

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИНЖЕНЕРНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»

УТВЕРЖДАЮ

И.о. проректора по учебной работе

_____ Василенко В.Н.

«30» мая 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ

Трудовое право

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)
Управление персоналом организации

Квалификация выпускника
Бакалавр

Воронеж

1. Цели и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины является формирование компетенций обучающегося в области профессиональной деятельности и сфере профессиональной деятельности:

07 Административно-управленческая и офисная деятельность (в сфере информационно-аналитического обеспечения и оперативного управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы и в любых видах экономической деятельности).

Дисциплина направлена на решение типов задач профессиональной деятельности *информационно-аналитического; организационно-управленческого* типа.

Программа составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки/специальности 38.03.03 Управление персоналом.

2. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-2	Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение процессов обеспечения персоналом, его учета и движения, оформления трудовых отношений	ИД2 _{ПКв-2} - Проводит анализ процессов документооборота и локальных документов по вопросам обеспечения персоналом, учета и движения кадров, представлению документов по персоналу в государственные органы
2	ПКв-8	Способен принимать участие в разработке и реализации корпоративной социальной политики	ИД1 _{ПКв-8} - Проводит анализ успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ и вносит предложения по разработке корпоративных социальных программ и социальным льготам, а также содействует их внедрению

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (показатели оценивания)
ИД2 _{ПКв-2} - Проводит анализ процессов документооборота и локальных документов по вопросам обеспечения персоналом, учета и движения кадров, представлению документов по персоналу в государственные органы	Знает: нормативно-правовые акты, определяющие нормы трудового права РФ и локальные нормативные акты организации, регулирующие трудовые отношения;
	Умеет: обеспечивать соблюдение требований законодательства РФ в области обработки персональных данных и представления документов по персоналу в государственные органы
	Владеет: навыками: разработки локальных нормативных актов, регулирующих процессы обеспечения персоналом, учета и движения кадров
ИД1 _{ПКв-8} - Проводит анализ успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ и вносит предложения по разработке корпоративных социальных программ и социальным льготам, а также содействует их внедрению	Знает: нормы трудового права РФ в области социальной политики;
	Умеет: участвовать в разработке локальных нормативно-правовых актов, регламентирующих реализацию корпоративных социальных программ;
	Владеет: навыками участия в реализации современных корпоративных практик в области социального партнерства в соответствии с требованиями законодательства РФ

3. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 ООП. Дисциплина является обязательной к изучению.

Изучение дисциплины основано на знаниях, умениях и навыках, полученных при изучении обучающимися дисциплин

Документирование управленческих процессов, и в процессе прохождения учебной практики, ознакомительной практики.

Дисциплина является предшествующей для изучения дисциплин:

Документационное обеспечение управления персоналом

Правовое обеспечение профессиональной деятельности

Основы кадрового аудита

Кадровый аудит и контроллинг

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

Основы организации труда

Регламентация и нормирование труда

Анализ и планирование трудовых показателей

Основы кадровой политики и кадрового планирования

Анализ и проектирование рабочих мест

Персональный менеджмент

Управление социальным развитием

Корпоративная социальная ответственность

а также производственной, технологической (проектно-технологической), производственной, преддипломной практик.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы.

Виды учебной работы	Всего, ак. ч	Распределение трудоемкости по семестрам, ак. ч
		4
Общая трудоемкость дисциплины	108	108
Контактная работа в т. ч. аудиторные занятия:	55	55
Лекции	18	18
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>	-	-
Практические занятия	36	36
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>	36	36
Консультации текущие	0,9	0,9
Вид аттестации (зачет)	0,1	0,1
Самостоятельная работа:	53	53
Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	5,4	5,4
Подготовка к практическим занятиям	18,0	18,0
Реферат	20,0	20,0
Другие виды самостоятельной работы	9,6	9,6

5 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

5.1 Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела	Трудоемкость раздела, ак.ч
-------	---------------------------------	--------------------	----------------------------

1	Понятие, предмет, метод и система трудового права. Источники и принципы трудового права	Понятие, предмет, метод и система трудового права. Роль и функции трудового права. Источники трудового права. Принципы трудового права. Субъекты трудового права.	16,1
2	Система трудовых правоотношений, порядок, принципы разработки локальных нормативных актов организации, регулирующих трудовые отношения.	Понятие трудового правоотношения, его структура. Субъекты трудового права. Органы государственной власти и органы местного самоуправления в сфере трудового права. Принципы, порядок разработки локальных нормативных актов в рамках системы трудовых отношений.	12,4
3	Трудовой договор: порядок заключения, изменения и прекращения.	Понятие и содержание трудового договора. Заключение трудового договора. Вступление трудового договора в силу. Гарантии при заключении трудового договора. Форма трудового договора. Виды трудовых договоров по срокам. Общие основания прекращения трудового договора.	13,6
4	Основные положения законодательства РФ о персональных данных и предоставлении отчетности по персоналу в государственные органы.	Понятие персональных данных работника. Обработка, хранение, передача и использование персональных данных работника. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.	12,5
5	Правовые положения социального партнерства и социальной ответственности.	Право работников на защиту своих экономических и социальных интересов, на ведение коллективных переговоров. Понятие, принципы и значение социального партнерства. Современные корпоративные формы организации социального партнерства. Понятие и виды социально-партнерских соглашений.	19
6	Социальные гарантии и компенсации. Правовое регулирование реализации корпоративной социальной политики.	Понятие гарантий и компенсаций. Случаи предоставления гарантий и компенсаций. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора. Иные виды гарантий и компенсаций, предусмотренные Трудовым кодексом РФ. Правовые положения регулирования социальной политики в корпорациях	12,4
7	Правовое регулирование оплаты и организации труда.	Основные положения правового регулирования оплаты труда в организации. Понятие заработной платы по трудовому праву и ее функции. Правовая охрана заработной платы. Правовое регулирование организации труда. Понятие и методы обеспечения трудовой дисциплины. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.	21
<i>Консультации текущие</i>			0,9
<i>Зачет</i>			0,1

5.2 Разделы дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекции, ак. ч	Практические/лабораторные занятия, ак. ч	СРО, ак. ч
1	Понятие, предмет, метод и система трудового права. Источники и принципы трудового права	3	6	7,1
2	Система трудовых правоотношений, порядок, принципы разработки локальных нормативных актов организации, регулирующих трудовые отношения.	2	5	5,4
3	Трудовой договор: порядок заключения, изменения и прекращения.	3	5	5,6
4	Основные положения законодательства РФ о персональных данных и предоставлении отчетности по персоналу в государственные органы.	2	5	5,5
5	Правовые положения социального партнерства	2	5	12

	и социальной ответственности.			
6	Социальные гарантии и компенсации. Правовое регулирование реализации корпоративной социальной политики.	2	5	5,4
7	Правовое регулирование оплаты и организации труда.	4	5	12
<i>Консультации текущие</i>			0,9	
<i>Зачет</i>			0,1	

5.2.1 Лекции

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тематика лекционных занятий	Трудоемкость, ак. ч
1	Понятие, предмет, метод и система трудового права. Источники и принципы трудового права	Понятие, предмет, метод и система трудового права. Роль и функции трудового права. Источники трудового права. Принципы трудового права. Субъекты трудового права.	3
2	Система трудовых правоотношений, порядок, принципы разработки локальных нормативных актов организации, регулирующих трудовые отношения.	Понятие трудового правоотношения, его структура. Субъекты трудового права. Органы государственной власти и органы местного самоуправления в сфере трудового права. Принципы, порядок разработки локальных нормативных актов в рамках системы трудовых отношений.	2
3	Трудовой договор: порядок заключения, изменения и прекращения.	Понятие и содержание трудового договора. Заключение трудового договора. Вступление трудового договора в силу. Гарантии при заключении трудового договора. Форма трудового договора. Виды трудовых договоров по срокам. Общие основания прекращения трудового договора.	3
4	Основные положения законодательства РФ о персональных данных и предоставлении отчетности по персоналу в государственные органы.	Понятие персональных данных работника. Обработка, хранение, передача и использование персональных данных работника. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.	2
5	Правовые положения социального партнерства и социальной ответственности.	Право работников на защиту своих экономических и социальных интересов, на ведение коллективных переговоров. Понятие, принципы и значение социального партнерства. Современные корпоративные практики организации социального партнерства.	2
6	Социальные гарантии и компенсации. Правовое регулирование реализации корпоративной социальной политики.	Понятие гарантий и компенсаций. Случаи предоставления гарантий и компенсаций. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора. Иные виды гарантий и компенсаций, предусмотренные Трудовым кодексом РФ. Правовые положения регулирования социальной политики в корпорациях	2
7	Правовое регулирование оплаты и организации труда.	Основные положения правового регулирования оплаты труда в организации. Понятие заработной платы по трудовому праву и ее функции. Правовая охрана заработной платы. Правовое регулирование организации труда. Понятие и методы обеспечения трудовой дисциплины. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.	4

5.2.2 Практические занятия

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тематика практических занятий	Трудоемкость, ак. ч
1	Понятие, предмет, метод и система трудового права. Источники и принципы трудового права	Понятие, предмет, метод и система трудового права. Роль и функции трудового права. Источники трудового права. Принципы трудового права. Субъекты трудового права.	6
2	Система трудовых правоотношений, порядок, принципы разработки локальных нормативных актов организации, регулирующих трудовые отношения.	Понятие трудового правоотношения, его структура. Субъекты трудового права. Органы государственной власти и органы местного самоуправления в сфере трудового права. Принципы, порядок разработки локальных нормативных актов в рамках системы трудовых отношений.	5
3	Трудовой договор: порядок заключения, изменения и прекращения.	Понятие и содержание трудового договора. Заключение трудового договора. Вступление трудового договора в силу. Гарантии при заключении трудового договора. Форма трудового договора. Виды трудовых договоров по срокам. Общие основания прекращения трудового договора.	5
4	Основные положения законодательства РФ о персональных данных и предоставлении отчетности по персоналу в государственные органы.	Понятие персональных данных работника. Обработка, хранение, передача и использование персональных данных работника. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.	5
5	Правовые положения социального партнерства и социальной ответственности.	Право работников на защиту своих экономических и социальных интересов, на ведение коллективных переговоров. Понятие, принципы и значение социального партнерства. Современные корпоративные формы организации социального партнерства. Понятие и виды социально-партнерских соглашений.	5
6	Социальные гарантии и компенсации. Правовое регулирование реализации корпоративной социальной политики.	Понятие гарантий и компенсаций. Случаи предоставления гарантий и компенсаций. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора. Иные виды гарантий и компенсаций, предусмотренные Трудовым кодексом РФ. Правовые положения регулирования социальной политики в корпорациях	5
	Правовое регулирование оплаты и организации труда.	Основные положения правового регулирования оплаты труда в организации. Понятие заработной платы по трудовому праву и ее функции. Правовая охрана заработной платы. Правовое регулирование организации труда. Понятие и методы обеспечения трудовой дисциплины. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.	5

5.2.3 Лабораторный практикум - не предусмотрен.

5.2.4 Самостоятельная работа обучающихся

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Вид СРО	Трудоемкость, ак. ч
1	Понятие, предмет, метод и система трудового права. Источники и принципы трудового права.	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	0,9
		Подготовка к практическим/лабораторным занятиям	4,4
		Подготовка к тестированию	1,8

2	Система трудовых правоотношений, порядок, принципы разработки локальных нормативных актов организации, регулирующих трудовые отношения.	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	0,7
		Подготовка к тестированию	1,3
		Подготовка к практическим/лабораторным занятиям	3,4
3	Трудовой договор: порядок заключения, изменения и прекращения.	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	0,9
		Подготовка к практическим/лабораторным занятиям	3,4
		Подготовка к тестированию	1,3
4	Основные положения законодательства РФ о персональных данных и предоставлении отчетности по персоналу в государственные органы.	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	0,8
		Подготовка к практическим/лабораторным занятиям	3,4
		Подготовка к тестированию	1,3
5	Правовые положения социального партнерства и социальной ответственности.	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	0,7
		Реферат	10
		Подготовка к тестированию	1,3
6	Социальные гарантии и компенсации. Правовое регулирование реализации корпоративной социальной политики.	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	0,7
		Подготовка к практическим/лабораторным занятиям	3,4
		Подготовка к тестированию	1,3
7	Правовое регулирование оплаты и организации труда.	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	0,7
		Домашнее задание	10
		Подготовка к тестированию	1,3

6 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Для освоения дисциплины обучающийся может использовать:

6.1 Основная литература

1. Демидов, Н. В. Трудовое право : учебное пособие для вузов (гриф УМО ВО) / Н. В. Демидов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 185 с. <https://urait.ru/bcode/543956>
2. Трудовое право России в 2 т. Том 1. Общая часть : учебник для вузов (гриф УМО ВО) / Е. Б. Хохлов [и др.]; ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 9-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 233 с. <https://urait.ru/bcode/537573>
3. Трудовое право. Особенная часть : учебник для вузов (гриф УМО ВО) / М. О. Буянова [и др.]; ответственный редактор М. О. Буянова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 563 с. <https://urait.ru/bcode/543919>

6.2 Дополнительная литература

1. Власенко, М. С. Трудовое право : учебно-методическое пособие / М. С. Власенко. — Елец : ЕГУ им. И.А. Бунина, 2020. — 189 с. <https://e.lanbook.com/book/331751>
2. Защита трудовых прав : учебное пособие для вузов (гриф УМО ВО) / М. О. Буянова [и др.]; под редакцией М. О. Буяновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 141 с. <https://urait.ru/bcode/543150>
3. Пучкова, В. В. Трудовое право. Практикум : учебное пособие для вузов / В. В. Пучкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 203 с. <https://urait.ru/bcode/544047>
4. Петров, А. Я. Социальное партнерство в сфере труда: история, теория, право : учебник для вузов (гриф УМО ВО) / А. Я. Петров. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 348 с. <https://urait.ru/bcode/544709>

5.Международное и зарубежное трудовое право : учебник для вузов (гриф УМО ВО) / Е. С. Батусова, А. Е. Базыкин, С. О. Казаков ; ответственный редактор М. О. Буянова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 172 с. <https://urait.ru/bcode/543921>

6.3 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

Освоение закрепленных за дисциплиной компетенций осуществляется посредством изучения теоретического материала на лекциях, выполнения практических работ. Учебно-методический комплекс дисциплины размещен в Электронной информационно-образовательной среде ВГУИТ <http://education.vsu.ru/>.

6.4 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Наименование ресурса сети «Интернет»	Электронный адрес ресурса
Научная электронная библиотека	https://www.elibrary.ru/defaultx.asp
Образовательная платформа «Юрайт»	https://urait.ru/
ЭБС «Лань»	https://e.lanbook.com/
АИБС «МегаПро»	https://biblos.vsu.ru/MegaPro/Web
Сайт Министерства науки и высшего образования РФ	http://minobrnauki.gov.ru
Электронная информационно-образовательная среда ФГБОУ ВО «ВГУИТ»	http://education.vsu.ru

6.5 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

При изучении дисциплины используется программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы: ЭИОС университета, в том числе на базе программной платформы «Среда электронного обучения ЗКЛ».

При освоении дисциплины используется лицензионное и открытое программное обеспечение

Программы	Лицензии, реквизиты подтверждающего документа
Adobe Reader XI	(бесплатное ПО) https://acrobat.adobe.com/ru/ru/acrobat/pdf-reader/volume-distribution.html
Альт Образование	Лицензия № AAA.0217.00 с 21.12.2017 г. по «Бессрочно»
Microsoft Windows 8	Microsoft Open License
Microsoft Windows 8.1	Microsoft Windows Professional 8 Russian Upgrade Academic OPEN 1 License No Level#61280574 от 06.12.2012 г. https://www.microsoft.com/ru-ru/licensing/licensing-programs/open-license
Microsoft Office Professional Plus 2010	Microsoft Open License Microsoft Office Professional Plus 2010 Russian Academic OPEN 1 License No Level #48516271 от 17.05.2011 г. https://www.microsoft.com/ru-ru/licensing/licensing-programs/open-license
Microsoft Office 2007 Standart	Microsoft Open License Microsoft Office 2007 Russian Academic OPEN No Level #44822753 от 17.11.2008г https://www.microsoft.com/ru-ru/licensing/licensing-programs/open-license
Libre Office 6.1	Лицензия № AAA.0217.00 с 21.12.2017 г. по «Бессрочно» (Включен в установочный пакет операционной системы Альт Образование 8.2)

Справочно-правовые системы

Программы	Лицензии, реквизиты подтверждающего документа
Справочные правовая система «Консультант Плюс»	Договор о сотрудничестве с «Информсвязь-черноземье», Региональный информационный центр общероссийской сети распространения правовой информации Консультант Плюс № 8-99/RD от 12.02.1999 г.

7 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Ауд. 2. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, лабораторных и практических занятий, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (для всех направлений и специальностей): Проектор Epson EB-W9 2500 Переносное оборудование, экран, ноутбук Lenovo, акустическая система BEHRINGER B208D; Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации.

Ауд. 248. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, лабораторных и практических занятий, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (для всех направлений и специальностей): Компьютер ASUS; Коммутатор D-Link DES-1008D; Принтер HP Laser Jet 1018; Интерактивная доска Activboard; переносные колонки активные Microlab SOLO.

Ауд. 427а. Помещение (Учебная аудитория) для самостоятельной работы обучающихся: Компьютер Intel Core Duo E5300, сетевой коммутатор для подключения к компьютерной сети (Интернет), ноутбук Lenovo, ноутбук Asus D541NAGQ335T, ноутбук Samsung 300Ci5-2410M 2.3, ноутбук HP AMD, ноутбук Acer "17.3" Celeron N 3350/1, 1/2048/500/Intel/HD/WIN10, ноутбук DNS, Ноутбук Acer 15.6.

8 Оценочные материалы для промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Оценочные материалы (ОМ) для дисциплины (модуля) включают в себя:

- перечень компетенций с указанием индикаторов достижения компетенций, этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы;
- описание шкал оценивания;
- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.

ОМ представляются отдельным комплектом и **входят в состав рабочей программы дисциплины (модуля) в виде приложения.**

Оценочные материалы формируются в соответствии с П ВГУИТ «Положение об оценочных материалах».

ПРИЛОЖЕНИЕ
к рабочей программе

1. Организационно-методические данные дисциплины для очно-заочной форм обучения

1.1 Объемы различных форм учебной работы и виды контроля в соответствии с учебным планом

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы

Виды учебной работы	Всего академических часов	Распределение трудоемкости по семестрам, ак.ч
		5
Общая трудоемкость дисциплины	108	108
Контактная работа в т. ч. аудиторные занятия:	20,5	20,5
Лекции	8	8
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>	-	-
Практические/лабораторные занятия	12	12
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>	12	12
Консультации текущие	0,4	0,4
Вид аттестации (зачет)	0,1	0,1
Самостоятельная работа:	87,5	87,5
Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	46,5	46,5
Подготовка к практическим занятиям	6	6
Реферат	20	20
Другие виды самостоятельной работы	15	15

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

по дисциплине

ТРУДОВОЕ ПРАВО

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования

№ п/п	Код компетенции	Формулировка компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-2	Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение процессов обеспечения персоналом, его учета и движения, оформления трудовых отношений	ИД2 _{ПКв-2} - Проводит анализ процессов документооборота и локальных документов по вопросам обеспечения персоналом, учета и движения кадров, представлению документов по персоналу в государственные органы
2	ПКв-8	Способен принимать участие в разработке и реализации корпоративной социальной политики	ИД1 _{ПКв-8} - Проводит анализ успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ и вносит предложения по разработке корпоративных социальных программ и социальным льготам, а также содействует их внедрению

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (показатели оценивания)
ИД2 _{ПКв-2} - Проводит анализ процессов документооборота и локальных документов по вопросам обеспечения персоналом, учета и движения кадров, представлению документов по персоналу в государственные органы	знает: нормативно-правовые акты, определяющие нормы трудового права РФ и локальные нормативные акты организации, регулирующие трудовые отношения;
	умеет: обеспечивать соблюдение требований законодательства РФ в области обработки персональных данных и представления документов по персоналу в государственные органы
	владеет навыками: разработки локальных нормативных актов, регулирующих процессы обеспечения персоналом, учета и движения кадров
ИД1 _{ПКв-8} - Проводит анализ успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ и вносит предложения по разработке корпоративных социальных программ и социальным льготам, а также содействует их внедрению	знает: нормы трудового права РФ в области социальной политики;
	умеет: участвовать в разработке локальных нормативно-правовых актов, регламентирующих реализацию корпоративных социальных программ;
	владеет навыками: участия в реализации современных корпоративных практик в области социального партнерства в соответствии с требованиями законодательства РФ

2 Паспорт оценочных материалов по дисциплине

№ п/п	Разделы дисциплины	Индекс контролируемой компетенции (или ее части)	Оценочные материалы		Технология/процедура оценивания (способ контроля)
			наименование	№№ заданий	
1	Понятие, предмет, метод и система трудового права. Источники и принципы трудового права	ПКв-2, ПКв-8	Собеседование (вопросы к зачету)	1-120	Проверка преподавателем (Отметка в системе «зачтено – не зачтено»)
			Тест		

2	Система трудовых правоотношений, порядок, принципы разработки локальных нормативных актов организации, регулирующих трудовые отношения.		Собеседование (решение практических задач)		Проверка преподавателем (Отметка в системе «зачтено – не зачтено»)
3	Трудовой договор: порядок заключения, изменения и прекращения.				
4	Основные положения законодательства РФ о персональных данных и предоставлении отчетности по персоналу в государственные органы.		Реферат		Проверка преподавателем (отметка в системе «зачтено – не зачтено»)
5	Правовые положения социального партнерства и социальной ответственности.		Кейс-задания (ситуационные задания)		Проверка преподавателем (Уровневая шкала)
6	Социальные гарантии и компенсации. Правовое регулирование реализации корпоративной социальной политики.				
7	Правовое регулирование оплаты и организации труда.				

3 Оценочные материалы для промежуточной аттестации.

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Аттестация обучающегося по дисциплине/практике проводится в форме тестирования и предусматривает возможность последующего собеседования (зачета, экзамена).

3.1 Банк заданий

ПКв-2 Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение процессов обеспечения персоналом, его учета и движения, оформления трудовых отношений

№ задания	Тестовое задание с выбором одного правильного ответа
1	Трудовое право – это отрасль российского права: а) публичная б) частная в) частно-публичная
2	Непосредственно связанные с трудовыми отношениями – это отношения по: а) организации труда и управлению трудом б) разрешению трудовых споров в) дисциплинарной ответственности работников г) поводу установления и выплаты заработной платы д) установлению льгот работникам е) охране труда
3	Отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений соотносятся с трудовыми отношениями: а) только предшествуют трудовым отношениям б) только сопутствуют в) только сменяют г) сопутствуют и сменяют
4	Какие методы существуют в трудовом праве? а) императивный

	б) импозитивный в) регулятивный
5	Договорное регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений может быть: а) социально-партнерским б) нормативным в) коллективно-договорным г) индивидуально-договорным
6	Защиту трудовых прав, свобод и законных интересов работников осуществляют: а) органы федеральной инспекции труда б) органы прокуратуры в) профессиональные союзы
7	Защищенная законом возможность (юридическая мера свободы) управомоченного лица (одного субъекта трудового правоотношения) требовать от другого — обязанного субъекта — совершения определенных действий (определенного поведения) – это? а) субъективное право б) объективное право в) субъективная обязанность г) объективная обязанность
8	Должен ли работодатель уведомлять Роскомнадзор, если запрашивает справки об отсутствии судимости работника: а) да б) нет
9	Требуется ли согласие работника при передаче его персональных данных в банк для открытия зарплатной карты: а) да б) нет
10	Генеральное соглашение распространяется на территории: а) Российской Федерации б) государств СНГ в) Центрального федерального округа РФ
11	Нормы, регулирующие защиту персональных данных работников, относятся к _____ отрасли трудового права? а) общей; б) специальной
12	Предмет трудового права составляют две группы отношений: 1) _____ и 2) связанные с ними отношения. а) собственно трудовые отношения; б) договорные отношения
13	В каком году Президентом Российской Федерации был подписан Трудовой кодекс? а) 30.12.2001 г. б) 30.12.2000 г. в) 31.12.1999 г.
14	Укажите дату вступления в силу Трудового Кодекса РФ? а) 01.02.2002 г. б) 01.02.2001 г. в) 01.01.2000 г.
15	В Трудовом кодексе определены цели и задачи трудового законодательства, сформулированы основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, которые исходят из общепризнанных принципов и норм международного права, а также _____ а) Конституции РФ; б) Декларация Международной Организации Труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда; в) Всеобщая декларация прав человека
16	Трудовое законодательство дает легальное определение трудовых отношений в ст. _ ТК а) 15 ст. ТК б) 12 ст. ТК
17	_____ отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. а) трудовые; б) договорные;
18	Обязательным условием трудовых отношений является их _____ характер, так как в гражданско-правовых отношениях возможно выполнение работ с применением труда других лиц. а) личный;

	б) самостоятельный; в) индивидуальный
19	Общим критерием отграничения отношений, регулируемых трудовым правом (трудовых отношений), от ряда смежных является то, что они являются отношениями, связанными с применением _____ а) наемного труда; б) личного труда в) коллективного труда
20	Государственные органы определяют _____ продолжительность рабочего времени, минимальную продолжительность ежегодного отпуска, минимальный размер оплаты труда, устанавливают общеобязательные правила охраны труда и техники безопасности, определяют порядок рассмотрения трудовых споров и т. п. а) нормальную и сокращенную; б) полную и сокращенную; в) нормативную и фактическую
Тестовые вопросы с множественным выбором	
21	Какие из перечисленных нормативных актов являются источниками трудового права? а) Конституция РФ б) Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" в) Федеральный закон "О производственных кооперативах" г) Федеральный закон "О сельскохозяйственной кооперации" д) закон РФ "О коллективных договорах и соглашениях"
22	В качестве работодателей могут ли выступать: а) религиозные организации, б) общественные организации, в) воинские части, г) филиалы и представительства организации, д) садово-огороднические товарищества, е) товарищества собственников жилья
23	Субъектами трудового права являются: а) государство; б) Министерство здравоохранения и социального развития РФ; в) граждане РФ; г) трудовой коллектив организации; д) акционерные общества.
24	Правосубъектность гражданина характеризуется следующими критериями: а) оперативным; б) возрастным; в) имущественным; г) волевым.
25	Из каких элементов состоит трудовое правоотношение: а) субъектов; б) объективной стороны; в) объектов; г) содержания (прав и обязанностей); д) субъективной стороны
26	Стороной трудового отношения является: а) филиал юридического лица; б) индивидуальный предприниматель; в) представительство юридического лица г) наемный работник
27	Трудовые отношения характеризуются следующими чертами: а) прием работника закрепляется юридическим фактом (например, трудовым договором); б) работодатель обязан выплачивать вознаграждения по итогам года; в) работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка; г) с работником заключается договор о полной материальной ответственности
28	Какие из указанных правоотношений могут быть включены в систему правоотношений по трудовому праву: а) правоотношения по разрешению трудовых споров; б) правоотношения по оплате сверхурочных работ; в) правоотношения по трудоустройству; г) трудовые правоотношения; д) правоотношения по выплате пенсий; е) правоотношения по учету и распределению рабочего времени.
29	Общественно-трудовые отношения непосредственно выражают: (не менее 4 вариантов) а) формы привлечения к труду и распределения трудовых функций между людьми в процессе совместного труда в организации; б) методы обеспечения трудовой дисциплины и управления процессами совместного труда; в) характер регулирования системы оплаты труда; г) характер распределения продукта труда и формы участия в нем работников; д) условия и формы воспроизводства рабочей силы, осуществляемые непосредственно на произ-

	водстве.
30	Трудовые отношения охватывают три элемента: а) имущественный; б) управленческий; в) контролирующий г) охранительный.
	Тестовые вопросы на нахождение соответствия, выстраивание последовательности
31	Установите соответствие между различными аспектами метода трудового права 1. Единство регулирования 2. Дифференциация правового регулирования. А. Установление на государственном уровне определенных общих правовых норм, распространяющихся на всех работников независимо ни от каких различий. Б. Отражает специфику правового регулирования труда определенных категорий работников с учетом их особенностей, обусловленных как объективными (т.е. независимыми от свойств личности) данными, так и субъективными (зависящими от личности работника). Ответ: 1-А, 2-Б
32	Укажите в соответствии с Конституцией РФ в чем введении находятся области права: 1. Гражданское законодательство 2 Трудовое законодательство А. Находится в ведении Российской Федерации (ст. 71) Б. Находится в совместном ведении Федерации и ее субъектов (ст. 72) Ответ: 1-А, 2-Б
33	Установите последовательность оформления достигнутого соглашения по трудовому договору. 1) Составление трудового договора в 2 экземплярах 2) оформление приказа (распоряжения работодателя) о приеме на работу 3) ознакомление с должностными обязанностями и другими локальными актами 4) внесение записи в трудовую книжку работника Ответ: 1, 2, 3, 4
34	Установите этапы процедуры расторжения трудового договора 1. Оформление приказа, подпись работника на приказе 2. Составление записки-расчета 3. Внесение записи в трудовую книжку 4. Выдача трудовой книжки под расписку в день увольнения 5. Передача личного дела в архив Ответ: 1, 2, 3, 4, 5
35	Установите соответствие между видами ответственности и типом правонарушения в области передачи персональных данных 1. Дисциплинарная 2. Административная 3. Уголовная А. разглашение персональных данных другого работника Б. Нарушение установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных) В. за неправомерный доступ к охраняемой законом компьютерной информации, если это деяние повлекло ее уничтожение, блокирование, модификацию либо копирование Ответ: 1-А, 2-Б, 3-В
36	Установите соответствие между видами административных правонарушений в области передачи персональных данных работника и размерами штрафов 1. Невыполнение оператором, являющимся государственным или муниципальным органом, обязанности по обезличиванию персональных данных либо несоблюдение установленных требований или методов по обезличиванию данных 2. Невыполнение оператором персональных данных обязанности по предоставлению их субъекту информации, касающейся обработки его персональных данных А. предупреждение или наложение на должностных лиц штрафа в размере от 3 000 до 6 000 руб. Б. предупреждение или наложение штрафа: на должностных лиц – от 4 000 до 6 000 руб.; на юридических лиц – от 20 000 до 40 000 руб. Ответ: 1-А, 2-Б
37	Установите в каких случаях работодатель должен получить согласие работника на обработку персональных данных 1. Нужно согласие 2. Не нужно согласие А. Фотография для пропуска Б. ФИО и паспортные данные. Ответ: 1-А, 2-Б
	Задачи (задания) в 1-2 действия на разные формулы и процессы
38	В отдел кадров театра обратились учащиеся средней школы Коржаков (14лет), Барсуков (16 лет), а также несовершеннолетний Чубасов (14 лет), который был отчислен из школы, с просьбой принять их на работу на неполный рабочий день. С какого возраста возникает трудовая правосубъектность у граждан? Ответ: с 16 лет

39	16-летний ученик училища устраивается на работу летом на производство печатной продукции. Ему отказывают, ссылаясь на возраст и разрешение родителей. 1 - есть родители и есть разрешение; 2-родителей нет. Правомерен ли отказ в работе? Обосновать почему. Ответ: Отказ не правомерен, потому что на основании статьи 63 ТК РФ заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет.
40	В отдел кадров театра обратились учащиеся средней школы Коржаков (14лет), Барсуков (16 лет), а также несовершеннолетний Чубасов (14 лет), который был отчислен из школы, с просьбой принять их на работу на неполный рабочий день. Какие виды работ, деятельности можно выполнять только по достижению определенного возраста? Ответ: работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию
41	Работодатель передал персональные данные работника в ответе на запрос адвоката. Работник подал в суд и потребовал компенсацию морального характера. Правомерны ли действия работодателя? Ответ: нет
42	Компания публикует фотографии работников на сайте компании. Нужно ли согласие работника? Ответ: да, т.к. это распространение информации неограниченному кругу лиц.
43	Магазин собирает и хранит справки работников об отсутствии судимости. Нужно ли согласие работника? Ответ: да, это обработка не предусмотренной законом информации, за которую Роскомнадзор может оштрафовать.
44	Школа собирает и хранит справки работников об отсутствии судимости. Нужно ли согласие работника? Ответ: нет, школа имеет право запрашивать у работников такие справки и хранить их, поскольку это ее обязанность по ст. 65 ТК РФ.
45	Работодатель взял копию диплома, чтобы оформить прием. А потом опубликовал его на сайте компании, чтобы подтвердить экспертность своих сотрудников. Нарушил он законодательство? Ответ: да, потому что цель обработки достигнута — прием оформлен, а документ не уничтожен.
46	Специалист отдела кадров, ответственный за обработку персональных данных работников, сообщает третьему лицу по телефону или электронной почте о психическом заболевании работника. К какому виду ответственности его могут привлечь? Ответ: уголовная ответственность
47	С Петровым был заключен трудовой договор на должность бухгалтера. В договоре была указана дата устройства, размер з/п и должность. Дата – 10 января, а 31 января Петрова ознакомили с приказом о расторжении трудового договора в связи с тем, что он не прошел испытательный срок. Правомерно ли это действие? Ответ: Увольнение Петрова не правомерно, потому что на основании статьи 70 ТК РФ отсутствие в трудовом договоре условия об испытательном сроке означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть 2 статьи 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.
	Кейс-задания (Ситуационные задания)
48	Определите дату увольнения работника. Работник 09.02.2015 года подал работодателю заявление об увольнении по собственному желанию следующего содержания. 1) «Прошу уволить меня по собственному желанию.» 2) «Прошу уволить меня по собственному желанию с 27.02.2015 года.» Укажите правильные даты и обоснуйте. Ответ: 1) 23.02.2015 2) 27.02.2015
49	На вновь созданном муниципальном предприятии работают 35 рабочих и служащих, которые решили сообща обсуждать вопросы, касающиеся их всех: вопросы об установлении социальных льгот всем или группе работников; об установлении гибкого (индивидуального) режима труда и отдыха; об установлении справедливого нормирования труда. Для этого они решили собрать профсоюзное собрание и потребовали от руководителя выделить им помещение для этого. 1. Какие конституционные принципы правового регулирования дают право трудящимся участвовать в управлении предприятием, учреждением, организацией? 2. В какой форме трудящиеся могут участвовать в управлении предприятием, учреждением, организацией? Ответ: 1) каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов; свобода деятельности общественных объединений гарантируется (ст. 30); обеспечивается труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (п. 3 ст. 37) 2) учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором, соглашениями; проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов; участие в разработке и принятии коллективных договоров

ПКв-8 Способен принимать участие в разработке и реализации корпоративной социальной политики

№ задания	Тестовое задание с выбором одного правильного ответа
50	<p>К функциям заработной платы относятся:</p> <p>а) воспроизводственная, стимулирующая, регулирующая; б) воспроизводственная, мотивирующая, регулирующая; в) организационная, стимулирующая, координирующая</p>
51	<p>Характеристика заработной платы как одного из основных элементов трудового правоотношения позволяет выделить следующие ее признаки (выберите неверный признак):</p> <p>1) установлено соглашением сторон за выполнение трудовой функции; 2) выплачивается, как правило, в денежной форме; 3) основана на заранее установленных тарифных нормах и учитывает трудовой вклад работника; 4) ограничивается максимальным размером.</p>
52	<p>Закон РФ от 19.02.93 г. "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" содержит особенности регулирования условий труда, касающиеся:</p> <p>а) рабочего времени и времени отдыха б) оплаты труда в) гарантий и компенсаций г) дисциплины труда д) материальной ответственности сторон трудового договора е) разрешения трудовых споров</p>
53	<p>Система источников трудового права включает в себя:</p> <p>а) федеральные нормативные правовые акты б) постановления Пленума Верховного Суда РФ в) нормативные правовые акты субъектов РФ г) акты органов местного самоуправления д) локальные нормативные акты е) трудовые договоры</p>
54	<p>Основной правовой регулятор трудовых отношений в РФ, устанавливает основные права и обязанности работника и работодателя, дает понятия времени труда и отдыха, регулирует порядок предоставления защиты нарушенных и оспариваемых прав и законных интересов сторон:</p> <p>а) Закон РФ "О занятости населения в РФ" б) Федеральный закон "О производственных кооперативах" в) Федеральный закон "Об основах охраны труда в РФ" д) Конституция РФ е) Трудовой Кодекс РФ</p>
55	<p>Ограничение применения труда женщин на некоторых видах работ (тяжелые, вредные, опасные – ст. 253 ТК РФ) – это:</p> <p>а) норма-принцип б) норма-дефиниция в) норма-льгота</p>
56	<p>Федеральный закон от 23.11.95 г. "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" распространяет свое действие на отношения по:</p> <p>а) разрешению коллективных трудовых споров б) разрешению трудовых споров, возникающих в связи с коллективной защитой индивидуальных трудовых прав в) разрешению индивидуальных трудовых споров</p>
57	<p>Органы государственной власти субъектов РФ принимают законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам:</p> <p>а) разрешения трудовых споров б) установление мер дисциплинарной ответственности в) управление охраной труда</p>
58	<p>Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются:</p> <p>а) общим собранием работников с учетом мнения работодателя б) собранием коллектива работников организации в) профсоюзным или иным представительным органом работников организации г) только работодателем д) работодателем с учетом мнения представительного органа работников</p>
59	<p>К локальным нормативным правовым актам относятся:</p> <p>а) коллективный договор б) положение об оплате труда в) приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу конкретного гражданина г) приказ (распоряжение) работодателя о применении к конкретному работнику меры дисциплинарного взыскания</p>
60	<p>Сторонами коллективного договора выступают:</p> <p>а) коллектив работников (его представители) и работодатель (его представители); б) трудовой коллектив, работодатель и местные органы власти; в) трудовой коллектив, работодатель и представитель государства.</p>
61	<p>Трудовые правоотношения могут возникнуть на основе:</p> <p>а) правомерных действий;</p>

	б) неправомерных действий; в) событий.
62	Работодатель в соответствии с трудовым законодательством обязан: а) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ б) предоставлять любую информацию о процессе производства в) вызывать работников на работу в выходные дни, если этого требуют интересы производства.
63	Социальное партнерство осуществляется в форме: а) коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению б) совместной работы в комиссии по трудовым спорам в) организации и проведения забастовки
64	Трудовая правосубъектность работодателя как субъекта трудового права характеризуется: а) уведомительной государственной регистрацией; б) добровольностью объединения граждан; в) имущественным критерием; г) наличием расчетного счета в банке
65	Стороны трудовых отношений: а) Юридически равны и абсолютно свободны в процессе труда. б) Экономически и юридически неравны и подчиняются в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка
66	Представителями работников при заключении коллективного договора могут быть: а) органы местного самоуправления; б) служба по урегулированию конфликтов; в) профессиональные союзы.
67	Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы: а) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев б) с сохранением среднего заработка на срок, установленный руководителем организации в) с оплатой за счет средств профсоюзной организации на срок не более трех месяцев
68	Предметом регулирования трудового права с участием профсоюзов являются: а) отношения по приему в члены профсоюза; б) отношения по взиманию членских взносов и их расходованию на нужды своих членов; в) отношения по разрешению коллективного трудового спора
	Тестовые вопросы с множественным выбором
69	Составными элементами режима гибкого рабочего времени являются: а) переменное (гибкое) время; б) фиксированное время в) перерыв для питания и отдыха; г) продолжительность (тип) учетного периода: д) ненормированное время
70	Техническая организация труда включает в себя а) техническую специализацию и кооперирование различных звеньев производства; б) материально-техническое оснащение, обслуживание и устройство рабочих мест; в) приемы и методы работы при данных средствах труда и технологии производства. г) организацию рабочих мест при соответствующих технологиях производства;
71	Локальный нормативный акт вступает в силу а) с того дня, когда он принят работодателем; б) со дня, указанного в самом локальном нормативном акте; в) со дня, когда он разработан юридической службой предприятия
72	Работодатель принимает локальные нормативные акты в пределах своей компетенции (абз. 6 ч. 1 ст. 22 ТК) с учетом: а) мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК, б) нормативными правовыми актами органов местного самоуправления в) положений коллективного договора
73	Дифференциация правового регулирования находит свое отражение в специальных нормах, учитывающих различные факторы: а) особенности разных субъектов труда; б) характер и специфику труда отдельных категорий работников; в) особенности и условия производства и труда; г) территориальное местонахождение, обусловленное климатическими условиями; д) особенности разных объектов труда
74	Основные принципы социального партнерства закреплены в ... а) Трудовом Кодексе РФ б) Конституции РФ в) ФЗ от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"
75	Все трудовые споры можно классифицировать по трем основаниям: а) по виду спорного правоотношения

	<p>б) по спорящему субъекту в) по характеру спора г) по предмету спора</p>
76	<p>Социальное партнерство осуществляется в форме: а) совместной работы в комиссии по трудовым спорам; б) организации и проведения забастовки; в) коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению.</p>
77	<p>Коллективный договор может быть: а) односторонним; б) двусторонним; в) трехсторонним.</p>
78	<p>Виды соглашений, предусмотренные трудовым законодательством: (4 варианта) а) правительственные; б) профессиональные тарифные; в) отраслевые; г) территориальные; д) государственные; е) генеральные; ж) региональные.</p>
79	<p>Нормы трудового права учитывают специфику женского организма, в том числе обусловленную исполнением функций материнства. Выберите специальные перечни работ, на которых запрещено использование женского труда а) в период беременности, б) кормления детей в) достижения детьми 7 лет; г) достижения детьми 3 лет</p>
80	<p>Наряду с государственными органами надзора (контроля) общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и защите трудовых прав работников осуществляют следующие организации а) профсоюзы б) профсоюзные инспекции в) трудовые инспекции</p>
81	<p>В определенных случаях по заявлению работника работодатель обязан установить ему неполное рабочее время. Категории таких работников указаны в ст. 93 ТК. К ним относятся: а) беременные женщины; б) лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. в) инвалида 2-степени</p>
82	<p>Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников, предусмотренными Трудовым кодексом РФ, являются: а) государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства б) защита трудовых прав работников профессиональными союзами в) участие работников в управлении организацией г) самозащита работниками трудовых прав д) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров</p>
83	<p>К основным элементам социального партнерства относится: 1) определенная система взаимоотношений; 2) стороны — его участники; 3) необходимость планирования.</p>
84	<p>К основным принципам социального партнерства относятся а) равноправие сторон; б) уважение и учет интересов сторон; в) заинтересованность сторон в договорных отношениях; г) обязательность принятия сторонами на себя обязательств; д) добровольность выполнения коллективных договоров, соглашений;</p>
	<p>Задачи (задания) в 1-2 действия на разные формулы и процессы</p>
85	<p>В ходе рассмотрения судебного иска Петровой об восстановлении ее на работе, было установлено, что ее уволили п. 6 ст. 81 (отсутствие на работе 3 дня, в медицинское учреждение она не обращалась). Она вызвала свидетеля в суде, который подтвердил, что она болела. Обосновала то, что у нее действительно не было больничного листа. В прошлом она уже имела взыскание за опоздание на работу. Увольнение Петровой было не согласовано с профсоюзом. Правомерно ли ее уволили? Ответ: правомерно, потому что в статье 81 пункт 6 ТК РФ сказано, что работодатель имеет право уволить работника за отсутствие на рабочем месте более 4-ех часов без уважительной причины.</p>
86	<p>Серова И. заключила трудовой контракт на год. В период испытательного срока, который длился 3 месяца, девушку увольняют. Серова И. на этот момент беременна (срок 3-4 месяца), она протестует, потому что беременных не увольняют. Правомерно ли это? Ответ: Увольнение не правомерно. Согласно статье 70 ТК РФ испытательный срок при приеме на работу</p>

	не устанавливается для беременных женщин.
87	Медсестра Петрова Н. одна воспитывает сына 4 лет. Зав. отделением Хаустов, в котором она работает, назначил ей дежурство в ночную смену, она отказалась и попросила назначать ей только дневное дежурство. Хаустов отказался и порекомендовал ей уволиться по собственному желанию или он привлечет ее к дисциплинарной ответственности. Прав ли зав. отделением Хаустов. Как он должен был поступить? Ответ: действия зав.отделением неправомерны. Он должен был получить письменное согласие от Петровой на работу в ночную смену, т.к. она воспитывает ребенка дошкольного возраста одна.
88	Главный экономист ушла в отпуск по графику с 20 августа на 28 календарных дней. 3 сентября она попала в больницу, где пролежала 2 недели. Как решать с отпуском? Ответ: На основании статьи 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок в случае временной нетрудоспособности работника.
89	Пенсионер Шатров В. 09.02.2022 года подал работодателю заявление об увольнении по собственному желанию следующего содержания: «Прошу уволить меня по собственному желанию 11.02.2022 года в связи с выходом на пенсию». Определите дату увольнения (последний день работы) работника. Ответ: 11.02.2015, т.к. правило заблаговременного (за 2 недели) предупреждения к пенсионеру не применяется, если основанием для увольнения является выход на пенсию (ч.3 ст.80 ТК РФ), то есть уволить сотрудника нужно в дату, указанную в его заявлении на увольнение.
90	Наладчик оборудования находится на повременно-премиальной системе оплаты труда. Его месячная тарифная ставка составляет 7800 рублей. За качественное выполнение работ по наладке и текущему ремонту, а также за не превышение установленного лимита простоя оборудования полагается премия в размере 35% от месячной тарифной ставки. Начальник цеха, где работает Григорьев, снизил ему премию на 15 % за отказ Григорьева от сверхурочной работы. Обоснованно ли уменьшение размера премии в данном случае? Ответ: решение не обосновано. В соответствии со ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации привлечение к сверхурочной работе работника допускается только с письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
91	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 : 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.
	Кейс-задания (Ситуационные задания)
92	Гаврилова С. заключила трудовой контракт на год. Через 8 месяцев работы, девушка говорит, что беременна. Ее хотят уволить. Правомерно ли это? Ответ: Увольнение не правомерно. На основании статьи 261 пункт 1, расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.
92	В связи с тем, что завод был отключен от энергоснабжения за неуплату, приказом генерального директора работники находились в простое. При этом работодатель требовал обязательного присутствия всех работников на рабочих местах. Правомерно ли требование работодателя? В каком порядке должно быть оплачено время простоя? Ответ: Требование работодателя правомерно. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.
93	Женщина с 1,5-ым ребенком работает сутки через 3. Через пол года ее уволили в связи с сокращением штата. Она обратилась в суд с просьбой об компенсации. Правомерны ли ее действия? Могли ли ее уволить? Ответ: На основании статьи 261 ТК РФ расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-ех лет по инициативе работодателя не допускается.
94	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 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.
95	В связи с неудовлетворительным ходом производства работодатель издал приказ о внесении изменений в график предоставления ежегодных отпусков. Многим работникам, в том числе и несовершеннолетним, которым отпуск по графику приходился на летнее время, директор перенес его на зимние месяцы следующего года (без согласия с профкомом). Профком обратился к директору с требованием об отмене приказа. Законно ли требование профкома? Ответ: Требование профкома законно. Работодатель имеет право перенести отпуска своих работников только с их согласия («При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется»). Кроме того, запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опас-

	ными условиями труда.
96	<p>Директор завода отказался вести с профсоюзами переговоры по вопросам заключения коллективного договора, мотивируя это тем, что законодательство не предусматривает заключение коллективного договора в обязательном порядке. Кроме того, на заводе существует несколько профсоюзов, и, по мнению директора, представлять интересы всего трудового коллектива ни один из них не уполномочен, а коллективный договор должен распространяться на всех работников. Прав ли директор?</p> <p>Директор не прав. Представителями сотрудников могут выступать профсоюзы либо иные представители или представительные органы, избранные сотрудниками (ч. 2 ст. 29 ТК РФ). Профсоюзная организация, объединяющая более половины сотрудников организации, автоматически становится представителем всех его сотрудников (ч. 3 ст. 37 ТК РФ). Две или более профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины сотрудников, могут создать единый представительный орган, который будет представлять всех сотрудников организации (ч. 2 ст. 37 ТК РФ). Если сотрудники не объединены в профсоюзные организации или ни одна из них не объединяет более половины сотрудников, то общее собрание сотрудников может наделить первичную профсоюзную организацию полномочиями представлять интересы работников при заключении коллективного договора или с указанной целью избрать иного представителя или представительный орган из числа сотрудников (ч. 1 ст. 31 ТК РФ).</p>

3.2 Вопросы для зачета

ПКв-2 Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение процессов обеспечения персоналом, его учета и движения, оформления трудовых отношений

Номер вопроса	Текст вопроса
97	<p>Понятие и предмет, метод трудового права.</p> <p>Ответ:</p> <p>Трудовое право - отрасль российского права, регулирующая общественные отношения, определяющие: порядок возникновения, действия и прекращения трудовых отношений, режим и меру труда и отдыха, правила по охране труда и другие трудовые и непосредственно связанные с трудовыми отношения.</p> <p>Предмет трудового права состоит из комплекса 9 общественных отношений:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) отношения по содействию занятости и трудоустройству; 2) непосредственно трудовые отношения, возникающие между субъектами при заключении трудового договора; 3) отношения по организации труда и управлению трудом, участию в управлении организацией; 4) отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и социально-партнерских соглашений; 5) отношения по профподготовке, переподготовке и повышению квалификации работников; 6) отношения по вопросам соблюдения трудового законодательства и охраны труда; 7) отношения по участию работников и профсоюзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства; 8) отношения по материальной ответственности сторон; 9) отношения по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров. <p>Метод трудового права - это совокупность приемов, способов воздействия, регулирования общественных отношений, образующих предмет трудового права. Метод трудового права характеризуется:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) сочетанием централизованного и локального (местного), а также нормативного и договорного способов регулирования; 2) договорным характером труда и установления его условий; 3) равноправием сторон трудовых отношений; 4) участием работников в правовом регулировании труда и контроле за соблюдением трудового законодательства (через представителей, профсоюзы, трудовые коллективы); 5) многоуровневостью способов защиты трудовых прав; 6) единством (общность принципов, прав работников на всей территории РФ) и дифференциацией (в связи с особыми условиями труда и т. п.) правового регулирования труда.
98	<p>Цели и задачи трудового законодательства</p> <p>Ответ:</p> <p>Основная роль трудового законодательства — урегулирование его нормами поведения людей по их труду на производстве так, чтобы правовое регулирование отвечало задачам производства в данный период его развития, охраняло труд работников, способствовало улучшению условий их труда и быта и, наконец, укрепляло социальное партнерство, согласие, а следовательно, социальный мир.</p> <p>В сфере труда социальный мир призван укреплять социально-партнерские соглашения, коллективные договоры и коллективные переговоры.</p> <p>Цели, задачи, роль, функции трудового права тесно взаимосвязаны. Все они отражают интересы общества, государства, а также работников и работодателей.</p> <p>Основными задачами трудового законодательства, в соответствии со ст. 1 ТК, являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непо-</p>

	<p>средственно связанных с ними отношений.</p> <p>Задачи трудового права — одна из разновидностей социальных задач общества. Эти задачи направлены на достижение целей правового регулирования труда и их осуществление.</p> <p>Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей (ст. 1 ТК). К этому следует добавить — закрепление в законе основных трудовых прав работников и работодателей.</p> <p>Указанная формулировка Кодекса закрепляет именно основные цели и задачи всего трудового законодательства России, т. е. указывает цель применения норм Кодекса и определяет задачи их действия. В то же время в ст. 1 ТК кратко выражены и основные функции трудового права. Все трудовое законодательство призвано устанавливать, защищать, охранять трудовые права в первую очередь наиболее слабо экономически защищенной стороны трудовых отношений — работников.</p>
99	<p>Источники трудового права: понятие и виды.</p> <p>Ответ:</p> <p>Источники трудового права — это результат нормотворческой деятельности органов государства, а также совместного правотворчества работников и работодателей в сфере регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.</p> <p>В соответствии с ч. 1 ст. 5 ТК РФ среди источников трудового права основными являются Конституция РФ, федеральные конституционные законы, федеральные законы, законы субъектов РФ, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права (это указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, нормативные правовые акты органов местного самоуправления). Часть 2 ст. 5 ТК РФ включает в состав источников трудового права коллективные договоры, соглашения и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.</p>
100	<p>Функции трудового права</p> <p>Ответ:</p> <p>Функции трудового права — это основные направления воздействия его норм на поведение (сознание, волю) людей в процессе труда для достижения целей и задач трудового законодательства.</p> <p>Конечно, трудовое право выполняет и такие общие для всего российского права функции, как регулятивная и охранительная.</p> <p>В современный переходный к рынку период можно выделить пять следующих функций трудового права.</p> <p>1) Социальная функция отражается в нормах по содействию занятости, реализации свободы труда и права на труд и других трудовых прав, в нормах по обеспечению безопасных условий труда, охраны труда, ограничению рабочего времени, меры труда, оплаты труда, компенсаций и т. д.</p> <p>2) Защитная функция выражается в установлении нормального уровня условий труда, в непрерывном его повышении договорным методом, в надзоре и контроле за соблюдением трудового законодательства, правил охраны труда, в порядке разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров и восстановлении нарушенных трудовых прав. Защитная функция отражается в нормах большинства институтов трудового права: института обеспечения занятости и трудоустройства, трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, охраны труда, надзора и контроля, рассмотрения трудовых споров. А в Кодексе теперь выделен разд. XIII, прямо отражающий защитную функцию трудового права (ст. 352—419).</p> <p>3) Хозяйственно-производственная функция, проявляемая в нормах по рациональному использованию трудовых ресурсов, стимулированию качественной и производительной работы, в нормах трудовой дисциплины, определяющих обязанности работников по выполнению производственных заданий, и др. Эта функция конкретизируется в нормах институтов трудового договора, рабочего времени, дисциплины труда, оплаты труда.</p> <p>4) Воспитательная функция. Она отражается в нормах о поощрениях, стимулировании высокопроизводительного труда, а также в нормах о дисциплинарной и материальной ответственности за ущерб (вред), причиненный по вине работника производству или работнику по вине работодателя.</p>
101	<p>Принципы трудового права и их реализация.</p> <p>Под принципами ТП понимаются закрепленные в законодательстве руководящие начала, отражающие содержание норм ТП и основные направления гос политики в сфере наемного труда и направленные на их дальнейшее развитие.</p> <p>Под основными принципами ТП понимаются основные начала и положения, определяющее его единство, существенные черты его содержания и общую направленность развития данной системы правовых норм.</p> <p>Основные принципы трудового права связаны с общеправовыми и межотраслевыми принципами, закрепленными в КРФ. А КРФ, явл главным гарантов прав и свобод человека.</p> <p>Основные принципы ТП:</p> <p>Свобода труда</p> <p>Запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;</p> <p>Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;</p> <p>Обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены</p> <p>Равенство прав и возможностей работников;</p> <p>Обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы</p> <p>Обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации</p>

	<p>Обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов</p> <p>Социальное партнерство</p> <p>Обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;</p> <p>Установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением;</p> <p>Обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;</p> <p>Обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора</p> <p>Обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.</p>
102	<p>Понятие и виды субъектов трудового права.</p> <p>Ответ:</p> <p>Субъекты трудового права – это участники трудовых и иных непосредственно с ними связанных отношений. Субъекты трудового права являются сторонами правоотношений трудового права и как таковые – носителями трудовых прав и соответствующих им трудовых обязанностей. Виды субъектов трудового права определяются применительно к составу общественных отношений, являющихся предметом трудового права. При этом один и тот же субъект, например работодатель или работник, может быть субъектом не одного, а одновременно нескольких отношений трудового права (например трудового отношения, отношения по материальной ответственности за вред, отношения по рассмотрению трудовых споров).</p> <p>Поскольку субъекты трудового права имеют на основании законодательства трудовые права и обязанности, то для их обладания и реализации они должны иметь:</p> <p>трудовую правоспособность – признаваемую законом способность иметь трудовые права и обязанности;</p> <p>трудовую дееспособность – способность по трудовому законодательству осуществлять лично своими действиями трудовые права и обязанности;</p> <p>трудовую деликтоспособность – признаваемую трудовым законодательством способность отвечать за трудовые правонарушения.</p> <p>Виды субъектов трудового права следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> – граждане (работники); – работодатели (предприятия, учреждения, организации, фирмы любой формы собственности); – представители работников и работодателей; – профкомы или иные уполномоченные работниками выборные на производстве органы; – социальные партнеры в лице их соответствующих представителей на федеральном, отраслевом, региональном, территориальном и профессиональном уровне; – органы службы занятости и трудоустройства, юрисдикционные органы по рассмотрению трудовых споров, органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, охраны труда.
103	<p>Граждане как субъекты трудового права.</p> <p>Ответ:</p> <p>Трудовое правоотношение складывается между работником — физическим лицом (обычно гражданином, реже иностранным гражданином или лицом без гражданства) и юридическим лицом (т. е. каким-либо предприятием, учреждением, организацией, выступающей в качестве работодателя), от имени которого выступает администрация.</p> <p>Граждане, для того чтобы вступить в трудовое правоотношение, должны иметь трудовую правосубъектность, т. е. закрепленную трудовым законодательством возможность работать по трудовому договору. По общему правилу она возникает с 16 лет. Но если получено основное общее образование, то и с 15 лет. Для трудового права деление правосубъектности на правоспособность и дееспособность, как это, например, происходит в праве гражданском, бессмысленно: нельзя иметь права работника по трудовому договору, которые своими действиями осуществляет другое лицо (опекун). Восполнить недостаток дееспособности, как это имеет место в гражданском праве, никто не может, поскольку характер трудового правоотношения таков, что от работника требуется его личное участие: интеллектуальные, организационные, волевые, физические или другие усилия. 15 лет — это тот возраст, когда человек уже обладает фактической трудоспособностью, т. е. способностью выполнять какой-то вид трудовой деятельности, причем выполнять регулярно, и отвечать за свои поступки, совершаемые в процессе трудовой деятельности.</p>
104	<p>Расторжение трудового договора.</p> <p>Ответ:</p> <p>Прекращение трудового договора означает окончание трудовых отношений между работником и работодателем. Трудовой договор прекращается только при наличии определенных оснований его прекращения и соблюдения правил увольнения работника по данному конкретному основанию. Основанием прекращения трудового договора называется жизненное обстоятельство, которое закреплено в законе как юридический факт, необходимый для прекращения трудовых отношений. Прекращение трудового договора означает одновременно увольнение работника.</p> <p>Прекращению трудового договора в ТК РФ посвящена целая глава - 13, которой предусмотрены основания и порядок прекращения трудового договора. Вместе с тем ТК РФ является не единственным нормативно-правовым актом, регулирующим расторжение трудового договора. Так, основания для прекращения трудовых договоров, отличные от приведенных в ТК РФ, содержатся в ряде других федеральных законах.</p> <p>Следует отметить, что условиями трудового договора также могут быть установлены дополнительные основания увольнения, если это допускается действующим законодательством и не противоречит ему. ТК РФ регламентировано право сторон трудового договора в определенных случаях включать в трудо-</p>

	<p>вой договор дополнительные основания прекращения трудовых отношений (ст. 278, 307, 312, 347 ТК РФ).</p> <p>Прекращение трудового договора считается законным при условии, если помимо наличия предусмотренного законом основания работодателем соблюден установленный порядок прекращения трудового договора, а также обеспечены гарантии при увольнении, установленные законом для некоторых категорий работников.</p> <p>Так, не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ч. 3 ст. 81 ТК РФ), беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по п.1, подп. «а» п.3, п.п. 5-8, 10 и 11 ст. 81 ТК РФ).</p>
105	<p>Понятие и виды правоотношений в трудовом праве. Основания возникновения трудовых отношений</p> <p>Ответ:</p> <p>Понятие правоотношение хорошо разработано в правовой науке. В общей теории права под правоотношением понимается общественное отношение, урегулированное нормой (облеченное в правовую форму и являющееся результатом реализации нормы). Иногда определение понятия правоотношения дополняется указанием на связь его участников юридическими правами и обязанностями.</p> <p>Правоотношения в сфере трудового права – это урегулированные нормами трудового права трудовые и иные производные от них отношения конкретных субъектов, обладающих взаимными правами и обязанностями.</p> <p>Виды правоотношений в сфере трудового права:</p> <ul style="list-style-type: none"> - трудовые отношения, основанные на трудовом договоре; - отношения по профессиональной подготовке работников на производстве; - отношения, связанные с деятельностью профсоюзов и объединений нанимателей; - отношения по ведению коллективных переговоров; - взаимоотношения между работниками (их представителями) и нанимателями; - отношения по обеспечению занятости; - отношения по контролю и надзору за соблюдением законодательства о труде; - отношения, связанные с государственным социальным страхованием; - отношения по рассмотрению трудовых споров. <p>Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ.</p> <p>В случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:</p> <ul style="list-style-type: none"> избрания на должность; избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности; назначения на должность или утверждения в должности; направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты; судебного решения о заключении трудового договора; <p>Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.</p>
106	<p>Дисциплинарная ответственность (понятие, виды)</p> <p>Ответ:</p> <p>Дисциплинарная ответственность- это обязанность работника понести наказание, предусмотренная нормами права, за виновное, противоправное неисполнение своих трудовых обязанностей.</p> <p>Дисциплинарная ответственность подразделяется на общую (предусмотренную ст. 192 ТК РФ) и специальную, предусмотренную федеральными законами, уставами, положениями о дисциплине.</p> <p>К работникам, которые несут общую дисциплинарную ответственность, могут быть применены только те дисциплинарные взыскания, которые определены ТК РФ (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям). Увольнение является особым случаем дисциплинарного взыскания. Перечень составов правонарушений, которые могут служить основанием для расторжения трудового договора, носит исчерпывающий характер, не подлежит расширительному толкованию.</p> <p>Специальная дисциплинарная ответственность отличается от общей: кругом лиц, на которых она распространяется; более широким понятием дисциплинарного (служебного) проступка; мерами взыскания; определением объема дисциплинарной власти различных должностных лиц; порядком применения дисциплинарных взысканий.</p>
107	<p>Защита персональных данных работника.</p> <p>Главой 14 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) в целях соблюдения конституционных норм и обеспечения прав и свобод человека и гражданина предусмотрена защита персональных данных работника и их обработка, при этом законодателем определены общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты работодателем и его представителем.</p> <p>Персональные данные работника - это информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.</p> <p>Обработка персональных данных работника – это получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника (ст. 85 ТК).</p> <p>Следует отметить, что речь идет не обо всех сведениях, а только о той необходимой информации о ра-</p>

	<p>ботнике, получение которой не противоречит действующему законодательству и не нарушает прав и свобод человека и гражданина.</p> <p>При этом, ТК определены права и обязанности как работодателя и его представителя при обработке данных работника, так и работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя (ст. ст. 86 - 88 ТК).</p> <p>Обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;</p> <p>при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией РФ, ТК РФ и иными федеральными законами;</p> <p>все персональные данные работника следует получать у него.</p> <p>Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель обязан сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;</p> <p>работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со ст. 24 Конституции Российской Федерации работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия;</p> <p>работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;</p> <p>при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;</p> <p>защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном федеральным законом;</p> <p>работники и их представители должны быть ознакомлены под расписку с документами организации, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;</p> <p>работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;</p> <p>работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.</p>
108	<p>Понятие, значение, стороны и содержание трудового договора.</p> <p>Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка Орловский Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М., 2002., С. 35</p> <p>Стороны трудового договора.</p> <p>Сторонами трудового договора являются работодатель и работник. Гражданин становится работником, заключив трудовой договор, на все время его действия. Второй стороной трудового договора является работодатель в лице определенного предприятия, учреждения, организации (в том числе фирмы, акционерного общества, производственного кооператива, частного предпринимателя или иного работодателя, принимающего гражданина на работу по трудовому договору). Стороны могут заключить трудовой договор, если обе обладают трудовой правоспособностью как признаваемой законодательством способностью быть стороной трудового договора, субъектом трудового правоотношения.</p> <p>Содержание трудового договора.</p> <p>Под содержанием трудового договора понимаются все условия, определяющие права и обязанности его сторон - работника и работодателя. Эти условия устанавливаются законами, иными нормативными правовыми актами о труде либо определяются самими сторонами.</p> <p>В трудовом договоре могут быть индивидуализированы условия труда, а также повышены гарантии для отдельно взятого работника, если это не противоречит предписаниям законов, иных нормативных правовых актов, соглашению, коллективному договору и локальным нормативным актам.</p> <p>Условия трудового договора не могут снижать уровень прав и гарантий работников, предусмотренный законодательством о труде (ст. 9 ТК РФ). Условия, ухудшающие положение работников, являются недействительными. Добровольное согласие работника на условия, ухудшающие его положение, не освобождает работодателя от установленной законодательством ответственности за нарушение законов и иных нормативных правовых актов о труде.</p> <p>Трудовой договор включает в себя обязательные условия, при которых договор невозможен, а также дополнительные условия, без которых он возможен.</p>
109	<p>Общие правила заключения трудового договора.</p> <p>Ответ:</p> <p>Требования к порядку заключения трудового договора содержатся в гл. 11 Трудового кодекса РФ. Прием</p>

	<p>на работу производится по принципу подбора кадров по деловым качествам. Статья 64 ТК РФ запрещает необоснованный отказ в приеме на работу. Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способность физического лица выполнять определенные трудовые функции с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли). Не может являться основанием для отказа в приеме на работу граждан РФ отсутствие у них регистрации по месту жительства или пребывания в конкретном населенном пункте. При отказе в приеме на работу работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме по требованию обратившегося лица. Отказ в приеме на работу может быть обжалован в судебном порядке. В этом случае судебное решение о незаконном отказе в заключении трудового договора будет являться основанием для возникновения трудовых отношений. Приему граждан на работу в некоторых случаях предшествует обязательный медицинский осмотр. Так, в соответствии со ст. 266 ТК РФ лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу лишь после предварительного обязательного медицинского осмотра. Обязательный медицинский осмотр установлен и для лиц, поступающих на работу в организации общественного питания, торговли, пищевой промышленности, на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, и др.</p> <p>При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, трудовую книжку, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу (военные билеты, удостоверения граждан, подлежащих призыву); при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, - документ об образовании (диплом, свидетельство, сертификат).</p> <p>Статья 65 Трудового кодекса РФ запрещает требовать при приеме на работу документы помимо предусмотренных законодательством. В отдельных случаях при поступлении на работу необходимо представление дополнительных документов. Так, от лица, поступающего на работу со сведениями, составляющими государственную тайну, работодатель может потребовать представления дополнительных документов для оформления допуска к государственной тайне.</p> <p>В соответствии со ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме. Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 14 июля 1993 г. утверждена примерная форма трудового договора, которая может быть использована за основу, т.к. законодатель не установил единой обязательной формы трудового договора. Работодатель при заключении трудового договора обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к его трудовой функции, коллективным договором.</p>
110	<p>Общее и специальное законодательство о труде</p> <p>Ответ:</p> <p>По контингенту работников источники трудового права делятся на общие, которые распространяются на всех работников, и специальные источники, распространяющиеся на отдельные категории работников. В системе источников трудового права отражаются единство и дифференциация трудового законодательства. Единство отражено в единых для всех трудовых отношений принципах правового регулирования труда и в общих актах и общих нормах для всех работников на территории России, т.е. в общем трудовом законодательстве.</p> <p>Общее законодательство о труде устанавливает основополагающие начала правовой регламентации труда. Они не могут быть отменены путем принятия специального законодательства. Общее законодательство о труде устанавливает обязательный для всех без исключения работников минимум трудовых прав и может появиться исключительно на федеральном уровне.</p> <p>Дифференциация выражается в специальном законодательстве для некоторых категорий работников, т.е. специальных нормативных актов трудового права и специальных нормах в общих актах. Например, отдельные главы ТК РФ посвящены особенностям правового регулирования труда некоторых категорий граждан (несовершеннолетних, педагогов, тренеров и спортсменов, надомников, вахтовиков и др.)</p> <p>Специальное законодательство о труде отражает особенности труда как объективного, так и субъективного характера. Оно призвано обеспечить предоставление дополнительных льгот работникам. Специальные нормы могут появиться на различных уровнях правовой регламентации труда: федеральном, межотраслевом, отраслевом, региональном, местном и локальном. Однако специальные нормы, ограничивающие права и свободы, гарантированные в общих нормах, могут появиться лишь путем внесения изменений в ТК РФ.</p> <p>Специальные нормы могут быть трех видов:</p> <ul style="list-style-type: none"> нормы-льготы (для женщин, несовершеннолетних, инвалидов и др.); нормы-приспособления (учет специфики труда, отраслевая дифференциация норм); нормы-изъятия (ограничения)

ПКв-8 Способен принимать участие в разработке и реализации корпоративной социальной политики

Номер вопроса	Текст вопроса
111	<p>Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми правоотношениями</p> <p>Ответ:</p>

	<p>В соответствии со ст. 1 ТК РФ правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми отношениями, – это отношения, складывающиеся в процессе:</p> <ul style="list-style-type: none"> • организации труда и управления трудом; • трудоустройства у данного работодателя; • профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников непосредственно у данного работодателя; • социального партнерства, ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров и соглашений; • участия работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях; <ul style="list-style-type: none"> • привлечения к материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда; • надзора и контроля (в том числе профсоюзного контроля) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; • разрешения трудовых споров; • обязательного социального страхования в случаях, предусмотренных федеральными законами.
112	<p>Отношения по организации труда и управлению трудом</p> <p>Ответ:</p> <p>Отношения по организации труда и управлению трудом – это отношения, складывающиеся в процессе обеспечения занятости населения, установления государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, правового регулирования социально-трудовых отношений, обсуждения планов социально-экономического развития организации, защиты прав и интересов работников и работодателей. Субъектами этих отношений являются: органы государственной власти и местного самоуправления, работодатели, объединения работодателей, коллективы работников, профессиональные союзы, представители работников. Содержание отношений организации труда и управления трудом определяется трудовым законодательством и актами, содержащими нормы трудового права. Так, согласно ст. 6 ТК РФ к полномочиям федеральных органов государственной власти в сфере труда относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> • формирование и проведение единой государственной политики в сфере трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений; • установление основ правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений (включая определение правил, процедур, критериев и нормативов, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности); • установление порядка заключения, изменения и расторжения трудовых договоров и др.
113	<p>Отношения по трудоустройству у данного работодателя</p> <p>Ответ:</p> <p>Отношения по трудоустройству у данного работодателя – это отношения, складывающиеся в процессе заключения трудового договора между лицом, ищущим работу, и работодателем. В случаях, когда трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты (например, приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты), они носят трехсторонний характер: уполномоченный орган – работодатель – лицо, ищущее работу. Трудовое законодательство (ст. 64 ТК РФ):</p> <ul style="list-style-type: none"> • запрещает необоснованный отказ в заключении трудового договора. • запрещает прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников; • запрещает отказ в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей; • обязывает работодателя сообщить причину отказа в письменной форме лицу, которому отказано в заключении трудового договора; • предоставляет право лицу, которому отказано в заключении трудового договора, обратиться в суд за защитой трудовых прав.
114	<p>Отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений</p> <p>Ответ:</p> <p>Отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений – это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений (ст. 25 ТК РФ). Сторонами (субъектами) социального партнерства являются (ст. 25 ТК РФ):</p> <ul style="list-style-type: none"> • работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей; • органы государственной власти и органы местного самоуправления в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством. <p>Статья 39 ТК РФ устанавливает, что:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев; • все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением; • представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.
115	<p>Профсоюз как субъект трудового права</p> <p>Ответ:</p> <p>Правовые основы создания профсоюзов, их права и гарантии деятельности, отношения профсоюзов с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями, юридическими лицами и гражданами устанавливаются и регулируются Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Профсоюз – добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Профсоюзы имеют право создавать свои объединения (ассоциации) по отраслевому, территориальному или иному, учитывающему профессиональную специфику признаку. В этой связи различают:</p> <p>общероссийское объединение (ассоциация) профсоюзов – добровольное объединение общероссийских профсоюзов, территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов, действующее на всей территории Российской Федерации или на территориях более половины субъектов Российской Федерации;</p> <p>межрегиональное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов – добровольное объединение межрегиональных профсоюзов и (или) территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов, действующее на территориях менее половины субъектов Российской Федерации;</p> <p>территориальное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов – добровольное объединение организаций профсоюзов, действующее, как правило, на территории одного субъекта Российской Федерации либо на территории города или района.</p> <p>Нижним звеном профсоюза является первичная профсоюзная организация – добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, на одном предприятии, в одном учреждении, одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании положения, принятого им в соответствии с уставом, или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза.</p>
116	<p>Понятие, стороны, органы, принципы и формы социального партнерства</p> <p>Ответ:</p> <p>Социальное партнерство в сфере труда – это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений. Сторонами социального партнерства являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> • представители работников; • представители работодателей; • органы государственной власти и органы местного самоуправления. <p>Работников в социальном партнерстве представляют профсоюзные организации или иные представители, избираемые работниками. Работодателей могут представлять руководитель организации, работодатель – индивидуальный предприниматель (лично) либо объединения работодателей. Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством. Особое место в социальном партнерстве занимают органы социального партнерства. К ним трудовое законодательство относит комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений образуются по решению сторон социального партнерства на равноправной основе из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением. На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с федеральным законом. Членами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации. В субъектах Российской Федерации могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Фе-</p>

	дерации.
117	<p>Принципы и формы социального партнерства</p> <p>Ответ:</p> <p>В соответствии со статьей 24 ТК РФ основными принципами социального партнерства являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> • равноправие сторон; • уважение и учет интересов сторон; • заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях; • содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе; • соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; • полномочность представителей сторон; • свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; • добровольность принятия сторонами на себя обязательств; • реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами; • обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений; • контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений; • ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений. <p>Социальное партнерство в сфере труда может осуществляться в следующих основных формах (ст. 27 ТК РФ): 1) коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключение коллективных договоров, соглашений; 2) взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечение гарантий трудовых прав работников и совершенствование трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; 3) участие работников, их представителей в управлении организацией; 4) участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.</p>
118	<p>Коллективный договор: понятие, стороны, содержание, порядок заключения</p> <p>Ответ:</p> <p>Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Сторонами коллективного договора являются: представители работников; представители работодателя. Представители работников. В соответствии со ст. 29 ТК РФ интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками. При этом, согласно ст. 37 ТК РФ, работников как сторону коллективного договора могут представлять:</p> <ul style="list-style-type: none"> • первичная профсоюзная организация, • единый представительный орган; • иной представитель (представительный орган) работников. <p>Содержание коллективного договора составляют обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:</p> <ul style="list-style-type: none"> • формы, системы и размеры оплаты труда; • выплата пособий, компенсаций; • механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором; • занятость, переобучение, условия высвобождения работников; • рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков; • улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи; • соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества; • экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве; • гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением; • оздоровление и отдых работников и членов их семей; • частичная или полная оплата питания работников; • контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора; • отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора; • другие вопросы, определенные сторонами.
119	<p>Соглашение: понятие, стороны, виды, содержание</p> <p>Ответ:</p> <p>Трудовое законодательство (ст. 45–53 ТК РФ) устанавливает правовые основы разработки, заключения и выполнения соглашений в целях содействия договорному регулированию социально-трудовых отношений и согласованию социально-экономических интересов работников и работодателей. Соглашение – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компе-</p>

	<p>тенции. Сторонами соглашения являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> • представители работников (ст. 29 ТК РФ); • представители работодателя (Федеральный закон от 27.11.2002 г. № 156–ФЗ «Об объединениях работодателей»). <p>Содержание соглашения составляют взаимные обязательства сторон по следующим вопросам: • оплата труда; • условия и охрана труда; • режимы труда и отдыха; • развитие социального партнерства; • иные вопросы, определенные сторонами.</p>
120	<p>Порядок заключения коллективного договора.</p> <p>Ответ:</p> <p>Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора определяется сторонами в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. ~ 91 ~ К числу принципиальных положений, определяющих порядок заключения коллективного договора и нашедших отражение в Трудовом кодексе, можно отнести следующие. 1. Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров. 2. Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений. 3. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры со дня получения указанного предложения в течение семи календарных дней, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей со своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа. 4. Не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом. 5. Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров. 6. Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной). ~ 92 ~ 7. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях, с одновременным составлением протокола разногласий. 8. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами. 9. Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях (ч. 4 ст. 40 ТК РФ).</p>

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания в ходе изучения дисциплины знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, регламентируются положениями:

- П ВГУИТ 2.4.03 Положение о курсовых экзаменах и зачетах;
- П ВГУИТ 4.1.02 Положение о рейтинговой оценке текущей успеваемости.

Для оценки знаний, умений, навыков обучающихся по дисциплине применяется рейтинговая система. Итоговая оценка по дисциплине определяется на основании определения среднеарифметического значения баллов по каждому заданию.

Зачет по дисциплине выставляется в зачетную ведомость по результатам работы в семестре после выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных рабочей программой дисциплины (с отметкой «зачтено») и получении по результатам тестирования по всем разделам дисциплины не менее 60 %.

5. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания для каждого результата обучения по дисциплине

Результаты обучения по этапам формирования компетенций	Предмет оценки (продукт или процесс)	Показатель оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенций	Шкала оценивания	
				Академическая оценка или баллы	Уровень освоения компетенции
<i>ИДК2 ПКв-2 - Проводит анализ процессов документооборота и локальных документов по вопросам обеспечения персоналом, учета и движения кадров, представлению документов по персоналу в государственные органы</i>					
ЗНАТЬ:	Знание нормативно-правовых актов, определяющих нормы трудового права РФ и локальные нормативные акты организации, регулирующих трудовые отношения;	Результаты тестирования	- даны правильные ответы менее чем на 59,99 % всех тестовых вопросов	Неудовлетворительно	Не освоена (недостаточный)
			- даны правильные ответы на 60-74,99% всех тестовых вопросов	Удовлетворительно	Освоена (базовый)
			- даны правильные ответы на 75-84,99% всех тестовых вопросов	Хорошо	Освоена (повышенный)
			- даны правильные ответы на 85-100% всех тестовых вопросов	Отлично	Освоена (повышенный)
Собеседование Ответы на вопросы	обучающийся обладает частичными и разрозненными знаниями, только некоторые из которых может связывать между собой обучающийся обладает набором знаний, достаточным для системного взгляда на изучаемый объект	Не зачтено	Не освоена (недостаточный)		
		Зачтено	Освоена (базовый, повышенный)		
УМЕТЬ:	Умение обеспечивать соблюдение требований законодательства РФ в области обработки персональных данных и представления документов по персоналу в государственные органы	Решение практической задачи	Обучающийся не владеет умениями выполнения заданий; не демонстрирует умений, предусмотренных планируемыми результатами обучения	Не зачтено	Не освоена (недостаточный)
			Обучающийся выполняет задания с использованием алгоритма решения, при выполнении не допускает ошибок или допускает незначительные ошибки и неточности, формулирует выводы; демонстрирует умения, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Зачтено	Освоена (базовый, повышенный)
ВЛАДЕТЬ:	Навыки разработки локальных нормативных актов, регулирующих процессы обеспечения персоналом, учета и движения кадров	Результаты решения кейс-заданий	обучающийся не владеет навыками выполнения заданий; не демонстрирует умений, предусмотренных планируемыми результатами обучения	Неудовлетворительно	Не освоена (недостаточный)
			обучающийся испытывает затруднения при выполнении заданий по алгоритму; демонстрирует минимальный набор умений предусмотренных планируемыми результатами обучения	Удовлетворительно;	Освоена (базовый)
			обучающийся выполняет задания с использованием алгоритма решения, при выполнении допускает незначительные ошибки и неточности, формулирует выводы; демонстрирует умения, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Хорошо;	Освоена (повышенный)
			обучающийся выполняет задания, формируя алгоритм решения, при выполнении не допускает ошибок и неточностей, формулирует выводы; демонстрирует умения, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Отлично	Освоена (повышенный)

<i>ИДК1_{ПКв-8} - Проводит анализ успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ и вносит предложения по разработке корпоративных социальных программ и социальным льготам, а также содействует их внедрению</i>					
ЗНАТЬ:	Знание норм трудового права РФ в области социальной политики;	Результаты тестирования	- даны правильные ответы менее чем на 59,99 % всех тестовых вопросов	Неудовлетворительно	Не освоена (недостаточный)
			- даны правильные ответы на 60-74,99% всех тестовых вопросов	Удовлетворительно	Освоена (базовый)
			- даны правильные ответы на 75-84,99% всех тестовых вопросов	Хорошо	Освоена (повышенный)
			- даны правильные ответы на 85-100% всех тестовых вопросов	Отлично	Освоена (повышенный)
		Собеседование Ответы на вопросы	Знает нормы трудового права РФ в области социальной политики	Зачтено	Освоена (базовый, повышенный)
	Не знает нормы трудового права РФ в области социальной политики	Не зачтено	Не освоена (недостаточный)		
УМЕТЬ:	Умение участвовать в разработке локальных нормативно-правовых актов, регламентирующих реализацию корпоративных социальных программ;	Решение практической задачи	Обучающийся не владеет умениями выполнения заданий; не демонстрирует умений, предусмотренных планируемыми результатами обучения	Не зачтено	Не освоена (недостаточный)
			Обучающийся выполняет задания с использованием алгоритма решения, при выполнении не допускает ошибок или допускает незначительные ошибки и неточности, формулирует выводы; демонстрирует умения, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Зачтено	Освоена (базовый, повышенный)
		Содержание реферата	Содержание и состав работы не соответствует выбранной теме либо заявленная тема не раскрыта, нарушена логичность и последовательность в изложении материала, отсутствуют ссылки на литературные источники, оформление работы не соответствует предъявляемым требованиям	Не зачтено	Не освоена (недостаточный)
			Содержание и состав работы в полной мере соответствует выбранной теме, заявленная тема раскрыта достаточно полно, использовано достаточное количество научных источников, на них в тексте работы имеются ссылки, не нарушена логичность и последовательность в изложении материала, оформление работы соответствует предъявляемым требованиям	Зачтено	Освоена (базовый, повышенный)
ВЛАДЕТЬ:	Навыки участия в реализации современных корпоративных практик в области социального партнерства в соответствии с требованиями законодательства РФ	Результаты решения кейс-заданий	обучающийся не владеет навыками выполнения заданий; не демонстрирует умений, предусмотренных планируемыми результатами обучения	Неудовлетворительно	Не освоена (недостаточный)
			обучающийся испытывает затруднения при выполнении заданий по алгоритму; демонстрирует минимальный набор умений предусмотренных планируемыми результатами обучения	Удовлетворительно;	Освоена (базовый)
			обучающийся выполняет задания с использованием алгоритма решения, при выполнении допускает незначительные ошибки и неточности, формулирует выводы; демонстрирует умения, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Хорошо;	Освоена (повышенный)
			обучающийся выполняет задания, формируя алгоритм реше-	Отлично	Освоена (повы-

			ния, при выполнении не допускает ошибок и неточностей, формулирует выводы; демонстрирует умения, предусмотренные планируемыми результатами обучения		шенный)
--	--	--	---	--	---------