

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ИВАНОВСКАЯ ПОЖАРНО-  
СПАСАТЕЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОТИВОПОЖАРНОЙ  
СЛУЖБЫ МИНИСТЕРСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ПО ДЕЛАМ ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЫ, ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ И  
ЛИКВИДАЦИИ ПОСЛЕДСТВИЙ СТИХИЙНЫХ БЕДСТВИЙ»**



**Методические рекомендации  
для самостоятельной работы  
обучающихся по дисциплине  
«Трудовое право»**

(направление подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное  
управление»)

**Иваново**

**Коваль С.П.**

Методические рекомендации по изучению дисциплины «Трудовое право» для обучающихся (далее – методические рекомендации) по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» – Иваново: ИПСА ГПС МЧС России, 2021. – 47 с.

Методические рекомендации содержат краткое изложение дисциплины «Трудовое право» в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования и основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление», советы по планированию и организации времени, необходимого на изучение дисциплины, пожелания по изучению отдельных тем курса, рекомендации по использованию материалов учебно-методического комплекса, рекомендации по работе с литературой; советы по подготовке к промежуточной аттестации.

Методические рекомендации рассмотрены на заседании кафедры основ экономики функционирования РСЧС.

Протокол № 4 от «20» ноября 2021 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

№ п/п	Наименование раздела	Стр.
1.	Введение	4
2.	Методические рекомендации по изучению тем дисциплины	6
2.1	Тема 1. Трудовое право как отрасль права России	6
2.2	Тема 2. Трудовое правоотношение	9
2.3	Тема 3. Социальное партнерство в сфере трудового коллектива	12
2.4	Тема 4. Содействие обеспечению занятости и трудоустройству	16
2.5	Тема 5. Трудовой договор	19
2.6	Тема 6. Рабочее время и время отдыха	22
2.7	Тема 7. Правовое регулирование оплаты труда	25
2.8	Тема 8. Материальная ответственность сторон трудового договора	27
2.9	Тема 9. Охрана труда	30
2.10	Тема 10. Защита прав и интересов работников. Трудовые споры	32
3.	Методические рекомендации для подготовки к промежуточной аттестации	35
4.	Словарь терминов по дисциплине «Трудовое право»	44

## ВВЕДЕНИЕ

Цель освоения дисциплины «Трудового права» состоит в формировании у будущих бакалавров комплекса компетенций в области нормативного правового регулирования институтов трудового права, государственного и муниципального управления.

Дисциплина «Трудовое право» относится к базовой части, блока дисциплин образовательной программы по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление», профиль «Управление в МЧС».

При изучении дисциплины планируется проведение лекций, семинарских и практических занятий, контроля самостоятельной работы. Основное учебное время отводится на проведение лекционных, практических и семинарских занятий.

Кроме основной и дополнительной литературы, приведенной ниже, при изучении дисциплины рекомендуется использовать справочную литературу, научные издания, сборники публикаций научных конференций и др.

### Литература

#### а) основная литература:

1. Гейхман В.Л. Трудовое право: учебник для бакалавров/В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева.-2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2014.-520с. (ГРИФ)
2. Гейхман В.Л. Трудовое право: учебник для вузов / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева. - М.: Юрайт, 2013.-523с. (ГРИФ).
3. Трудовое право России: учебник для бакалавров / Под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова.- 5-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2015.-673с. (ГРИФ).

#### б) дополнительная литература:

- 4.Стрекозов В.Г. Конституционное право России: учебник / В.Г.Стрекозов.-3-е изд., перераб. и доп.-М.: Юрайт, 2014.-327с. (ГРИФ.)
- 5.Рассолов М.М. Теория государства и права: учебник для вузов / М.М. Рассолов. - М.: Юрайт, 2015.-635с. (ГРИФ).

#### в) нормативная литература отсутствует

6. Конституция РФ ( изм. от 21.07.2014 г.) - М.: «Омега-Л», 2017. - 38с.
7. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях. - М.: «Омега-Л», 2017. – 334 с.
8. Трудовой кодекс Российской Федерации. По состоянию на 25 сентября 2017. - М.: Юрайт.-227 с.

г) базы данных, поисковые системы, электронно-библиотечные системы (электронные библиотеки) и электронные образовательные ресурсы

9. Совет Европы: <http://www.coe.int>.
10. Официальный сервер органов государственной власти Российской Федерации: <http://www.gov.ru>.
11. Информационные каналы Государственной Думы, Совета Федерации, Конституционного Суда России: <http://www.akdi.ru>.
12. Президент РФ: <http://www.kremlin.ru/events>.
13. Государственная Дума ФС РФ: [www.duma.ru](http://www.duma.ru).
14. Совет Федерации ФС РФ: <http://council.gov.ru>.
15. Конституционный Суд РФ: <http://ks.rfnet.ru>.
16. Образовательный сервер Ивановской пожарно-спасательной академии ГПС МЧС России. – Режим доступа: <http://192.168.32.106/eduserver/>
17. Электронная библиотека академии <http://Bibliomchs37.ru>.
18. Единая ведомственная электронная библиотека МЧС России сеть Интранет по адресу: 10.46.0.45.
19. ЭБС «Юрайт».

## МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

### Тема 1. Трудовое право как отрасль права России

**Цель:** изучить роль труда и формы его общественной организации, предмет, метод трудового права и его особенности, принципы трудового права.

#### Методические рекомендации по изучению темы

В данной теме изложены вопросы, как следует определить трудовое право как отрасль права, дисциплину и науку. Представлены особенности трудового права как отрасли в системе права Российской Федерации. Перечислены принципы трудового права. Дана характеристика основных школ трудового права как юридической науки. Выделяется особенность того, что труд играет исключительно важную роль в осуществлении и развитии человеческого общества и каждого его члена. Дается характеристика дисциплины «Трудовое право», которая является необходимым условием подготовки квалифицированного бакалавра в области государственного и муниципального управления. Изучается место трудового права в системе российского права.

#### Вопросы для самоконтроля

1. Система трудового права.
2. Система трудового права как отрасли права.
3. Предмет и система науки трудового права.
4. Система отрасли трудового права и система трудового законодательства.

#### Тесты для самоконтроля

№ п/п	Вопросы	Варианты ответов
1.	В предмете трудового права центральное место занимают:	1) отношения по заключению трудового договора; 2) трудовые отношения; 3) отношения по организации труда и управлению трудом; 4) отношения по трудоустройству у данного работодателя; 5) отношения социального партнерства.

№ п/п	Вопросы	Варианты ответов
2.	Метод трудового права показывает:	<p>1) какие отношения входят в предмет трудового права;</p> <p>2) в соответствии с какими основными началами регулируются отношения в сфере наемного труда;</p> <p>3) как и какими правовыми приемами, средствами осуществляется регулирование отношений в общественной организации труда;</p> <p>4) какими нормативными актами регулируются отношения в сфере наемного труда;</p> <p>5) кто является субъектом трудовых правоотношений.</p>
3.	Одним из признаков метода трудового права является:	<p>1) юридическое равенство сторон трудового договора;</p> <p>2) фактическое равенство сторон трудового договора;</p> <p>3) отношение власти и подчинения, когда властными функциями обладает работодатель, а обязанным лицом выступает гражданин, сначала поступающий на работу, а в дальнейшем – осуществляющий трудовую деятельность;</p> <p>4) равенство сторон при заключении трудового договора и подчинением работника воле работодателя в процессе труда;</p> <p>5) отношение власти и подчинения, когда властными функциями обладает работник, а обязанным лицом выступает работодатель</p>
4.	Дифференциация правового регулирования отношений в сфере труда означает:	<p>1) издание государством правовых актов, имеющих целью в условиях рынка защитить наемного работника от чрезмерных притязаний со стороны работодателя;</p> <p>2) конкретизацию общих норм</p>

№ п/п	Вопросы	Варианты ответов
		<p>трудового права, принимаемых в рамках централизованного регулирования, применительно к особенностям отдельных работодателей;</p> <p>3)установление в централизованном порядке специальных правовых норм с учетом отраслевых и региональных особенностей условий общественного труда, физиологических особенностей женского организма, психофизиологических особенностей организма подростков и т. д.;</p> <p>4)установление государством общих правовых норм, распространяющихся на всех работников, выполняющих трудовые функции у всевозможных работодателей;</p> <p>5)отграничение трудовых отношений от иных непосредственно с ними связанных отношений в сфере труда.</p>
5.	Имеются ли различия в предметах трудовых и гражданско-правовых договоров (в части отношений, связанных с трудом)?	<p>1)предметом трудовых договоров служит процесс труда, а предметом гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда, является продукт труда (его результат);</p> <p>2)предметом трудовых договоров является продукт труда (его результат), а предметом гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда, является процесс труда;</p> <p>3)различий нет;</p> <p>4)предметом трудовых и гражданско-правовых отношений, связанных с применением труда, является продукт труда (его результат);</p> <p>5)предметом трудовых и гражданско-правовых</p>



№ п/п	Вопросы	Варианты ответов
		отношений, связанных с применением труда, является процесс труда.

### **Вопросы для самостоятельного изучения**

Используя материал, изложенный [1, 2, 3, 4] изучить вопросы.

1. Роль труда и формы его общественной организации.
2. Предмет трудового права.
3. Метод трудового права и его особенности.
4. Принципы трудового права.

### **Темы докладов и рефератов**

1. Источники трудового права.
2. Соотношение трудового права со смежными отраслями.
3. Тенденции развития трудового права.

### **Перечень литературы и учебно-методических материалов для самостоятельной подготовки по теме**

а) основная литература:

1. Гейхман В.Л. Трудовое право: учебник для бакалавров/В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева.-2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2014.-520с. (ГРИФ)
- 2.Гейхман В.Л. Трудовое право: учебник для вузов / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева. - М.: Юрайт, 2013.-523с. (ГРИФ).
- 3.Трудовое право России: учебник для бакалавров / Под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова.- 5-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2015.-673с. (ГРИФ).

б) дополнительная литература:

4. Рассолов, М.М. Теория государства и права: учебник для вузов /М.М. Рассолов. - М.: Юрайт, 2010.- 635с. (ГРИФ).

### **Тема 2. Трудовое правоотношение**

**Цель:** изучить понятие и систему правоотношений в трудовом праве, содержание трудового правоотношения, понятие и виды субъектов трудового права, правовой статус субъектов трудового права

### **Методические рекомендации по изучению темы**

Дается определение трудового правоотношения. Анализируется содержание и структура трудового правоотношения. Рассматриваются источники трудового права. Раскрывается правовой статус субъектов трудового права.

### Вопросы для самоконтроля

1. Понятие и система правоотношений в трудовом праве.
2. Содержание трудового правоотношения.
3. Понятие и виды субъектов трудового права.
4. Правовой статус субъектов трудового права.

### Тесты для самоконтроля

№ п/п	Вопросы	Варианты ответов
1.	Трудовая правоспособность — это:	1) способность обладать правами и обязанностями в сфере труда; 2) способность своими действиями приобретать и осуществлять права в сфере труда, создавать для себя обязанности и исполнять их; 3) способность обладать, своими действиями приобретать и осуществлять права и обязанности в сфере труда; 4) способность обладать, своими действиями приобретать и осуществлять права в сфере труда; 5) способность обладать, своими действиями приобретать и осуществлять обязанности в сфере труда, нести за них ответственность.
2.	По общему правилу, вступать в трудовое правоотношение в качестве работника можно с:	1) 10 лет; 2) 14 лет; 3) 15 лет; 4) 16 лет; 5) 18 лет.
3.	В случаях получения основного общего образования гражданин может вступать в трудовое правоотношение с:	1) 10 лет; 2) 14 лет; 3) 15 лет; 4) 16 лет; 5) момента получения указанного образования.

№ п/п	Вопросы	Варианты ответов
4.	Смысл волевого критерия трудовой правдееспособности состоит в том, что:	<p>1) в трудовой деятельности конкретного гражданина усматривается субъективный фактор: умысел или неосторожность;</p> <p>2) работником может быть только гражданин, обладающей полной гражданской дееспособностью;</p> <p>3) может быть работником трудоспособный гражданин;</p> <p>4) не может быть работником гражданин, который признан судом недееспособным;</p> <p>5) не может быть работником гражданин, который судом ограничен в дееспособности или признан недееспособным.</p>
5.	Работодательская правосубъектность определяется следующими критериями:	<p>1) способностью работодателя к осуществлению приема, расстановки и увольнения работников, надлежащей организации их труда;</p> <p>2) способностью оплачивать труд работников, предоставлять им иные льготы, связанные с материальным обеспечением; способностью исполнять заключенные гражданско-правовые договоры;</p> <p>3) всем перечисленным выше</p>

### Вопросы для самостоятельного изучения

Используя материал, изложенный [1, 2, 3, 4] изучить вопросы.

1. Основания возникновения трудового правоотношения.
2. Система правоотношений в трудовом праве.
3. Изменение и прекращение трудовых правоотношений.

### Темы докладов и рефератов

1. Представительство интересов работников и работодателей.
2. Органы государственной власти и местного самоуправления как субъекты

трудового права.

3. Иные субъекты трудового права: центры занятости; органы, рассматривающие трудовые споры; органы надзора и контроля.

### **Перечень литературы и учебно-методических материалов для самостоятельной подготовки по теме**

а) основная литература:

1. Гейхман В.Л. Трудовое право: учебник для бакалавров/В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева.-2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2014.-520с. (ГРИФ)
- 2.Гейхман В.Л. Трудовое право: учебник для вузов / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева. - М.: Юрайт, 2013.-523с. (ГРИФ).
- 3.Трудовое право России: учебник для бакалавров / Под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова.- 5-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2015.-673с. (ГРИФ).

б) дополнительная литература:

4. Рассолов, М.М. Теория государства и права: учебник для вузов /М.М. Рассолов. - М.: Юрайт, 2010.- 635с. (ГРИФ).

### **Тема 3. Социальное партнерство в сфере трудового коллектива**

**Цель:** изучить понятие социального партнёрства и его сторон, основные принципы, систему и форму социального партнерства.

#### **Методические рекомендации по изучению темы**

В данной теме раскрывается содержание социального партнерства. Выделяются особенности разных видов социального партнерства. Дается характеристика форм социального партнерства . Анализируется система социального партнерства. Дается понятие коллективного договора. Рассматриваются порядок заключения и сроки действия коллективного договора.

#### **Вопросы для самоконтроля**

1. Социальное партнерство: понятие и стороны.
2. Основные принципы социального партнерства.
3. Система и формы социального партнерства.

### Тесты для самоконтроля

№ п/п	Вопросы	Варианты ответов
1.	Социальное партнерство – это система взаимоотношений между:	1) работниками и работодателями; 2) представителями работников и работодателей; 3) работниками (представителями работников) и работодателями (представителями работодателей); 4) между органами государственной власти и органами местного самоуправления; 5) работниками (представителями работников) и работодателями (представителями работодателей), государственной власти и органами местного самоуправления. 6) работниками и фондом социального страхования.
2.	Что из перечисленного не является принципом социального партнерства:	1) равноправие сторон; 2) полномочность представителей сторон; 3) уважение и учет интересов сторон; 4) реальность обязательств, принятых на себя сторонами; 5) приоритет интересов органов государственной власти 6) свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда.
3.	Органы государственной власти являются стороной социального партнерства:	1) при заключении соглашений; 2) когда выступают в качестве работодателей; 3) когда это требуется для обеспечения безопасности и обороноспособности государства; 4) при реализации любой формы социального партнерства; 5) в случаях введения

№ п/п	Вопросы	Варианты ответов
		чрезвычайного или военного положения.
4.	На локальном уровне социального партнерства устанавливаются:	<p>1) обязательства работников и работодателей в сфере труда;</p> <p>2) обязательства органов местного самоуправления в сфере труда;</p> <p>3) основы регулирования отношений в сфере труда на уровне муниципального образования;</p> <p>4) основы регулирования отношений в сфере труда на уровне субъекта Российской Федерации;</p> <p>5) обязательства органов государства на уровне субъекта Российской Федерации.</p> <p>6) обязательства органов государственной власти в сфере труда на уровне двух и более субъектов Российской Федерации.</p>
5.	Не является формой социального партнерства:	<p>1) коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров и соглашений и их заключению;</p> <p>2) взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;</p> <p>3) участие работников и представителей работников в управлении организацией;</p> <p>4) контроль надзор за соблюдением трудового законодательства;</p> <p>5) участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.</p>

№ п/п	Вопросы	Варианты ответов

### **Практические задания для самостоятельного выполнения**

#### **Задание 1.**

При оформлении на работу гражданин в качестве документа, удостоверяющего личность, предъявил загранпаспорт, который он получил в Нью-Йорке в российском консульстве. Правоммерно ли будет его оформить на работу только при наличии российского загранпаспорта?

#### **Задание 2.**

Работник нарушил требования инструкции, в результате чего были испорчены материалы. Виновное лицо согласно добровольно полностью возместить ущерб. Возможно ли удержание из заработной платы работника в возмещение ущерба с точки зрения трудового права? Как определить размер ущерба? Как отразить возмещение ущерба в бухгалтерском учете? Каковы налоговые последствия?

#### **Задание 3.**

В одном из коллективных договоров по взаимному соглашению сторон были определены дополнительные меры поощрения: почетные звания «кадровый работник», «мастер - золотые руки». Этим же договором было установлено, что прогульщики могут быть переведены на нижеоплачиваемую работу на срок до 3-х месяцев, а их основной ежегодный оплачиваемый отпуск уменьшен на число дней прогула и предоставляется только в зимнее время. Дайте правовую оценку указанным положениям коллективного договора.

### **Вопросы для самостоятельного изучения**

Используя материал, изложенный [1, 2, 3] изучить вопросы.

1. Соглашения по социально-трудовым вопросам: понятие и виды.
2. Порядок разработки соглашений.
3. Содержание соглашений, сфера их действия.
4. Понятие, стороны, значение коллективного договора.
5. Порядок его заключения.
6. Содержание и структура коллективного договора.
7. Действие коллективного договора и контроль за его выполнением.

### **Темы докладов и рефератов**

1. Понятие, формы и значение коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.
2. Правовая основа разработки и заключения коллективных договоров и соглашений.
3. Представительство интересов работников и работодателей.
4. Коллективные договоры и соглашения как две основные формы коллективно-договорного регулирования.

### **Перечень литературы и учебно-методических материалов для самостоятельной подготовки по теме**

#### а) основная литература:

1. Гейхман В.Л. Трудовое право: учебник для бакалавров / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2014. - 520с. (ГРИФ)
2. Гейхман В.Л. Трудовое право: учебник для вузов / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева. - М.: Юрайт, 2013. - 523с. (ГРИФ).
3. Трудовое право России: учебник для бакалавров / Под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. - 5-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2015. - 673с. (ГРИФ).

#### б) дополнительная литература:

4. Рассолов, М.М. Теория государства и права: учебник для вузов / М.М. Рассолов. - М.: Юрайт, 2010. - 635с. (ГРИФ).

### **Тема 4. Содействие обеспечению занятости и трудоустройству**

**Цель:** изучить основы и значение правового регулирования и финансовое обеспечение занятости населения, политику государства в сфере занятости, понятие и виды занятости.

#### **Методические рекомендации по изучению темы**

В данной теме раскрывается понятие рынка труда в РФ. Определяются основные формы занятости в РФ. Анализируются права и обязанности граждан в сфере содействия занятости. Рассматриваются признаки трудоустройства. Изучается правовой статус безработного.



### Вопросы для самоконтроля

1. Правовое регулирование и финансовое обеспечение занятости населения: правовая основа, значение.
2. Политика государства в сфере занятости.
3. Понятие занятости.
4. Виды занятости.

### Тесты для самоконтроля

№ п/п	Вопросы	Варианты ответов
1.	Отношения по занятости и трудоустройству регулируются:	1)Трудовым кодексом Российской Федерации; 2)специальным законодательством на уровне Российской Федерации и ее субъектов; 3)законодательством субъекта Федерации.
2.	Легальное определение занятости содержится в:	1)Законе Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»; 2)Трудовом кодексе Российской Федерации; 3)постановлении Правительства Российской Федерации «Об утверждении порядка регистрации безработных граждан».
3.	Занятыми считаются:	1)домохозяйка; 2)учредитель общества с ограниченной ответственностью, не работающий в нем; 3)учредитель общественной организации, не работающий в ней.

№ п/п	Вопросы	Варианты ответов
4.	Решение о признании гражданина безработным должно быть принято:	1) через семь календарных дней со дня предъявления документов; 2) не позднее одиннадцати дней со дня регистрации в качестве ищущего работу; 3) по решению органа занятости.
5.	Безработными могут быть признаны граждане:	1) достигшие 14 лет; 2) достигшие 15 лет; 3) достигшие 16 лет.

### Практические задания для самостоятельного выполнения

#### Задание 1.

Численность населения страны - 12 млн. человек. Из них 8 млн. находится в трудоспособном возрасте. Безработица в стране характеризуется следующими данными: 240 тыс. человек потеряли работу в связи со структурной перестройкой производства и стоят на учете на бирже труда;  
500 тыс. человек – лица, проживающие в сельской местности, работы по найму не имеют, занимаются хозяйством на личных подворьях. На бирже труда не зарегистрированы;  
60 тыс. человек - деклассированные элементы, не имеющие работы, и потерявшие надежду её найти. Определите уровень безработицы в стране.

#### Задание 2.

Численность населения составляет 100 млн. чел., численность рабочей силы составляет 60 млн. чел., а уровень безработицы 12%. Определить численность безработных.

### Вопросы для самостоятельного изучения

Используя материал, изложенный [1, 2, 3, 4] изучить вопросы.

1. Правовой статус и правила регистрации безработных.
2. Гарантии обеспечения занятости (гарантии в реализации права на труд, дополнительные гарантии занятости для отдельных категорий населения, гарантии социальной поддержки безработных).
3. Пособие по безработице, его размеры, порядок, сроки выплаты.

4. Прекращение, приостановка выплаты пособия по безработице; снижение его размера.

5. Пособия супругам военнослужащих, если они вынуждены не работать по состоянию здоровья детей или в связи с невозможностью трудоустройства.

### **Темы докладов и рефератов**

1. Выбор вида занятости.

2. Система и компетенция органов содействия занятости населения: государственная служба занятости населения, ее функции, права; участие работодателей в обеспечении занятости населения, их права, обязанности, ответственность; содействие представителей работников, органов исполнительной власти и местного самоуправления и других органов в обеспечении занятости населения.

3. Порядок трудоустройства отдельных категорий граждан (несовершеннолетних; военнослужащих, уволенных в запас; лиц с ограниченной трудоспособностью и т. п.).

### **Перечень литературы и учебно-методических материалов для самостоятельной подготовки по теме**

а) основная литература:

1. Гейхман В.Л. Трудовое право: учебник для бакалавров / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2014. - 520 с. (ГРИФ)

2. Гейхман В.Л. Трудовое право: учебник для вузов / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева. - М.: Юрайт, 2013. - 523 с. (ГРИФ).

3. Трудовое право России: учебник для бакалавров / Под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. - 5-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2015. - 673 с. (ГРИФ).

б) дополнительная литература:

4. Рассолов, М.М. Теория государства и права: учебник для вузов / М.М. Рассолов. - М.: Юрайт, 2010. - 635 с. (ГРИФ).

### **Тема 5. Трудовой договор**

**Цель:** изучить трудовой договор как одну из форм свободного распоряжения гражданами своими способностями к труду, отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров о труде, содержание трудового договора

### Методические рекомендации по изучению темы

При рассмотрении темы необходимо дать определение трудового договора. Раскрыть особенности трудового договора, его отличие от других договоров. Дается характеристика оснований прекращения трудового договора. Раскрывается сущность содержания трудового договора. Анализируются отличия прекращения трудового договора от отстранения от работы.

### Вопросы для самоконтроля

1. Свобода труда.
2. Трудовой договор как форма реализации права на труд, как институт трудового права.
3. Понятие и виды трудового договора.
4. Срочный трудовой договор: понятие и особенности.

### Тесты для самоконтроля

№ п/п	Вопросы	Варианты ответов
1.	Понятие трудового договора включает в себя:	1)соглашение о выполнении работы по определенной специальности между работником и работодателем с подчинением внутреннему трудовому распорядку; 2)соглашение о выполнении работы с оплатой по окончании работ; 3)соглашение о найме на время выполнения любых работ.
2.	Работодатель может быть:	1) только физическим лицом; 2) только юридическим лицом; 3) в качестве работодателя может выступать и физическое, и юридическое лицо.
3.	Работник — это:	1) гражданин, вступивший в трудовые отношения с работодателем; 2) физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем;

№ п/п	Вопросы	Варианты ответов
		3) любой субъект, вступивший в трудовые отношения с работодателем.
4.	Срочный трудовой договор может быть заключен на срок:	1) не более трех лет; 2) не более четырех лет; 3) не более пяти лет.
5.	Трудовой договор считается заключенным:	1) с момента подписания руководителем организации заявления о приеме на работу; 2) с даты подписания трудового договора; 3) с даты, указанной в приказе при приеме на работу.

### **Вопросы для самостоятельного изучения**

Используя материал, изложенный [1, 2, 3, 4] изучить вопросы.

1. Недействительность условий договоров (соглашений) о труде, последствия недействительности.
2. Недействительность трудового договора в целом, последствия недействительности.
3. Трудоустройство.
4. Юридические гарантии при приеме на работу.
5. Обжалование отказов в приеме на работу.
6. Порядок заключения трудового договора.
7. Испытание при приеме на работу.

### **Темы докладов и рефератов**

1. Срочный трудовой договор: понятие и особенности.
2. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры. Роль трудового договора в регулировании трудовых отношений.
3. Его отличия от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (подряда, поручения и т. п.).
4. Стороны и содержание трудового договора.
5. Существенные и факультативные (дополнительные) условия трудового договора.

### **Перечень литературы и учебно-методических материалов для самостоятельной подготовки по теме**

а) основная литература:

1. Гейхман В.Л. Трудовое право: учебник для бакалавров/В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева.-2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2014.-520с. (ГРИФ)
- 2.Гейхман В.Л. Трудовое право: учебник для вузов / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева. - М.: Юрайт, 2013.-523с. (ГРИФ).
- 3.Трудовое право России: учебник для бакалавров / Под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова.- 5-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2015.-673с. (ГРИФ).

б) дополнительная литература:

4. Рассолов, М.М. Теория государства и права: учебник для вузов /М.М. Рассолов. - М.: Юрайт, 2010.- 635с. (ГРИФ).

### **Тема 6. Рабочее время и время отдыха**

**Цель:** изучить понятие рабочего времени по трудовому праву, методы и значение правового регулирования рабочего времени, виды рабочего времени, сокращенное и неполное рабочее время.

#### **Методические рекомендации по изучению темы**

При рассмотрении темы следует уделить внимание раскрытию понятий рабочее время и время отдыха. Анализируются виды рабочего времени. Рассматриваются основные нормативные акты, регулирующие время отдыха. Изучаются виды времени отдыха.

#### **Вопросы для самоконтроля**

1. Понятие рабочего времени по трудовому праву.
2. Методы и значение правового регулирования рабочего времени.
3. Виды рабочего времени.
4. Сокращенное и неполное рабочее время.

### Тесты для самоконтроля

№ п/п	Вопросы	Варианты ответов
1.	Нормальная продолжительность рабочего времени составляет:	1) не свыше 40 часов; 2) 42 часа при согласии профсоюза; 3) 41 час при согласии местного органа по труду.
2.	Работодатель оплачивает работу работника, работающего на условиях неполного рабочего времени:	1) по своему усмотрению; 2) пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ; 3) в зависимости от соглашения работодателя, профсоюза и местного органа по труду.
3.	Ночным считается время:	1) с 22 часов до 7 часов утра; 2) с 22 часов до 6 часов утра; 3) с 22 часов до 5 часов утра.
4.	Для привлечения работника к сверхурочным работам по общему правилу необходимо:	1) получить его согласие в письменной форме; 2) издать приказ в письменной форме; 3) получить разрешение профсоюза в письменной форме.
5.	Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть:	1) не менее 42 часов; 2) не менее 41 часа; 3) не менее 40 часов.

### Вопрос для самостоятельного изучения

Используя материал, изложенный [1, 2, 3] изучить вопросы.

1. Сверхурочные работы.
2. Ограничение сверхурочных работ.
3. Дежурства.

4. Понятие и виды времени отдыха (перерывы в течение рабочего дня, ежедневный / междусменный отдых, выходные дни, нерабочие праздничные дни, отпуска).
5. Основные нормативные акты, регулирующие время отдыха.
6. Ежегодные отпуска: основные, удлиненные и дополнительные.
7. Порядок предоставления ежегодных отпусков.
8. Разделение ежегодного отпуска и его замена денежной компенсацией.

### **Темы докладов и рефератов**

1. Рабочий день, рабочая смена, рабочая неделя, рабочий месяц, рабочий год.
2. Режим и учет рабочего времени, порядок его установления.
3. Виды режимов рабочего времени.
4. Ненормированный режим труда.
5. Работа в режиме гибкого рабочего времени и сменная работа.

### **Перечень литературы и учебно-методических материалов для самостоятельной подготовки по теме**

#### **а) основная литература:**

1. Гейхман В.Л. Трудовое право: учебник для бакалавров / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2014. - 520с. (ГРИФ)
2. Гейхман В.Л. Трудовое право: учебник для вузов / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева. - М.: Юрайт, 2013. - 523с. (ГРИФ).
3. Трудовое право России: учебник для бакалавров / Под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. - 5-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2015. - 673с. (ГРИФ).

#### **б) дополнительная литература:**

4. Рассолов, М.М. Теория государства и права: учебник для вузов / М.М. Рассолов. - М.: Юрайт, 2010. - 635с. (ГРИФ).



## Тема 7. Правовое регулирование оплаты труда

**Цель:** изучить право работников на оплату своего труда, государственные гарантии по оплате труда работников, формы оплаты труда, понятие заработной платы по трудовому праву, ее признаки и функции.

### Методические рекомендации по изучению темы

В данной теме изучаются основные государственные гарантии в сфере оплаты труда. Изучаются подробно системы оплаты труда. Отмечаются особенности премиальной системы оплаты труда. Определяются порядок и сроки выплаты заработной платы.

### Вопросы для самоконтроля

1. Право работников на оплату своего труда.
2. Государственные гарантии по оплате труда работников.
3. Формы оплаты труда.
4. Понятие заработной платы по трудовому праву, ее признаки и функции.

### Тесты для самоконтроля

№ п/п	Вопросы	Варианты ответов
1.	Доля заработной платы в неденежной форме не может превышать:	1) 30% общей суммы заработной платы; 2) 20% общей суммы заработной платы; 3) 40% общей суммы заработной платы.
2.	Размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы по общему правилу:	1) не может превышать 20%; 2) не может превышать 30%; 3) не может превышать 40%.
3.	Заработную плату умершего работника имеют право получить не позднее недельного срока:	1) работодатель; 2) представительный орган работников; 3) члены его семьи или лицо, находившееся на иждивении умершего на день его смерти.

№ п/п	Вопросы	Варианты ответов
4.	Оплата времени простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя, производится:	1)если работник в любой форме предупредил работодателя о простое, в размере не менее чем 2/3 тарифной ставки; 2)если работник в письменной форме предупредил профсоюз о простое, в размере не менее чем тарифная ставка; 3)если работник в письменной форме предупредил работодателя о простое, в размере не менее чем 2/3 тарифной ставки.
5.	Оплата труда в выходные или праздничные нерабочие дни в общем порядке регулируется:	1)Трудовым кодексом Российской Федерации; 2)трудовым договором; 3)по соглашению с представительным органом работников.

### **Вопросы для самостоятельного изучения**

Используя материал, изложенный [1, 2, 3, 4] изучить вопросы.

1. Локальное регулирование оплаты труда.
2. Коллективный договор как форма локального регулирования оплаты труда.
3. Тарифные соглашения (отраслевые, профессиональные и др.).
4. Нормирование труда.
5. Нормы выработки и сдельные расценки.
6. Порядок их установления, замены и пересмотра.

### **Темы докладов и рефератов**

1. Методы правового регулирования заработной платы: государственное (централизованное) и локальное; нормативное и договорное регулирование.
2. Государственное регулирование оплаты труда.
3. Минимальная заработная плата.
4. Надбавки и доплаты.
5. Индексация зарплаты.

### **Перечень литературы и учебно-методических материалов для самостоятельной подготовки по теме**

а) основная литература:

1. Гейхман В.Л. Трудовое право: учебник для бакалавров/В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева.-2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2014.-520с. (ГРИФ)
- 2.Гейхман В.Л. Трудовое право: учебник для вузов / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева. - М.: Юрайт, 2013.-523с. (ГРИФ).
- 3.Трудовое право России: учебник для бакалавров / Под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова.- 5-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2015.-673с. (ГРИФ).

б) дополнительная литература:

4. Рассолов, М.М. Теория государства и права: учебник для вузов /М.М. Рассолов. - М.: Юрайт, 2010.- 635с. (ГРИФ).

### **Тема 8. Материальная ответственность сторон трудового договора**

Цель: изучить понятие материальной ответственности по трудовому праву и ее значение, за ущерб, причиненный работодателю, отличия материальной ответственности от гражданско-правовой ответственности, условия привлечения работника к материальной ответственности.

#### **Методические рекомендации по изучению темы**

В данной теме изучается понятие «юридическая ответственность». Выделяются особенности материальной ответственности. Рассматриваются основные черты и виды административной юрисдикции. Подробно анализируются виды материальной ответственности работодателя. Изучаются обстоятельства, исключающие материальную ответственность.

#### **Вопросы для самоконтроля**

1. Понятие материальной ответственности по трудовому праву и ее значение.
2. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю.
3. Отличия материальной ответственности от гражданско-правовой ответственности.
4. Условия привлечения работника к материальной ответственности.

### Тесты для самоконтроля

№ п/п	Вопросы	Варианты ответов
1.	Работодатель или работник возмещает ущерб другой стороне в случае:	1) противоправного поведения работника; 2) виновного поведения работника; 3) виновного противоправного поведения (действий или бездействия) работника, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.
2.	Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб предусматривается:	1) только в Трудовом кодексе Российской Федерации; 2) в Трудовом кодексе Российской Федерации и федеральных законах; 3) в Трудовом кодексе Российской Федерации, федеральных законах, коллективных договорах, трудовых договорах.
3.	Взыскать материальный ущерб с работника – это:	1) право работодателя; 2) обязанность работодателя; 3) в Трудовом кодексе Российской Федерации не определено.
4.	Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие:	1) нормального хозяйственного риска; 2) неменяемого состояния; 3) нахождения работника в нетрезвом состоянии.
5.	Может ли работник добровольно компенсировать ущерб работодателю?	1) да; 2) может, но только после рассмотрения дела в юрисдикционном органе (как одна из гарантий); 3) в Трудовом кодексе

№ п/п	Вопросы	Варианты ответов
		Российской Федерации такое право не предусмотрено.

### **Вопросы для самостоятельного изучения**

Используя материал, изложенный [1, 2, 3, 4] изучить вопросы:

1. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника.
2. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику трудовым увечьем или иным повреждением здоровья.
3. Возмещение морального вреда.
4. Порядок рассмотрения таких споров.
5. Ограниченная материальная ответственность и ее пределы.
6. Полная материальная ответственность.
7. Индивидуальная и коллективная (бригадная) материальная ответственность работников.

### **Темы докладов и рефератов**

1. Виды материальной ответственности работников.
2. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работников.
3. Материальная ответственность работодателя перед работником по нормам трудового права и ее виды.

### **Перечень литературы и учебно-методических материалов для самостоятельной подготовки по теме**

а) основная литература:

1. Гейхман В.Л. Трудовое право: учебник для бакалавров/В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева.-2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2014.-520с. (ГРИФ)
- 2.Гейхман В.Л. Трудовое право: учебник для вузов / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева. - М.: Юрайт, 2013.-523с. (ГРИФ).
- 3.Трудовое право России: учебник для бакалавров / Под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова.- 5-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2015.-673с. (ГРИФ).

б) дополнительная литература:

4. Рассолов, М.М. Теория государства и права: учебник для вузов /М.М. Рассолов. - М.: Юрайт, 2010.- 635с. (ГРИФ).

## Тема 9. Охрана труда

Цель: изучить понятие охраны труда по трудовому праву, основы государственной политики в области охраны труда, права работника на здоровые и безопасные условия труда и гарантии этого права, содержание охраны труда как института трудового права.

### Методические рекомендации по изучению темы

В начале изучения темы следует рассмотреть охрану труда как институт трудового права. Изучаются государственные нормативные требования охраны труда. Выделяются обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда.

Подробно анализируется практика организации охраны труда.

### Вопросы для самоконтроля

1. Понятие охраны труда по трудовому праву.
2. Государственная политика в области охраны труда.
3. Право работника на здоровые и безопасные условия труда и гарантии этого права.
4. Содержание охраны труда как института трудового права.

### Тесты для самоконтроля

№ п/п	Вопросы	Варианты ответов
1.	Устанавливает ли Трудовой кодекс Российской Федерации обязанности работодателя при несчастном случае на производстве?	1) да, только при групповом несчастном случае; 2) нет, не устанавливает; 3) да.
2.	Охрана труда относится к области:	1)соглашения работника и работодателя; 2)соглашения представительного органа и работодателя; 3)государственного регулирования.

№ п/п	Вопросы	Варианты ответов
3.	Трудовой кодекс Российской Федерации относит вопросы, связанные с учетом и надзором за несчастными случаями на производстве:	1)к области соглашений работодателя и представительного органа; 2)к области соглашения работника и работодателя; 3)к области государственного регулирования.
4.	Работодатель обязан создать службу по охране труда в организации:	1) с численностью работников более 50; 2) с численностью работников более 150; 3) с численностью работников более 100.
5.	В Трудовом кодексе Российской Федерации дано следующее понятие охраны труда:	1) совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника; 2)система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия; 3)условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленные нормативы.

### Вопросы для самостоятельного изучения

Используя материал, изложенный [1, 2, 3, 4] изучить вопросы:

1. Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда: медицинское освидетельствование, периодические медосмотры, инструктаж и

обучение работников, обеспечение средствами индивидуальной защиты, выдача молока и лечебно-профилактического питания и др.

2. Аттестация как условие допуска к работе.
3. Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету.
4. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве.
5. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.
6. Расследование и учет профессиональных заболеваний.

### **Темы докладов и рефератов**

1. Единые, межотраслевые и отраслевые правила по технике безопасности и производственной санитарии.
2. Локальные нормативные акты и соглашения по охране труда.
3. Единые общегосударственные принципы охраны труда для всех работодателей (организаций и граждан, использующих наемный труд).
4. Соотношение обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда и права работников на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены.

### **Перечень литературы и учебно-методических материалов для самостоятельной подготовки по теме**

#### **а) основная литература:**

1. Гейхман В.Л. Трудовое право: учебник для бакалавров/В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева.-2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2014.-520с. (ГРИФ)
- 2.Гейхман В.Л. Трудовое право: учебник для вузов / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева. - М.: Юрайт, 2013.-523с. (ГРИФ).
- 3.Трудовое право России: учебник для бакалавров / Под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова.- 5-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2015.-673с. (ГРИФ).

#### **б) дополнительная литература:**

4. Рассолов, М.М. Теория государства и права: учебник для вузов /М.М. Рассолов. - М.: Юрайт, 2010.- 635с. (ГРИФ).

## **Тема 10. Защита прав и интересов работников. Трудовые споры**

Цели: изучить понятие защиты трудовых прав работников, порядок государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и охраной труда: органы, их задачи и полномочия, деятельность федеральной инспекции труда и подведомственные ей государственные инспекции труда в субъектах РФ, межрегиональных государственных инспекций труда.



### Методические рекомендации по изучению темы

В начале изучения темы следует соотнести понятия государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Необходимо выделить защиту трудовых прав работников профессиональными союзами. Подробно анализируется практика самозащиты работниками своих трудовых прав.

### Вопросы для самоконтроля

1. Понятие защиты трудовых прав работников.
2. Виды, формы и способы защиты трудовых прав.
3. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и охраной труда: органы, их задачи и полномочия.
4. Федеральная инспекция труда и подведомственные ей государственные инспекции труда в субъектах РФ, межрегиональные государственные инспекции труда.

### Тесты для самоконтроля

№ п/п	Вопросы	Варианты ответов
1.	Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников являются:	1)самозащита работниками трудовых прав; 2)деятельность Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации; 3)деятельность международных правозащитных организаций.
2.	Государственный контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляется:	1) инспекцией по труду; 2) судом; 3)комиссией по трудовым спорам.

№ п/п	Вопросы	Варианты ответов
3.	Профсоюзам предоставлено право на контроль:	1)над организацией производства; 2)над соблюдением работодателем трудового законодательства; 3)над финансовыми потоками организацией.
4.	Трудовой кодекс Российской Федерации среди форм самозащиты трудовых прав работника называет право:	1) не выходить на работу; 2)отказаться от работы, не предусмотренной трудовым договором; 3)оказаться от подписания приказа о привлечении его к дисциплинарной ответственности.
5.	В чем сущность регулирования трудовых отношений?	1) в установлении и реализации определенного общественного порядка на производстве. 2) в регулировании отношений между работником и работодателем, возникающих в сфере применения труда. 3) в установлении и реализации определенного порядка в трудовых отношениях. 4) управленческие и охранительные элементы в труде.

### Вопросы для самостоятельного изучения

Используя материал, изложенный [1, 2, 3, 4] изучить вопросы:

- 1.Нормативно-правовое регулирование и основные принципы рассмотрения трудовых споров.
- 2.Индивидуальные трудовые споры, их виды.
3. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
- 4.Рассмотрение индивидуальных (исковых и неисковых) трудовых споров в организации.
- 5.Комиссии по трудовым спорам (КТС): компетенция, порядок создания, состав, компетенция и процедура рассмотрения в КТС исковых споров.

### **Темы докладов и рефератов**

1. Компетенция инспекций труда и других органов контроля надзора в сфере охраны труда.
2. Общественный контроль в сфере труда.
3. Защита персональных данных работника работодателем.
4. Защита трудовых прав работников профсоюзными организациями и иными представителями работников.
5. Самозащита работниками своих трудовых прав.

### **Перечень литературы и учебно-методических материалов для самостоятельной подготовки по теме**

#### **а) основная литература:**

1. Гейхман В.Л. Трудовое право: учебник для бакалавров/В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева.-2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2014.-520с. (ГРИФ)
- 2.Гейхман В.Л. Трудовое право: учебник для вузов / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева. - М.: Юрайт, 2013.-523с. (ГРИФ).
- 3.Трудовое право России: учебник для бакалавров / Под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова.- 5-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2015.-673с. (ГРИФ).

#### **б) дополнительная литература:**

4. Рассолов, М.М. Теория государства и права: учебник для вузов /М.М. Рассолов. - М.: Юрайт, 2010.- 635с. (ГРИФ).

### **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

#### **Критерии оценки устного опроса**

Отметка «5» ставится, если обучающийся глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, приводит примеры, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с задачами и практическими заданиями, не допускает ошибок.

Отметка «4» ставится, если обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных ошибок в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических заданий, допускает неточности в ответе.

Отметка «3» ставится, если обучающийся усвоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, не совсем правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий.

Отметка «2» ставится, если обучающийся обнаруживает незнание большей части соответствующего раздела изучаемого материала, допускает ошибки в формулировке определений понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «2» отмечает такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

### **Критерии оценки тестовых работ**

Отметка «5» ставится, если обучающийся выполнил все задания верно.

Отметка «4» ставится, если обучающийся выполнил правильно не менее 3/4 заданий.

Отметка «3» ставится, если обучающийся выполнил не менее половины заданий.

Отметка «2» ставится, если обучающийся выполнил менее половины заданий.

### **Критерии оценки доклада**

Под докладом подразумевается итог самостоятельной исследовательской работы обучающегося. Чтобы его подготовить, необходимо не только познакомиться с определенной научной литературой, но и выдвинуть свою гипотезу, провести сбор эмпирического материала, используя самостоятельные наблюдения, применяя устные опросы, анкеты, тесты, изучить необходимые документы и т.д., проверить гипотезу, прийти к обоснованным выводам, доказать правильность собственного решения проблемы и оформить полученные результаты в виде письменной работы. Максимальное количество баллов – 5. При выставлении оценки за доклад должны учитываться следующие критерии:

- полное раскрытие темы и соблюдение логичности изложения – 2 балла;
- наличие собственных выводов и предложений, обобщений, критического анализа - 1 балл;
- использование широкой информационной базы, правильность оформления, соблюдение правил цитирования - 1 балл;
- качество устного выступления: умение говорить публично, заинтересовать слушателей, владение речью, ясность, образность, живость речи - 1 балл.

По сумме баллов и степени реализации каждого из критериев выставляется отметка за доклад.

### **Критерии оценки реферата**

Одним из видов текущего контроля по окончании изучения темы является выполнение обучающимися рефератов.

Рефераты изначально направлены на сбор информации о каком-то объекте, явлении, на ознакомление участников проекта с этой информацией, ее анализ и обобщение фактов, предназначенных для широкой аудитории.

Критерии оценки рефератов (примерные):

- четкость поставленных цели и задач;
- тематическая актуальность и объем использованной литературы;
- полнота раскрытия выбранной темы;
- обоснованность выводов и их соответствие поставленным задачам;
- анализ полученных данных;
- наличие в работе вывода или практических рекомендаций;
- качество оформления работы (наличие таблиц, схем, графиков, фотоматериалов, зарисовок, списка используемой литературы и т.д.).

Максимальное количество баллов – 5. При выставлении оценки за реферат должны учитываться следующие критерии:

- полное раскрытие темы и соблюдение логичности изложения – 2 балла;
- наличие собственных выводов и предложений, обобщений, критического анализа – 1 балл;
- использование широкой информационной базы - 1 балл;
- правильность оформления, соблюдение правил цитирования - 1 балл.

По сумме баллов и степени реализации каждого из критериев выставляется отметка за реферат.

### **Перечень вопросов и заданий для промежуточной аттестации (в форме дифференцированного зачета) по итогам освоения дисциплины «Трудовое право»**

1. Роль труда и формы его общественной организации.
2. Предмет трудового права.
3. Метод трудового права и его особенности.
4. Принципы трудового права. Источники трудового права.
5. Соотношение трудового права со смежными отраслями.
6. Тенденции развития трудового права.
7. Понятие и система правоотношений в трудовом праве.
8. Содержание трудового правоотношения.
9. Понятие и виды субъектов трудового права.
10. Правовой статус субъектов трудового права.
11. Граждане (работники) как субъекты трудового права.

12. Работодатели (организации и индивидуальные наниматели) как субъекты трудового права.
13. Представительство интересов работников и работодателей.
14. Органы государственной власти и местного самоуправления как субъекты трудового права.
15. Иные субъекты трудового права: центры занятости; органы, рассматривающие трудовые споры; органы надзора и контроля.
16. Социальное партнерство: понятие и стороны.
17. Основные принципы социального партнерства.
18. Система и формы социального партнерства.
19. Участие работников в управлении организацией.
20. Понятие, формы и значение коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.
21. Правовая основа разработки и заключения коллективных договоров и соглашений.
22. Представительство интересов работников и работодателей.
23. Коллективные договоры и соглашения как две основные формы коллективно-договорного регулирования.
24. Соглашения по социально-трудовым вопросам: понятие и виды.
25. Порядок разработки соглашений.
26. Содержание соглашений, сфера их действия.
27. Понятие, стороны, значение коллективного договора.
28. Порядок его заключения.
29. Содержание и структура коллективного договора.
30. Действие коллективного договора и контроль за его выполнением.
31. Соотношение законодательства, соглашений, коллективного договора, трудового договора (контракта).
32. Ответственность сторон социального партнерства.
33. Правовое регулирование и финансовое обеспечение занятости населения: правовая основа, значение.
34. Политика государства в сфере занятости.
35. Понятие занятости.
36. Виды занятости.
37. Выбор вида занятости.
38. Система и компетенция органов содействия занятости населения: государственная служба занятости населения, ее функции, права; участие работодателей в обеспечении занятости населения, их права, обязанности, ответственность; содействие представителей работников, органов исполнительной власти и местного самоуправления и других органов в обеспечении занятости населения.
39. Порядок трудоустройства отдельных категорий граждан (несовершеннолетних; военнослужащих, уволенных в запас; лиц с ограниченной трудоспособностью и т. п.).
40. Свобода труда.

41. Трудовой договор как форма реализации права на труд, как институт трудового права.
42. Понятие и виды трудового договора.
43. Срочный трудовой договор: понятие и особенности.
44. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры. Роль трудового договора в регулировании трудовых отношений.
45. Его отличия от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (подряда, поручения и т. п.).
46. Стороны и содержание трудового договора.
47. Существенные и факультативные (дополнительные) условия трудового договора.
48. Недействительность условий договоров (соглашений) о труде, последствия недействительности.
49. Недействительность трудового договора в целом, последствия недействительности.
50. Трудоустройство.
51. Юридические гарантии при приеме на работу.
52. Обжалование отказов в приеме на работу.
53. Порядок заключения трудового договора.
54. Испытание при приеме на работу.
55. Трудовая книжка и другие документы, предъявляемые при заключении трудового договора.
56. Виды трудовых договоров: о работе по совместительству; о работе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; на выполнение общественных работ; с временными и сезонными работниками; с надомниками; с руководителями организаций; с государственными и муниципальными служащими; с выпускниками специальных учебных заведений; с работниками, принимаемыми на работу по конкурсу; ученический договор; с педагогическими работниками; с работниками транспорта и т.д.
57. Изменение трудового договора: перевод, перемещение, изменение существенных условий труда.
58. Понятие переводов, их классификация.
59. Постоянные переводы, их виды.
60. Временные переводы, их виды.
61. Понятие перемещения, отличие переводов от перемещений.
62. Гарантии при изменении существенных условий труда.
63. Правовые последствия изменения трудового договора.
64. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора.
65. Классификация оснований прекращения трудового договора.
66. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
67. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных обязательных правил при заключении трудового договора.
68. Отстранение от работы: понятие, основания, правила отстранения,

правовые последствия незаконного отстранения.

69. Отличие прекращения трудового договора от отстранения от работы.

70. Органы, имеющие право отстранить от работы.

71. Отставка.

72. Расторжение трудового договора по соглашению сторон.

73. Расторжение трудового договора по инициативе работника.

74. Общие и дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

75. Юридические гарантии при увольнении работников по инициативе работодателя.

76. Расторжение трудового договора по инициативе органов, не являющихся его стороной.

77. Аттестация работников: понятие, значение ее проведения, нормативная основа.

78. Виды аттестации.

79. Правовые последствия аттестации, их обжалование.

80. Порядок увольнения и производство расчетов.

81. Выходные пособия.

82. Правовые последствия незаконного перевода и увольнения.

83. Право работника на судебную защиту в случае прекращения трудового договора.

84. Понятие рабочего времени по трудовому праву.

85. Методы и значение правового регулирования рабочего времени.

86. Виды рабочего времени.

87. Рабочий день, рабочая смена, рабочая неделя, рабочий месяц, рабочий год.

88. Сокращенное и неполное рабочее время.

89. Режим и учет рабочего времени, порядок его установления.

90. Виды режимов рабочего времени.

91. Ненормированный режим труда.

92. Работа в режиме гибкого рабочего времени и сменная работа.

93. Сверхурочные работы.

94. Ограничение сверхурочных работ.

95. Дежурства.

96. Понятие и виды времени отдыха (перерывы в течение рабочего дня, ежедневный / междусменный отдых, выходные дни, нерабочие праздничные дни, отпуска).

97. Основные нормативные акты, регулирующие время отдыха.

98. Ежегодные отпуска: основные, удлиненные и дополнительные.

99. Порядок предоставления ежегодных отпусков.

100. Разделение ежегодного отпуска и его замена денежной компенсацией.

101. Отпуска без сохранения заработной платы и порядок их предоставления.

102. Суммирование основного и дополнительных отпусков.

103. Гарантии права на отпуск.



- 104. Право работников на оплату своего труда.
  - 105. Государственные гарантии по оплате труда работников.
  - 106. Формы оплаты труда.
  - 107. Понятие заработной платы по трудовому праву, ее признаки и функции.
- Методы правового регулирования заработной платы: государственное (централизованное) и локальное; нормативное и договорное регулирование.
- 108. Государственное регулирование оплаты труда.
  - 109. Минимальная заработная плата.
  - 110. Надбавки и доплаты.
  - 111. Индексация заработной платы.
  - 112. Локальное регулирование оплаты труда.
  - 113. Коллективный договор как форма локального регулирования оплаты труда.
  - 114. Тарифные соглашения (отраслевые, профессиональные и др.).
  - 115. Нормирование труда.
  - 116. Нормы выработки и сдельные расценки.
  - 117. Порядок их установления, замены и пересмотра.
  - 118. Оплата труда при невыполнении норм труда (должностных обязанностей).
  - 119. Системы оплаты труда: сдельная, повременная, премиальная и др.
  - 120. Коллективная форма оплаты труда.
  - 121. Вознаграждение по итогам годовой работы, вознаграждение за выслугу лет.
  - 122. Порядок установления различных форм материального стимулирования труда.
  - 123. Стимулирующие выплаты.
  - 124. Оплата труда при отклонениях от нормальных условий труда (оплата работы в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни, в ночное время, при совмещении профессий и в других случаях).
  - 125. Оплата труда отдельных категорий работников.
  - 126. Сроки и порядок выплаты заработной платы.
  - 127. Ограничение удержаний из заработной платы.
  - 128. Гарантии права на оплату труда.
  - 129. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы.
  - 130. Понятие материальной ответственности по трудовому праву и ее значение.
  - 131. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю.
  - 132. Ее отличия от гражданско-правовой ответственности.
  - 133. Условия привлечения работника к материальной ответственности.
  - 134. Виды материальной ответственности работников.
  - 135. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работников.

136. Материальная ответственность работодателя перед работником по нормам трудового права и ее виды.

137. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника.

138. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику трудовым увечьем или иным повреждением здоровья.

139. Возмещение морального вреда.

140. Порядок рассмотрения таких споров.

141. Ограниченная материальная ответственность и ее пределы.

142. Полная материальная ответственность.

143. Индивидуальная и коллективная (бригадная) материальная ответственность работников.

144. Определение размера ущерба, подлежащего возмещению, и порядок его возмещения.

145. Право работодателя на удержание из заработной платы материального ущерба, ограничение этих удержаний.

146. Понятие охраны труда по трудовому праву.

147. Государственная политика в области охраны труда.

148. Право работника на здоровые и безопасные условия труда и гарантии этого права.

149. Содержание охраны труда как института трудового права.

150. Единые, межотраслевые и отраслевые правила по технике безопасности и производственной санитарии.

151. Локальные нормативные акты и соглашения по охране труда.

152. Единые общегосударственные принципы охраны труда для всех работодателей (организаций и граждан, использующих наемный труд).

153. Соотношение обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда и права работников на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены.

154. Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда: медицинское освидетельствование, периодические медосмотры, инструктаж и обучение работников, обеспечение средствами индивидуальной защиты, выдача молока и лечебно-профилактического питания и др.

155. Аттестация как условие допуска к работе.

156. Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету.

157. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве.

158. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве. Расследование и учет профессиональных заболеваний.

159. Страховое обеспечение работников (членов их семей) при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании.

160. Особенности правового регулирования труда женщин; работников, имеющих детей или осуществляющих уход за больными членами их семей; несовершеннолетних; лиц с пониженной трудоспособностью.

161. Организация охраны труда.
162. Система органов надзора и контроля за соблюдением законодательства об охране труда.
163. Ответственность работодателей и должностных лиц организаций за нарушение законодательства об охране труда (дисциплинарная, материальная, административная, уголовная).
164. Ответственность за моральный вред.
165. Понятие защиты трудовых прав работников.
166. Виды, формы и способы защиты трудовых прав.
167. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и охраной труда: органы, их задачи и полномочия.
168. Федеральная инспекция труда и подведомственные ей государственные инспекции труда в субъектах РФ, межрегиональные государственные инспекции труда.
169. Компетенция инспекций труда и других органов контроля надзора в сфере охраны труда.
170. Общественный контроль в сфере труда.
171. Защита персональных данных работника работодателем.
172. Защита трудовых прав работников профсоюзными организациями и иными представителями работников.
173. Самозащита работниками своих трудовых прав.
174. Ответственность работодателей и должностных лиц организаций за нарушение законодательства о труде (дисциплинарная, материальная, административная, уголовная).
175. Понятие, виды трудовых споров, причины их возникновения и основные правовые методы разрешения.
176. Нормативно-правовое регулирование и основные принципы рассмотрения трудовых споров.
177. Индивидуальные трудовые споры, их виды.
178. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
179. Рассмотрение индивидуальных (исковых и неисковых) трудовых споров в организации.
180. Комиссии по трудовым спорам (КТС): компетенция, порядок создания, состав, компетенция и процедура рассмотрения в КТС исковых споров.
181. Судебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
182. Особенности рассмотрения трудовых споров отдельных категорий работников, возможность их судебной защиты.
183. Вынесение и исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.
184. Удовлетворение денежных требований работников.
185. Коллективные трудовые споры: понятие, их предмет, стороны и виды.
186. Возникновение коллективного трудового спора и порядок его разрешения: примирительными комиссиями; с участием посредника; в трудовом арбитраже.

- 187. Служба по урегулированию коллективных трудовых споров.
- 188. Забастовка.
- 189. Реализация права на забастовку.
- 190. Признание забастовки незаконной, правовые последствия такого решения.
- 191. Ответственность за нарушение законодательства о порядке разрешения коллективных трудовых споров.
- 192. Гарантии трудовых прав работников, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров.

## СЛОВАРЬ ТЕРМИНОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ТРУДОВОЕ ПРАВО»

- 1. **Аттестация персонала** – процедура определения квалификации, практических навыков, деловых качеств работника и установления их соответствия или несоответствия занимаемой должности.
- 2. **Акт ревизии** – официальный документ, которым оформляются результаты проверки финансово-хозяйственной деятельности предприятия, организации, учреждения.
- 3. **Безработные** – трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.
- 4. **Безопасные условия труда** – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо не превышает установленных нормативов.
- 5. **Больничный листок (листок нетрудоспособности)** – документ, удостоверяющий временную нетрудоспособность работника.
- 6. **Вахтовая работа** – особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.
- 7. **Вновь открывшиеся обстоятельства** – в процессуальном праве факты, от которых зависит возникновение, изменение или прекращение прав и обязанностей лиц, участвующих в деле.
- 8. **Восстановление на работе** – в трудовом праве возврат на рабочее место незаконно уволенного либо переведенного на другую работу.
- 9. **Временная работа** – работа на срок до 2-х месяцев, а работа для замещения временно отсутствующих работников, за которыми сохраняется их место работы (должность), – до четырех месяцев.
- 10. **Время отдыха (ст. 106 ТК РФ)** – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.
- 11. **Временная нетрудоспособность** – невозможность по состоянию здоровья

выполнять работу в течение относительно небольшого промежутка времени. Временная нетрудоспособность удостоверяется больничным листком (в некоторых предусмотренных законодательством случаях – справкой лечебно-профилактического учреждения).

**12.Выходное пособие** – гарантийная выплата, производимая работнику в связи с расторжением трудового договора по инициативе работодателя или по соглашению сторон в соответствии с ТК РФ.

**13.Вынужденный прогул** – это время, в течение которого работник по вине работодателя был лишен возможности работать и получать заработную плату. Компенсация за вынужденный прогул в настоящее время не ограничена никакими сроками и выплачивается за все фактическое время вынужденного прогула.

**14.График сменности** – график выполнения работ, при многосменной организации труда, в котором закрепляются: время начала и окончания работы, продолжительность рабочего дня, порядок чередования работников по сменам, дни работы и отдыха.

**15.Гарантии в трудовом кодексе РФ в отношении работников** – права работников, сопровождаемые ответственностью работодателя (в т.ч. уголовной) за ненадлежащее выполнение своих обязанностей.

**16.Деловые качества работника** – способности физического лица выполнять определенные трудовые функции с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных навыков (наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по специальности в данной отрасли).

**17.Дисциплинарная ответственность** – обязанность работника понести наказание, предусмотренное нормами трудового законодательства, за виновное, противоправное неисполнение своих трудовых обязанностей. К дисциплинарной ответственности могут привлекаться работники, совершившие дисциплинарный проступок.

**18.Дисциплинарный проступок (ст. 192 ТК РФ)** – неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, при котором работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение.

**19.Дисциплина труда (ст. 189 ТК РФ)** – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

**20.Жалоба** – обращение в государственный либо общественный орган или к их должностным лицам по поводу нарушения прав и охраняемых законом

интересов конкретного лица.

**21.Заявление** – официальное обращение лица в организацию или к должностному лицу, как правило, не связанное (в отличие от жалобы), с нарушением прав и законных интересов заявителя и потому не содержащее требования об устранении такого нарушения. Заявления подаются в целях реализации права или законного интереса гражданина.

**22.Забастовка** – временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора (ФЗ “О порядке разрешения коллективных трудовых споров” от 20 октября 1995 г.). Право на забастовку гарантируется ст. 37 Конституции РФ. Участие в забастовке является добровольным.

**23.Заработная плата** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

**24.Индивидуальный трудовой спор (2)** – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

**25.Инвалид** (от лат. *invalidus* – слабый, немощный) – по определению ФЗ “О социальной защите инвалидов” от 20.06.1995г. “лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты”. Признание лица инвалидом осуществляется Государственной службой медико-социальной экспертизы (МСЭК).

**26.Инвентаризация (от позднелат. *inventarium* – опись имущества)** – периодическая проверка наличия на балансе организации ценностей, их сохранности и правильности хранения, обязательств и прав на получение средств, а также ведения складского хозяйства и реальности данных учета.

**27.Исполнительный лист** – вид исполнительного документа; выдается на основании решений, приговоров, определений и постановлений судов, мировых соглашений, решений третейских судов и др.

**28.Испытательный срок** – испытание при приеме на работу с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе, является одним из дополнительных условий трудового договора.

**29.Истец** – лицо, которое обратилось в суд, за защитой своего нарушенного или оспариваемого права или охраняемого законом интереса.

**30. Коллективный трудовой договор** – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

**31. Коллективная материальная ответственность** – это юридическая обязанность коллектива работников возместить в пределах и в порядке, установленных трудовым законодательством прямой действительный ущерб, причиненный виновным противоправным поведением работников организации, с которой они состоит в конкретных трудовых правоотношениях.

**32. Комиссия по трудовым спорам (КТС)** – первичный орган при предприятии по рассмотрению трудовых споров, возникающих на предприятиях (за исключением тех, по которым ТК РФ и другими законодательными актами установлен иной порядок их рассмотрения) создаваемый по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателей.

**33. Компенсационные выплаты** – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных законом обязанностей.

**34. Локаут** – увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке. В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, локаут запрещается.

**35. Локальные нормативные акты** – документы, принимаемые работодателем, действующие только в пределах конкретной организации. К ним относятся: Трудовой договор, Положения об оплате труда, положение о премировании, различные системы стимулирующих доплат и надбавок, графики сменности, ПВТР, и т.д

**36. Материальная ответственность** – это обязанность работника возместить в пределах и в порядке, установленных трудовым законодательством прямой действительный ущерб, причиненный виновным противоправным поведением организации, с которой он состоит в конкретных трудовых правоотношениях.

**37. Материальный ущерб** – это прямой действительный ущерб наличному, реально-существующему имуществу путем его утраты, присвоения, порчи, понижении ценности и соответствующей необходимости собственника произвести затраты на приобретение или восстановление имущества, либо произвести лишние выплаты по вине работника другому лицу.

**38. Мотивировочная часть кассационной жалобы** – изложение основной части жалобы, критика обжалуемого приговора. Указываются основания, по которым лицо, подающее жалобу, обжалует решение со ссылкой на законы, иные нормативные правовые акты, обстоятельства дела и имеющиеся в деле

доказательства.

**39.Минимальная заработная плата (МРОТ – минимальный размер оплаты труда)** – гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

**40.Моральный вред** – в трудовом праве это физические или нравственные страдания (ст.151 ГК РФ) испытываемые вследствие противоправных действий другого лица (напр., таких, как умаление личного достоинства или деловой репутации путем распространения порочащих сведений, вмешательство в частную жизнь и др.) причинённые действиями (бездействием) работодателя, посягающими на принадлежащие работнику права в трудовых отношениях, установленные трудовым законодательством.

**41.Надомная работа** – работа лица, заключившего трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет.

**42.Надзорная инстанция** – суд, рассматривающий дела по протестам на решения, определения, постановления, вступившие в законную силу.

**43.Неполное рабочее время** – работа, продолжительность которой уменьшена по сравнению с установленной нормой рабочего времени для данной категории работников или для определенных условий труда.

**44.Неполное рабочее время (2)** – это время менее нормированного, нормального и сокращенного, устанавливаемое в соответствии со ст. 93 ТК РФ по соглашению сторон, и с оплатой, пропорционально отработанному времени.

**45.Нештатный работник** – лицо, выполняющее в производственном коллективе определенную трудовую функцию, подчиняющееся правилам его внутреннего трудового распорядка, но не зачисленное в штатный состав (страховой агент, художник, репортер).

**46.Ненормированный рабочий день** – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

**47.Ночное время** – время с 22 часов до 6 часов. Оплачивается в повышенном размере. (ст. 96 ТК РФ).

**48.Нормы трудового права** – положения, регулирующие трудовые отношения работников и работодателей.

**49.Норма труда** – устанавливается для работников в соответствии с



организацией производства и труда. Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования технологии или внедрения новой техники, проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

**50.Норма выработки** – это количество продукции надлежащего качества, которое работник (группа работников) определенной квалификации должен произвести в единицу времени в данных технических условиях.

**51.Нормы времени** – это количество рабочего времени (в часах, минутах), которое должен затратить работник (группа работников) определенной квалификации на производство единицы продукции (операций, комплекса операций) в определенных организационно-технических условиях.

**52.Отпуск дополнительный** – отпуск, предоставляемый в дополнение к основному ежегодному отпуску, с сохранением заработной платы.

**53.Основание иска** – обстоятельства, на которых истец основывает свое обращение в суд. Он должен назвать их в своем заявлении (п. 4 ч. 2 ст. 126 ГПК).

**54.Отстранение от работы** – временное освобождение работника от выполнения его трудовых обязанностей с приостановкой выплаты заработной платы.

**55.Описательная часть кассационной жалобы** – излагаются суть спора, ставшего предметом разбирательства в суде.

**56.Охрана труда** – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

**57.Профсоюзный орган** – орган, образованный в соответствии с уставом профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов или положением о первичной профсоюзной организации.

**58.Профсоюзный представитель (доверенное лицо)** – руководитель профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, профсоюзного органа или другое лицо, уполномоченное на представительство уставом профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, положением о первичной профсоюзной организации или решением профсоюзного органа.