивания тестовых заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия	
85-100	Свыше 80% правильных ответов.	Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
65-84	Свыше 70% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок.
55-64	Свыше 50% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях.
0-54	Менее 50% правильных ответов.	Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.

КТ – 2.

Тема 7-12.

Тестовые задания с инструкцией по выполнению:

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. Выбрать один верный ответ.

1. Медицинская справка необходима при приеме на работу в качестве:

- а) воспитателя детского сада;
- б) секретаря-референта;

- в) бухгалтера;
- г) кладовщика на складе запчастей.

2. Какой из перечисленных не является основным индивидуальным способом защиты трудовых прав и свобод гражданина:

- а) самозащита;
- б) забастовка;
- в) судебная защита;
- г) обращение в профсоюз.

3. Если работник решил расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе в течение срока испытания, он должен предупредить работодателя письменно:

- а) за две недели;
- б) за 10 дней;
- в) за 3 дня;
- г) в день увольнения.

4. Трудовой договор может быть заключен на срок:

- а) не более одного года;
- б) на неопределенный срок или на срок до 5 лет;
- в) срок не оговорен в законе;
- г) на неопределенный срок или на срок до одного года.

5. По общему правилу, трудовой договор заключается с лицами:

- а) с 16 лет;
- б) с 14 лет;
- в) с 18 лет;
- г) с 15 лет.

6. Гражданско-правовой договор может быть признан трудовым:

- а) Прокуратурой РФ;
- б) Государственной инспекцией труда РФ;
- в) выборным органом первичной профсоюзной организации;
- г) службой по охране труда.

7. Какому из лиц можно установить испытание при приеме на работу:

- а) лицу до 18 лет;
- б) лицу с профессиональным заболеванием;
- в) беременной женщине;
- г) лицу, поступившему на работу по конкурсу.

8. При приеме на работу в от работника нельзя требовать как необходимое условие следующий документ:

- а) паспорт;
- б) трудовую книжку;
- в) документ об образовании;
- г) характеристику с прежнего места работы.

9. Какое из условий не может быть основанием для заключения срочного договора:

- а) пенсионный возраст;
- б) выполнение общественных работ;

- в) работа по совместительству;
- г) наличие профессионального заболевания.

10. Прием на работу оформляется:

- а) трудовыми договором;
- б) приказом по предприятию и внесением записи в трудовую книжку;
- в) подписью руководителя;
- г) предоставлением личных документов работника.

Критерии оценивания тестовых заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия	
85-100	Свыше 80% правильных ответов.	Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
65-84	Свыше 70% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок.
55-64	Свыше 50% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях.
0-54	Менее 50% правильных ответов.	Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

Для решения контрольных заданий обучающемуся разрешается использование калькулятора.

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация (зачет) проводится с применением метода устного опроса.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

Тема 1. Понятие, предмет, метод, система и источники трудового и гражданского права ПК-19.3, ПК-4.2, УК-11.3

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа:

1. Понятие труда, его предмет. Предмет отрасли трудового права. Гражданское право как отрасль права.
2. Методы трудового и гражданского права.
3. Сфера действия, функции и система трудового и гражданского права.

4. Основные принципы трудового и гражданского права.
5. Источники трудового и гражданского права.

1.2. Контрольные задания с ключами правильных ответов:

Задача 1

Преподаватель Петров заключил договор о возмездном оказании услуг с институтом повышения квалификации. По этому договору он был обязан читать лекции, проводить семинарские занятия с группами слушателей в соответствии с расписанием, составленным институтом. Также он был обязан составить учебно-методический комплекс по своей дисциплине. Оплата его труда зависела от отработанного учебного времени. Он отработал весь учебный год, но при уходе в отпуск отпускные ему выплачены не были.

В каких отношениях с институтом находится преподаватель Петров?

Задача 2

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

Дайте оценку ситуации.

2. Задания комбинированного типа:

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Трудовой договор должен быть оформлен письменно: Варианты ответов: а) в день приема на работу; в) не позднее трех дней со дня допущения к работе;		
2.	Отличительные признаки трудового договора: 1) работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка; 2) допускается представительство сторон; 3) сопровождается равенством сторон; 4) предмет этого договора – труд работника; 5) регулярная оплата труда; 6) стороны договора – работники (лица с 16 лет) и работодатели (юридические лица и индивидуальные		

предприниматели): Варианты ответов: а) 1, 4, 5, 6; б) 1, 3, 4, 6;		
--	--	--

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Тест 1

Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа. Выбрать один верный ответ.

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

- а) лицо, устраивающееся на работу было ранее судимо.
- б) лицо прописано в другой области страны.
- в) ни в коем случае.
- г) предусмотренных законодательством

2. В случае реорганизации собственности коллективный договор продолжает действовать в течении срока

- а) срок, на который он заключен.
- б) 10 дней с момента реорганизации.
- в) продолжает действовать неограниченный промежуток времени.
- г) прекращает свое действие сразу после завершения реорганизации

Тема 2. Социальное партнерство в сфере труда ПК-19.3, ПК-4.2, УК-11.3

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа:

1. Понятие и стороны социального партнерства.
2. Формы и система социального партнерства.
3. Принципы социального партнерства.
4. Коллективный договор: понятие, принципы заключения, стороны.
Содержание коллективного договора.
5. Коллективное соглашение: понятие, виды, принципы заключения, стороны.
Содержание коллективного соглашения.

1.2. Контрольные задания с ключами правильных ответов:

Задача 1

Усманова А.И. работает в бухгалтерии ОАО «Парус». Она обратилась к администрации с просьбой установить ей сокращенный рабочий день, так как у нее ребенок-инвалид одиннадцати лет. Рассмотрев ее заявление, ей ответили, что неполное время установят, но заработная плата будет меньше и отпуск, соответственно, сократится.

Прокомментируйте ответ администрации ОАО «Парус»

Ответ к задаче:

Утверждение администрации ОАО «Парус» касательно сокращения срока ежегодного основного оплачиваемого отпуска, неправомерно. А вот заработная плата сократиться, т.к.

оплата труда при неполном рабочем времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Согласно ст. 93 Трудового кодекса РФ: «При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав»

2. Задания комбинированного типа:

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Факультативным условием трудового договора является: Варианты ответов: а) права и обязанности сторон; б) испытание при приеме на работу.		
2.	Обязательным условием трудового договора является: Варианты ответов: а) испытание при приеме на работу; б) режим ненормированного рабочего дня		

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. Выбрать один верный ответ.

1. Ночное время продолжается с:

- а) 22 часов до 6 часов;
- б) 23 часов до 6 часов;
- в) 00 часов до 7 часов
- г) 02 часов до 8 часов

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

- а) согласия работника.
- б) необходимости рабочего процесса.

- в) требования руководства
- г) строго по решению трудового коллектива.

Тема 3. Правовое регулирование занятости и трудоустройства граждан ПК-19.3, ПК-4.2, УК-11.3

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа:

1. Государственная политика в области занятости населения. Органы службы занятости.
2. Понятие и формы занятости населения.
3. Правовой статус безработного. Подходящая работа.
4. Пособия и стипендии по безработице.
5. Обязанности работодателей в отношении занятости населения
6. Общественные работы: понятие и порядок организации и привлечения.
7. Занятость отдельных категорий работников (несовершеннолетних, инвалидов и др.).

1.2. Контрольные задания с ключами правильных ответов:

Задача 1

Вавилонова С.И. хотел взять 1 или 2 дня в счет очередного отпуска, но администрация ей отказала, сославшись на то, что дробить ежегодный отдых нельзя. Вавилонова обратилась в юридическую консультацию с вопросом можно ли делить очередной отпуск и на какие части.

Что должен ответить юрист?

Ответ к задаче:

В ст. 125 Трудового кодекса РФ установлено, что по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

2. Задания комбинированного типа:

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Стороны трудового договора: Варианты ответов: а) трудовой коллектив и юридическое или физическое лицо; б) гражданин и работодатель.		
2.	Трудовые отношения возникают: Варианты ответов: а) с момента фактического допуска к работе, независимо от того, был ли		

	заключен трудовой договор; б) с начала течения срока испытания		
--	---	--	--

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. Выбрать один верный ответ.

1. Как оплачиваются первые два часа сверхурочной работы?

- а) не менее чем в полуторном размере;
- б) не менее чем в двойном размере;
- в) так же, как и основное время.
- г) нет правильного ответа

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

- а) трудовой договор
- б) трудовая книжка
- в) приказ о приеме на работу
- г) все выше указанные варианты

Тема 4. Трудовые и гражданско-правовые договоры ПК-19.3, ПК-4.2, УК-11.3

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа:

1. Трудовой договор: понятие, стороны, виды.
2. Содержание трудового договора.
3. Порядок заключения трудового договора. Форма трудового договора.
4. Основания и порядок изменения трудового договора. Постоянные и временные переводы.
5. Основания прекращения трудового договора: общие положения. Соотношение понятий «прекращение» и «расторжение» трудового договора.
6. Порядок увольнения работников. Выходное пособие.
7. Документационное обеспечение увольнения работника.
8. Формы документов, используемых работодателями при заключении, изменении, прекращении трудового договора.
9. Гражданско-правовые договоры, порядок их заключения и расторжения.

1.2. Контрольные задания с ключами правильных ответов:

Задача 1

Сидоров Т.Б. была уволена администрацией в связи с реорганизацией предприятия без предварительного предупреждения с выплатной заработной платы за текущий месяц.

Законны ли действия администрации? Каков порядок увольнения работников в связи с реорганизацией предприятия?

Ответ к задаче:

Администрация не соблюла порядок процедуры увольнения, следовательно, их действия неправомерны. Увольнение работника может быть проведено и из-за сокращения штата реорганизуемой организации. В случаях ликвидации предприятия и сокращения штата, предусмотренных п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, иного развития событий, как увольнение сотрудников, не предусмотрено. Факт увольнения по данной статье не может быть обжалован в суде, однако работодатель обязан соблюсти порядок процедуры увольнения: письменно уведомить об этом сотрудника за 2 месяца до предполагаемого увольнения и выплатить ему пособие в размере 2-месячного оклада или более, в зависимости от договоренности. При сокращении штата из двух сотрудников, одинаковых по квалификации, в компании остается тот, кто является единственным работающим в семье или у кого на иждивении находится два и более иждивенца. Работники, получившие производственную травму или профессиональное заболевание в процессе работы, также получают определенные преимущества.

2. Задания комбинированного типа:

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Когда возможен временный перевод работника без его согласия: Варианты ответов: а) по инициативе профсоюза; б) в случае производственной необходимости по инициативе работодателя		
2.	На какой срок работодатель может перевести работника на другую работу при простое: Варианты ответов: а) до трех месяцев; б) до 1 месяца		

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. Выбрать один верный ответ.

1. Днем полного увольнения работника с работы считается:
 - а) последний день работы
 - б) следующий за последним днем работы
 - в) день выдачи трудовой книжки
 - г) следующий день, за днем выдачи трудовой книжки

2. Какова минимальная продолжительность обеденного перерыва согласно Трудовому кодексу РФ?
 - а) 30 минут;
 - б) 60 минут;
 - в) 20 минут;
 - г) 45 минут

Тема 5. Рабочее время и время отдыха ПК-19.3, ПК-4.2, УК-11.3

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа:

1. Понятие рабочего времени. Продолжительность рабочего времени: нормальная, сокращенная, неполная.
2. Работа в ночное время и за пределами установленной продолжительности рабочего времени.
3. Режим рабочего времени.
4. Учет рабочего времени и его виды.
5. Понятие и виды времени отдыха. Перерывы, выходные, праздничные дни.
6. Отпуска, виды, порядок предоставления: ежегодный оплачиваемый: основной, дополнительный; продление, перенесение, разделение отпуска;
7. Отпуск без сохранения заработной платы.

1.2. Контрольные задания с ключами правильных ответов:

Задача 1

Студент 3-го курса колледжа Снегирёв был принят на работу помощником экономиста акционерного общества (далее-АО) сроком на один год. Считая, что его работа является постоянной как по характеру, так и по условиям, Снегирёв обратился в комиссию по трудовым спорам АО с заявлением о признании незаконным условия о срочности трудового договора. Комиссия, рассмотрев заявление, отказала Снегирёву в удовлетворении его требований по следующим основаниям: во-первых, поскольку трудовой договор уже подписан, его изменения возможны лишь по взаимному соглашению сторон: во-вторых, комиссия вообще не вправе рассматривать по существу заявления студентов очных отделений вузов и ссузов, так как они не являются постоянными работниками.

Допущены ли здесь нарушения? При ответе используйте руководящие разъяснения Пленума Верховного Суда РФ. Подготовьте от имени Снегирёва исковое заявление в суд.

Ответ к задаче:

Согласно 59 ТК РФ срочный трудовой договор заключается по соглашению сторон с лицами, обучающимися по очной форме обучения. Таким образом, в рассматриваемом

случае характер выполняемой работы не может влиять на возможность заключения трудового договора, поскольку стороны своим соглашением пришли к выводу о необходимости установления срока действия договора. Поэтому, считаю, требования студента не подлежащими удовлетворению. Кроме того, по моему мнению, Воробьеву в случае его увольнения следует обратиться в суд о восстановлении его на работе. В настоящее время его права ничем не нарушены. Статья 391 ТК РФ не содержит исключений по поводу рассмотрения заявлений студентов очных отделений вузов, ссузов, так как они являются занятыми, и не являются постоянными работникам в соответствии со ст. 59 ТК РФ, поэтому данный довод КТС является необоснованным.

2. Задания комбинированного типа:

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Что является основанием для изменения условий трудового договора: Варианты ответов: а) командировка работника; б) перевод работника.		
2.	При неудовлетворительном результате испытания работодатель обязан предупредить работника о прекращении трудового договора: Варианты ответов: а) не позднее чем за 3 дня до увольнения; б) на следующий день после окончания испытательного срока		

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. Выбрать один верный ответ.

1. Начало и окончание рабочего дня предусматривается:

- а) в законе России о коллективных договорах
- б) правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности
- в) в уставе предприятия
- г) в постановлении правительства РФ

2. Срок действия дисциплинарного взыскания:

- а) 1 год
- б) 3 года
- в) 6 месяцев
- г) 2 недели

Тема 6. Правовое регулирование дисциплины труда и внутреннего трудового распорядка работодателя ПК-19.3, ПК-4.2, УК-11.3

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа:

1. Понятие дисциплины труда.
2. Правила внутреннего трудового распорядка. Служебный распорядок государственных и муниципальных служащих.
3. Дисциплинарные поощрения за добросовестный труд, порядок их применения.
4. Дисциплинарные взыскания. Порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности, документы, необходимые для этого.
5. Погашение и снятие дисциплинарных взысканий.

1.2. Контрольные задания с ключами правильных ответов:

Задача 1

Администрация предприятия предупредила Петрову В.В. за месяц об увольнении по сокращению штатов. Петрова В.В. потребовала предоставить ей в течение этого месяца свободные дни для поиска новой работы.

Правомерны ли требования Петровой? Каков порядок расторжения договора при сокращении штатов? Какими гарантиями обладает работник при увольнении по сокращению?

Ответ к задаче:

Трудовым законодательством не предусмотрено предоставление сотрудникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, оплачиваемого дня для поиска новой работы. Следовательно требования Петровой неправомерны. Что касается порядка увольнения: работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу; о предстоящем увольнении работодатель обязан предупредить работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения; решение об увольнении работников по этим причинам должно быть согласовано с профсоюзом (если профсоюз создан в организации); в день увольнения работнику: организация должна выплатить все положенные суммы работнику; выдать трудовую книжку, в ней указывают: основание для увольнения (соответствующая статья ТК РФ), номер и дату приказа об увольнении; по его письменному заявлению другие документы, связанные с работой. Гарантии работников подлежащих увольнению в связи с сокращением штатов закреплен в гл. 27 Трудового кодекса РФ. Работникам предоставляются следующие гарантии: 1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ. 2. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. 3. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до

истечения срока предупреждения об увольнении. 4. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением. 5. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

2. Задания комбинированного типа:

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	1. Медицинская справка необходима при приеме на работу в качестве: Варианты ответов: а) воспитателя детского сада; б) секретаря-референта		
2.	2. Какой из перечисленных не является основным индивидуальным способом защиты трудовых прав и свобод гражданина: Варианты ответов: а) самозащита; б) забастовка		

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. Выбрать один верный ответ.

1. Какое из условий не может быть основанием для заключения срочного договора:

- а) пенсионный возраст;
- б) выполнение общественных работ;
- в) работа по совместительству;
- г) наличие профессионального заболевания.

2. Прием на работу оформляется:

- а) трудовыми договором;
- б) приказом по предприятию и внесением записи в трудовую книжку;
- в) подписью руководителя;
- г) предоставлением личных документов работника.

Тема 7. Правовое регулирование заработной платы ПК-19.3, ПК-4.2, УК-11.3

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа:

1. Понятие оплаты труда по законодательству РФ.
2. Методы и система правового регулирования заработной платы. Минимальный размер заработной платы.
3. Порядок установления заработной платы. Системы оплаты труда работников.
4. Исчисление средней зарплаты работника.
5. Порядок и формы выплаты заработной платы, удержания из заработной платы.
6. Особенности оплаты труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, главных бухгалтеров, при совмещении профессий, в особых климатических условиях, при выполнении работ различной квалификации, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время).
7. Оплата простоя, оплата при изготовлении брака, при невыполнении должностных обязанностей и при освоении новых производств.

1.2. Контрольные задания с ключами правильных ответов:

Задача 1

Симонов В.В. был переведен на другую должность в связи с реорганизацией предприятия.

Права ли администрация, назначая ему при переводе испытательный срок, мотивируя это отличие в профиле работы?

Ответ к задаче:

При переводе сотрудника с одной должности на другую испытательный срок устанавливать нельзя. Испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе согласно ч. 1 ст. 70 ТК РФ устанавливается соглашением сторон исключительно при заключении трудового договора.

2. Задания комбинированного типа:

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Если работник решил расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе в течение срока испытания, он должен предупредить работодателя письменно: Варианты ответов: а) за 10 дней; б) за 3 дня.		
2.	Трудовой договор может быть заключен на срок: Варианты ответов:		

	а) не более одного года; б) на неопределенный срок или на срок до 5 лет		
--	---	--	--

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. Выбрать один верный ответ.

1. Какому из лиц можно установить испытание при приеме на работу:

- а) лицу до 18 лет;
- б) лицу с профессиональным заболеванием;
- в) беременной женщине;
- г) лицу, поступившему на работу по конкурсу.

2. При приеме на работу в от работника нельзя требовать как необходимое условие следующий документ:

- а) паспорт;
- б) трудовую книжку;
- в) документ об образовании;
- г) характеристику с прежнего места работы

Тема 8. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими трудовых обязанностей ПК-19.3, ПК-4.2, УК-11.3

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа:

1. Гарантии и компенсации: понятие и основание предоставления:

- при направлении работников в служебные командировки;
- при исполнении работниками государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работниками работы с обучением;
- при расторжении трудового договора;
- при временной нетрудоспособности;
- при использовании личного имущества работника;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- при сдаче крови и ее компонентов.

1.2. Контрольные задания с ключами правильных ответов:

Задача 1

Машинист локомотива Пресняков прибыл на смену в состоянии алкогольного опьянения. Инструктор Авдеев отстранил его от поездки. Приказом по депо станции «Армавир» Преснякову объявлен выговор, на три месяца его лишили права управления локомотивом и перевели на этот срок слесарем в ремонтный цех. Пресняков обратился в

КТС с просьбой отменить взыскание, мотивируя тем, что за одно нарушение трудовой дисциплины он получил 3 взыскания, что противоречит трудовому законодательству.

Вопросы: Сколько взысканий объявлено Преснякову?
Какое решение должна принять КТС?

Ответ: Преснякову объявлено 2 взыскания: выговор и лишения права управления, которое автоматически влечет за собой перевод на другую работу на время лишения права. Выговор отменить, т.к. не может быть 2 взыскания за одно нарушение.

За данное нарушение действительно взыскание лишение права управления сроком на три месяца.

2. Задания комбинированного типа:

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	По общему правилу, трудовой договор заключается с лицами: Варианты ответов: а) с 16 лет; б) с 18 лет		
2.	Медицинская справка необходима при приеме на работу в качестве: Варианты ответов: а) сталевара; б) секретаря-референта		

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. Выбрать один верный ответ.

1. Перевод работника на другое предприятие, или перевод на другую должность возможно при:

- а) согласия работника.
- б) необходимости рабочего процесса.
- в) требовании руководства
- г) строго по решению трудового коллектива.

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

- а) лицо, устраивающееся на работу было ранее судимо.
- б) лицо прописано в другой области страны.
- в) ни в коем случае.

г) предусмотренных законодательством

Тема 9. Материальная ответственность сторон трудового договора ПК-19.3, ПК-4.2, УК-11.3

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа:

1. Понятие материальной ответственности по трудовому праву, ее значение.
2. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, ее основание и условия.
3. Виды материальной ответственности работника.
4. Порядок взыскания ущерба, причиненного работником.
5. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику, ее особенности, условия и виды.

1.2. Контрольные задания с ключами правильных ответов:

Задача 1

Машиниста локомотива ОПМС-27 Михеева за превышение установленной скорости движения, повлекшее аварию, лишили премии за месяц, объявили выговор и перевели кочегаром сроком на 6 месяцев.

Вопросы: Правомерны ли действия начальника в отношении Михеева?

Какими нормативными актами следует руководствоваться в данном случае? Приведет ли истечение шестимесячного срока к восстановлению Михеева на прежней работе?

Ответ: За превышение установленной скорости движения, повлекшее аварию предусмотрены взыскания в виде: увольнения или лишения свидетельства управления сроком до 1 года с одновременным переводом машиниста в слесари или кочегары. Лишение премии правомерно. Если только перевели без лишения свидетельства, то срок не указывается, а новая работа при переводе становится постоянной. Руководствуемся Положением о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ и ТК РФ. После истечения 6 месяцев, если было лишение свидетельства, восстановление на прежней работе может произойти только после прохождения испытания – это обязательное условие, не утратил ли работник профессиональные навыки.

Действия начальник неправомерны, т. к. он применил два дисциплинарных взыскания за одно правонарушение: выговор и перевод.

2. Задания комбинированного типа:

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Какой документ является единственным свидетельством о трудовой деятельности работника. Варианты ответов: а) приказ о приеме на работу		

	б) все выше указанные варианты		
2.	Ночное время продолжается с: Варианты ответов: а) 22 часов до 6 часов; б) 23 часов до 6 часов		

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. Выбрать один верный ответ.

1. Трудовой договор может быть заключен на срок:

- а) не более одного года;
- б) на неопределенный срок или на срок до 5 лет;
- в) срок не оговорен в законе;
- г) на неопределенный срок или на срок до одного года.

2. По общему правилу, трудовой договор заключается с лицами:

- а) с 16 лет;
- б) с 14 лет;
- в) с 18 лет;
- г) с 15 лет.

Тема 10. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников ПК-19.3, ПК-4.2, УК-11.3

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа:

1. Особенности регулирования труда: понятие и основания установления.
2. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.
3. Особенности регулирования труда работников с семейными обязанностями.
4. Особенности регулирования труда работников по совместительству.
5. Особенности регулирования труда руководящих работников организации.
6. Особенности регулирования труда государственных и муниципальных служащих.
7. Особенности регулирования труда работников, работающих вахтовым методом.
8. Особенности регулирования труда работников у работодателей – физических лиц.
9. Особенности регулирования труда надомников и дистанционных работников.
10. Особенности регулирования труда лиц в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям

1.2. Контрольные задания с ключами правильных ответов:

Задача 1. Индивидуальному предпринимателю Иванову от ООО «Глобус» поступило предложение организовать и вести бухгалтерский учет в ООО «Глобус». Иванов подписал трудовой договор и занял должность главного бухгалтера в ООО «Глобус».

Дайте оценку ситуации.

Задача 2. Работница решила прервать отпуск по уходу за ребенком до 3 лет, выйти на работу и уйти в учебный отпуск (в связи с получением высшего образования по заочной форме впервые).

Вправе ли работница рассчитывать на оплачиваемый учебный отпуск?

2. Задания комбинированного типа:

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Какова минимальная продолжительность обеденного перерыва согласно Трудовому кодексу РФ? Варианты ответов: а) 30 минут; б) 45 минут		
2.	Как оплачиваются первые два часа сверхурочной работы? Варианты ответов: а) не менее чем в полуторном размере; б) не менее чем в двойном размере		

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. Выбрать один верный ответ.

1. Какой из перечисленных не является основным индивидуальным способом защиты трудовых прав и свобод гражданина:

- а) самозащита;
- б) забастовка;
- в) судебная защита;
- г) обращение в профсоюз.

2. Если работник решил расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе в течение срока испытания, он должен предупредить работодателя письменно:

- а) за две недели;
- б) за 10 дней;
- в) за 3 дня;
- г) в день увольнения

Тема 11. Правовое регулирование охраны труда ПК-19.3, ПК-4.2, УК-11.3

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа:

1. Понятие, содержание и значение охраны труда.
2. Законодательство об охране труда. Система стандартов безопасности труда.
3. Право работника на охрану труда, обязанности работодателя по ее обеспечению.
4. Организация охраны труда, ее органы. Обеспечение охраны труда.
5. Обучение работников требованиям охраны труда. Инструктажи по охране труда.
6. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
7. Правила особой охраны труда отдельных категорий работников (женщин, лиц с семейными обязанностями, несовершеннолетних, инвалидов)

1.2. Контрольные задания с ключами правильных ответов:

Задача 1. Машинист электровоза Поляков за проезд запрещающего сигнала светофора и создание на участке движения аварийной обстановки приказом переведен на работу в Управление сигнализации пути. Поляков не отрицал своей вины, но обратился в КТС с просьбой отменить наложенное на него взыскание, поскольку он переведен без учета профессии и без указания срока.

Вопрос: Правомерно ли требование Полякова?

Ответ: При переводе необходимо учитывать профессию, поэтому в этом вопросе Поляков прав. Но при переводе срок не указывается, а работа становится постоянной. Руководство допустило ошибку, не учтя профессию при переводе.

2. Задания комбинированного типа:

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Срок действия дисциплинарного взыскания: Варианты ответов: а) 1 год б) 3 года		
2.	Днем полного увольнения работника с работы считается: Варианты ответов: а) последний день работы б) следующий день, за днем		

	выдачи трудовой книжки		
--	------------------------	--	--

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. Выбрать один верный ответ.

1. При неудовлетворительном результате испытания работодатель обязан предупредить работника о прекращении трудового договора:

- а) не позднее чем за 3 дня до увольнения;
- б) на следующий день после окончания испытательного срока;
- в) только в день окончания испытательного срока;
- г) за две недели до увольнения.

2. Медицинская справка необходима при приеме на работу в качестве:

- а) воспитателя детского сада;
- б) секретаря-референта;
- в) бухгалтера;
- г) кладовщика на складе запчастей.

Тема 12. Защита прав в отношениях по управлению персоналом ПК-19.3, ПК-4.2, УК-11.3

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа:

- 1. Понятие защиты трудовых прав работника и ее виды.
- 2. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства и охраной труда. Его органы, задачи, полномочия. Защита прав предпринимателей при проведении государственного надзора и контроля.
- 3. Признание гражданско-правовых договоров трудовыми.
- 4. Защита профсоюзами трудовых прав работника.
- 5. Самозащита работниками своих трудовых прав.
- 6. Органы, рассматривающие индивидуальные споры (ИС); порядок рассмотрения ИС. Трудовые споры о восстановлении на работе, их предмет. Трудовые споры относительно условий труда и трудового договора.
- 7. Коллективный трудовой спор (КТС) - порядок разрешения:
- 8. Забастовка: основания проведения, гарантии работников в связи с забастовкой

1.2. Контрольные задания с ключами правильных ответов:

Задача 1.

За проезд запрещающего сигнала, повлекший крушение грузового состава, машиниста локомотива станции Ростов-на-Дону Шведова уволили. Шведов обратился в суд с иском о восстановлении на работе, объяснив, что за период работы он никогда не подвергался дисциплинарным взысканиям.

Вопрос: Законно ли требование Шведова?

Ответ: нет. Машинист входит в перечень работников, которые могут быть уволены за однократное совершение дисциплинарного нарушения, а именно за проезд запрещающего сигнала или превышение скорости, повлекшее крушение.

2. Задания комбинированного типа:

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Начало и окончание рабочего дня предусматривается: Варианты ответов: а) в законе России о коллективных договорах б) в постановлении правительства РФ		
2.	Прием на работу оформляется: Варианты ответов: а) трудовыми договором; б) приказом по предприятию и внесением записи в трудовую книжку		

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. Выбрать один верный ответ.

1. На какой срок работодатель может перевести работника на другую работу при простое:

- а) до трех месяцев;
- б) до 1 года;
- в) до 1 месяца;
- г) до 6 месяцев.

2. Что является основанием для изменения условий трудового договора:

- а) командировка работника;
- б) аттестация работника;
- в) перемещение работника;
- г) перевод работника.

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ БАЛЛАХ	В
Дан полный, в логической последовательности развернутый	40	

ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок	
Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.	30-39
Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.	20-29
Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. студент не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.	0-19

6.4. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

Для решения контрольных заданий обучающемуся разрешается использование калькулятора.

7. Методические материалы по освоению дисциплины

Методические рекомендации по написанию рефератов

Реферат является индивидуальной самостоятельно выполненной работой студента. Тему реферата студент выбирает из перечня тем, рекомендуемых преподавателем, ведущим соответствующую дисциплину. Реферат должен содержать следующие структурные элементы: Титульный лист Содержание Введение Основная часть Заключение Список

литературы Приложения (при необходимости). Требования к оформлению рефератов: шрифт – 14, поля – по 2 см, интервал – 1, объем – не менее 10 стр.

Рекомендации по планированию и организации времени, необходимого на изучение дисциплины

Структура времени, необходимого на изучение дисциплины

Форма изучения дисциплины	Время, затрачиваемое на изучение дисциплины, %
Изучение литературы, рекомендованной в учебной программе	40
Решение задач, практических упражнений и ситуационных примеров	40
Изучение тем, выносимых на самостоятельное рассмотрение	20
Итого	100

Методические рекомендации по подготовке к практическому (семинарскому) занятию

Основной целью практического (семинарского) занятия является проверка глубины понимания студентом изучаемой темы, учебного материала и умения изложить его содержание ясным и четким языком, развитие самостоятельного мышления и творческой активности у студента, умения решать практические задачи. На практических (семинарских) занятиях предполагается рассматривать наиболее важные, существенные, сложные вопросы которые, наиболее трудно усваиваются студентами. При этом готовиться к практическому (семинарскому) занятию всегда нужно заранее. Подготовка к практическому (семинарскому) занятию включает в себя следующее:

- обязательное ознакомление с вопросами для устного опроса,
- изучение конспектов лекций, соответствующих разделов учебника, учебного пособия, содержания рекомендованных нормативных правовых актов;
- работа с основными терминами (рекомендуется их выучить);
- изучение дополнительной литературы по теме занятия, делая при этом необходимые выписки, которые понадобятся при обсуждении на семинаре;
- формулирование своего мнения по каждому вопросу и аргументированное его обоснование;
- запись возникших во время самостоятельной работы с учебниками и научной литературы вопросов, чтобы затем на семинаре получить на них ответы;
- обращение за консультацией к преподавателю.

Рекомендации по изучению методических материалов

Методические материалы по дисциплине позволяют студенту оптимальным образом организовать процесс изучения данной дисциплины. Методические материалы по дисциплине призваны помочь студенту понять специфику изучаемого материала, а в конечном итоге – максимально полно и качественно его освоить. В первую очередь студент должен осознать предназначение методических материалов: структуру, цели и задачи. Для этого он знакомится с преамбулой, оглавлением методических материалов, говоря иначе, осуществляет первичное знакомство с ним. В разделе, посвященном методическим рекомендациям по изучению дисциплины, приводятся советы по планированию и организации необходимого для изучения дисциплины времени, описание последовательности действий студента («сценарий изучения дисциплины»), рекомендации по работе с литературой, советы по подготовке к экзамену и разъяснения по поводу работы

с тестовой системой курса и над домашними заданиями. В целом данные методические рекомендации способны облегчить изучение студентами дисциплины и помочь успешно сдать экзамен. В разделе, содержащем учебно-методические материалы дисциплины, содержание практических занятий по дисциплине.

Рекомендации по самостоятельной работе студентов

На самостоятельную работу студентов по дисциплине Б1.В.ДВ.04.01 «Правовое обеспечение управления персоналом» выносятся следующие темы:

№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС	Очная форма
1	2	3	4
Тема 1	Понятие, предмет, метод, система и источники трудового и гражданского права.	Соотношение категорий дифференциация и дискриминация в сфере труда. Правовой статус иностранных работников.	<i>Устный опрос, разбор ситуаций</i>
Тема 2	Социальное партнерство в сфере труда.	Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, ее правовое положение, компетенция. Регистрация коллективных договоров и соглашений.	<i>Устный опрос</i>
Тема 3	Правовое регулирование занятости и трудоустройства граждан.	Занятость отдельных категорий граждан (молодежи, инвалидов и т.п.)	<i>Устный опрос</i>
Тема 4	Трудовые и гражданского правовые договоры	Профессиональные стандарты как основа формирования трудовой функции работника. Фактическое допущение работника к работе, правовые последствия. Оферта и акцепт.	<i>Устный опрос</i>
Тема 5	Рабочее время и время отдыха.	Дополнительные оплачиваемые отпуска, их разновидности. Установление неполного рабочего времени.	<i>Устный опрос</i>
Тема 6	Правовое регулирование дисциплины труда и внутреннего трудового распорядка работодателя	Методы обеспечения дисциплины труда. Поощрения за особые трудовые заслуги. Досрочное снятие и погашение дисциплинарного взыскания.	<i>Устный опрос</i>
Тема 7	Правовое регулирование заработной платы	Коллективно-договорное регулирования оплаты труда работников. Оплата труда работников бюджетной сферы.	<i>Устный опрос</i>
Тема	Гарантии и	Понятие гарантий и компенсаций, их	<i>Устный опрос</i>

8	компенсации работникам при исполнении ими трудовых обязанностей.	отличие от заработной платы работников. Гарантии при временной нетрудоспособности работников.	
Тема 9	Материальная ответственность сторон трудового договора.	Материальная ответственность - самостоятельный вид ответственности работника по трудовому праву. Пределы материальной ответственности работников. Компенсация морального вреда, причиненного работнику.	<i>Устный опрос</i>
Тема 10	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.	Совмещение и совместительство, их особенности. Руководитель организации, его правовое положение.	<i>Устный опрос, разбор ситуаций</i>
Тема 11	Правовое регулирование охраны труда.	Специальная оценка условий труда работников. Вредные и опасные факторы производственной среды. Службы и комиссии по охране труда работников.	<i>Устный опрос</i>
Тема 12	Защита прав в отношениях по управлению персоналом	Примирительные процедуры при разрешении разногласий сторон коллективного спора: в примирительных комиссиях, с участием посредников, в трудовом арбитраже. Локаут по трудовому праву России. Порядок признания забастовки незаконной	<i>Устный опрос, тестирование</i>

Неотъемлемым элементом учебного процесса является самостоятельная работа студента. При самостоятельной работе достигается конкретное усвоение учебного материала, развиваются теоретические способности, столь важные для современной подготовки специалистов. Формы самостоятельной работы студентов по дисциплине: написание конспектов, подготовка ответов к вопросам, написание рефератов, решение задач, исследовательская работа.

Задания для самостоятельной работы включают в себя комплекс аналитических заданий выполнение, которых, предполагает тщательное изучение научной и учебной литературы, периодических изданий, а также законодательных и нормативных документов предлагаемых в п.6 «Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине». Задания предоставляются на проверку в печатном виде.

Рекомендации по работе с литературой

При изучении курса учебной дисциплины особое внимание следует обратить на рекомендуемую основную и дополнительную литературу.

Важным элементом подготовки к семинару является глубокое изучение основной и дополнительной литературы, рекомендованной по теме занятия, а также первоисточников. При этом полезно прочитанную литературу законспектировать. Конспект должен отвечать

трем требованиям: быть содержательным, по возможности кратким и правильно оформленным.

Содержательным его следует считать в том случае, если он передает все основные мысли авторов в целостном виде. Изложить текст кратко – это значит передать содержание книги, статьи в значительной мере своими словами. При этом следует придерживаться правила - записывать мысль автора работы лишь после того, как она хорошо понята. В таком случае поставленная цель будет достигнута. Цитировать авторов изучаемых работ (с обязательной ссылкой на источник) следует в тех случаях, если надо записывать очень важное определение или положение, обобщающий вывод.

Важно и внешнее оформление конспекта. В его начале надо указать тему семинара, дату написания, названия литературных источников, которые будут законспектированы. Глубокая самостоятельная работа над ними обеспечит успешное усвоение изучаемой дисциплины.

Одним из важнейших средств серьезного овладения теорией является **конспектирование первоисточников**.

Для составления конспекта рекомендуется сначала прочитать работу целиком, чтобы уяснить ее общий смысл и содержание. При этом можно сделать пометки о ее структуре, об основных положениях, выводах, надо стараться отличать в тексте основное от второстепенного, выводы от аргументов и доказательств. Если есть непонятные слова, надо в энциклопедическом словаре найти, что это слово обозначает. Закончив чтение (параграфа, главы, статьи) надо задать себе вопросы такого рода: В чем главная мысль? Каковы основные звенья доказательства ее? Что вытекает из утверждений автора? Как это согласуется с тем, что уже знаете о прочитанном из других источников?

Ясность и отчетливость восприятия текста зависит от многого: от сосредоточенности студента, от техники чтения, от настойчивости, от яркости воображения, от техники фиксирования прочитанного, наконец, от эрудиции – общей и в конкретно рассматриваемой проблеме.

Результатом первоначального чтения должен быть простой **план текста и четкое представление о неясных местах**, отмеченных в книге. После предварительного ознакомления, при повторном чтении следует **выделить основные мысли автора** и их развитие в произведении, обратить внимание на обоснование отдельных положений, на методы и формы доказательства, наиболее яркие примеры. В ходе этой работы окончательно отбирается материал для записи и определяется ее вид: **план, тезисы, конспект**.

План это краткий, последовательный перечень основных мыслей автора. Запись прочитанного в виде тезисов – значит выявить и записать опорные мысли текста. Разница между планом и тезисами заключается в следующем: в плане мысль называется (ставь всегда вопрос: о чем говорится?), в тезисах – формулируется – (что именно об этом говорится?). Запись опорных мыслей текста важна, но полного представления о прочитанном на основании подобной записи не составишь. Важно осмыслить, как автор доказывает свою мысль, как убеждает в истинности своих выводов. Так возникает конспект. Форма записи, как мы уже отметили, усложняется в зависимости от целей работы: план – о чем?; тезисы – о чем? что именно?; конспект – о чем? что именно? как? Конспект это краткое последовательное изложение содержания. Основу его составляет план, тезисы и выписки. Недостатки конспектирования: многословие, цитирование не основных, а связующих мыслей, стремление сохранить стилистическую связанность текста в ущерб его логической стройности. Приступать к конспектированию необходимо тогда, когда сложились навыки составления записи в виде развернутого подробного плана.

Форма записи при конспектировании требует особого внимания: важно, чтобы собственные утверждения, размышления над прочитанным, четко отделялись при записи.

Разумнее выносить свои пометки на широкие поля, записывать на них дополнительные справочные данные, помогающие усвоению текста (дата события, упомянутого авторами; сведения о лице, названном в книге; точное содержание термина). Если конспектируется текст внушительного объема, необходимо указывать страницы книги, которые охватывает та или иная часть конспекта.

Для удобства пользования своими записями важно озаглавить крупные части конспекта, подчеркивая **заголовки**. Следует помнить о назначении красной строки, стремиться к четкой графике записей - уступами, колонками. Излагать главные мысли автора и их систему аргументов - необходимо преимущественно своими словами, перерабатывая таким образом информацию, - так проходит уяснение ее сути. Мысль, фразы, понятия в контексте, могут приобрести более пространное изложение в записи. Но текст оригинала свертывается, и студент, отрабатывая логическое мышление, учиться выделять главное и обобщать однотипные суждения, однородные факты. Кроме того, делая записи своими словами, обобщая, студент учится письменной речи.

Знание общей стратегии чтения, техники составления плана и тезисов определяет и технологию конспектирования

Внимательно читать текст, попутно отмечая непонятные места, незнакомые термины и понятия. **Выписать на поля** значение отмеченных понятий.

При первом чтении текста необходимо составить его **простой план**, последовательный перечень основных мыслей автора.

При повторном чтении текста выделять **систему доказательств** основных положений работы автора.

Заключительный этап работы с текстом состоит в осмыслении ранее отмеченных мест и их краткой последовательной записи.

При конспектировании нужно стремиться **выразить мысль автора своими словами**, это помогает более глубокому усвоению текста.

В рамках работы над первоисточником важен умелый **отбор цитат**. Необходимо учитывать, насколько ярко, оригинально, сжато изложена мысль. Цитировать необходимо те суждения, на которые впоследствии возможна ссылка как на авторитетное изложение мнения, вывода по тому или иному вопросу.

Конспектировать целесообразно не на отдельном листе, а в общей тетради на одной странице листа. Обратная сторона листа может быть использована для дополнений, необходимость которых выяснится в дальнейшем. При конспектировании литературы следует оставить широкие поля, чтобы записать на них план конспекта. Поля могут быть использованы также для записи своих замечаний, дополнений, вопросов. При выступлении на семинаре студент может пользоваться своим конспектом для цитирования первоисточника. Все участники занятия внимательно слушают выступления товарищей по группе, отмечают спорные или ошибочные положения в них, вносят поправки, представляют свои решения и обоснования обсуждаемых проблем.

В конце семинара, когда преподаватель занятия подводит итоги, студенты с учетом рекомендаций преподавателя и выступлений сокурсников, дополняют или исправляют свои конспекты.

Рекомендации для подготовки к экзамену

При подготовке к экзамену студент внимательно просматривает вопросы, предусмотренные рабочей программой, и знакомится с рекомендованной основной литературой. Основой для сдачи экзамена студентом является изучение конспектов лекций, прослушанных в течение семестра, информация, полученная в результате самостоятельной работы в течение семестра.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

8.1. Основная литература.

1. Былков, В.Г. Регламентация и нормирование труда : учебное пособие для вузов / В. Г. Былков. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 176 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19030-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/588364>
2. Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 278 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14305-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/544142>

8.2. Дополнительная литература

1. Петров, А. Я. Трудовой договор : учебное пособие для вузов / А. Я. Петров. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 383 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17519-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/533235>
2. Трудовое право. Особенная часть : учебник для вузов / М. О. Буянова [и др.] ; ответственный редактор М. О. Буянова. — 2-е изд., перераб и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 563 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17254-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/543919>.

8.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

1. Полетаев, Ю. Н. Правовое регулирование труда государственных гражданских служащих : учебное пособие для вузов / Ю. Н. Полетаев, М. А. Ключков. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 163 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09305-6. — URL : <https://urait.ru/bcode/517052>
2. Трудовое право : учебник для среднего профессионального образования / Р. А. Курбанов [и др.] ; под общей редакцией Р. А. Курбанова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 332 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-10642-8. — URL : <https://urait.ru/bcode/511576>.

8.4. Нормативные правовые документы.

1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ)
3. Федеральный закон от 20 апреля 1996 г. N 36-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»
4. Федеральный закон от 25 июля 2002 г. N 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»
5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. N 195-ФЗ (КоАП РФ)

6. Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. N 156-ФЗ «Об объединениях работодателей»
7. Федеральный закон от 1 мая 1999 г. N 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»
8. Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»
9. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
10. Федеральный закон от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ «О персональных данных»
11. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» (в ред. от 28 декабря 2006 г.).
12. Постановление Пленума Верховного суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».
13. Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»
14. Конвенция МОТ № 81 об инспекции труда в промышленности и торговле (1947 г.) и Протокол к ней (1995 г.) (ратифицирована Российской Федерацией).
15. Конвенция МОТ № 122 о политике в области занятости (1964 г.) (ратифицирована Российской Федерацией).
16. Конвенция МОТ № 144 о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм (1976 г.) (ратифицирована Российской Федерацией).
17. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям" // "Российская газета", N 121, 06.06.2018,
18. <Письмо> Минздрава России от 09.06.2025 N 30-7/3070342-6413 <Об определении тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве> // К+
19. Письмо ФНС России от 19.06.2025 N БС-4-11/5967@ "По вопросу применения положений пункта 6.2 статьи 210 Налогового кодекса Российской Федерации к выплатам, рассчитанным на основании средней заработной платы" (вместе с <Письмом> Минфина России от 10.04.2025 N 03-04-07/36075, <Письмом> Минфина России от 17.06.2025 N 03-04-07/58993, <Письмом> Минтруда России от 21.05.2025 N 14-5/10/В-8650) // К+

8.5. Интернет-ресурсы

1. Справочная правовая система «Гарант» (<http://www.garant.ru>).
2. Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru>).
3. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ. <http://www.rosmintrud.ru>
4. Официальный сайт Государственной инспекции труда в Волгоградской области (<https://git34.rostrud.ru>).

9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- лекционные аудитории, оборудованные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном;
- помещения для проведения семинарских и практических занятий, оборудованные учебной мебелью.

Дисциплина поддержана соответствующими лицензионными программными продуктами: Microsoft Windows 7 Prof, Microsoft Office 2010, Kaspersky 8.2, СПС Гарант, СПС Консультант.

Программные средства обеспечения учебного процесса включают:

- программы презентационной графики (MS PowerPoint – для подготовки слайдов и презентаций);
- текстовые редакторы (MS WORD), MS EXCEL – для таблиц, диаграмм.

Вуз обеспечивает каждого обучающегося рабочим местом в компьютерном классе в соответствии с объемом изучаемых дисциплин, обеспечивает выход в сеть Интернет.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся включают следующую оснащенность: столы аудиторные, стулья, доски аудиторные, компьютеры с подключением к локальной сети института (включая правовые системы) и Интернет.

Для изучения учебной дисциплины используются автоматизированная библиотечная информационная система и электронные библиотечные системы: «Университетская библиотека ONLINE», «Электронно-библиотечная система издательства ЛАНЬ», «Электронно-библиотечная система издательства «Юрайт», «Электронно-библиотечная система IPRbooks», «Научная электронная библиотека eLIBRARY» и др.