

Документ подписан простой электронной подписью.  
Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 01.08.2022 09:29:10

Уникальный программный ключ:

2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**  
**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«Самарский государственный экономический университет»**

**Институт** Институт права

**Кафедра** Правового обеспечения экономической деятельности

**УТВЕРЖДЕНО**

Ученым советом Университета

(протокол № 9 от 31 мая 2022 г.)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

<b>Наименование дисциплины</b>	Б1.В.13 Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников
<b>Основная профессиональная образовательная программа</b>	40.03.01 Юриспруденция программа Правовое обеспечение экономической деятельности

Квалификация (степень) выпускника Бакалавр

Самара 2022

## Содержание (рабочая программа)

Стр.

- 1 Место дисциплины в структуре ОП
- 2 Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе
- 3 Объем и виды учебной работы
- 4 Содержание дисциплины
- 5 Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины
- 6 Фонд оценочных средств по дисциплине

Целью изучения дисциплины является формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

## 1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников входит в часть, формируемая участниками образовательных отношений блока Б1. Дисциплины (модули)

Предшествующие дисциплины по связям компетенций: Правовой режим недвижимости, Конкурентное право, Правовое регулирование расчетно-кредитных отношений, Правовое регулирование рекламы, Договорное право, Наследственное право, Основы проектной деятельности

Последующие дисциплины по связям компетенций: Правовой режим ценных бумаг, Правовое регулирование цифровой коммерции, Коммерческое право

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Изучение дисциплины Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

### Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-1 - Способен принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации, обеспечивать соблюдение субъектами права законодательства Российской Федерации, в том числе в сфере антимонопольного регулирования

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
ПК-1	ПК-1.1: Знать:	ПК-1.2: Уметь:	ПК-1.3: Владеть (иметь навыки):
	методологию принятия решений и совершения юридических действий на основе соблюдения принципа законности, в том числе в сфере антимонопольного регулирования	принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации, а также обеспечивать их реализацию субъектами права, в том числе в сфере антимонопольного регулирования	навыками принятия решений и совершения юридических действий в точном соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе в сфере антимонопольного регулирования

ПК-2 - Способен юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства, давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
ПК-2	ПК-2.1: Знать:	ПК-2.2: Уметь:	ПК-2.3: Владеть (иметь навыки):
	правила правовой квалификации фактов и обстоятельства, составления юридических	юридически правильно применять методы и способы квалификации фактов и обстоятельств в практической	приемами правовой квалификации обстоятельств дела, навыками подготовки правовых заключений,

заклучений, методику проведения консультаций в конкретных видах юридической деятельности	деятельности; составлять юридические заключения, давать консультации в конкретных видах юридической деятельности	проведения консультации в конкретных видах юридической деятельности
--	--	---

### 3. Объем и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

#### Очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 7
Контактная работа, в том числе:	36.15/1
Занятия лекционного типа	18/0.5
Занятия семинарского типа	18/0.5
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.15/0
Самостоятельная работа:	53.85/1.5
Промежуточная аттестация	18/0.5
Вид промежуточной аттестации: Зачет	Зач
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	108
Зачетные единицы	3

#### очно-заочная форма

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 8
Контактная работа, в том числе:	4.15/0.12
Занятия лекционного типа	2/0.06
Занятия семинарского типа	2/0.06
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.15/0
Самостоятельная работа:	85.85/2.38
Промежуточная аттестация	18/0.5
Вид промежуточной аттестации: Зачет	Зач
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	108
Зачетные единицы	3

### 4. Содержание дисциплины

#### 4.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий:

Тематический план дисциплины Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников представлен в таблице.

#### Разделы, темы дисциплины и виды занятий

##### Очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа			Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе
		Лекции	Занятия семинарского типа			
			Практич. занятия	ИКР		

1.	Общая часть	8	8	0,6		20	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1, ПК- 2.2, ПК-2.3
2.	Особенная часть	10	10	0,7		33.85	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1, ПК- 2.2, ПК-2.3
	Контроль	18					
	<b>Итого</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>0.15</b>		<b>53.85</b>	

#### очно-заочная форма

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа				Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе	
		Лекции	Занятия семинарского типа		ИКР			ГКР
			Практич. занятия					
1.	Общая часть	2	0	0,6		40	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1, ПК- 2.2, ПК-2.3	
2.	Особенная часть	0	2	0,7		45.85	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1, ПК- 2.2, ПК-2.3	
	Контроль	18						
	<b>Итого</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0.15</b>		<b>85.85</b>		

## 4.2 Содержание разделов и тем

### 4.2.1 Контактная работа

#### Тематика занятий лекционного типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия лекционного типа*	Тематика занятия лекционного типа
1.	Общая часть	лекция	Единство и дифференциация правового регулирования труда
		лекция	Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями
		лекция	Особенности правового регулирования труда работников, не достигших возраста 18 лет
		лекция	Особенности правового регулирования труда лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов)
2.	Особенная часть	лекция	Особенности правового регулирования труда руководителя организации
		лекция	Особенности регулирования труда работников транспорта
		лекция	Особенности регулирования труда педагогических работников
		лекция	Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров
		лекция	Новые формы правового регулирования труда в условиях цифровой экономики

\*лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся

#### Тематика занятий семинарского типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия семинарского типа**	Тематика занятия семинарского типа
1.	Общая часть	практическое занятие	Единство и дифференциация правового регулирования труда
		практическое занятие	Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями
		практическое занятие	Особенности правового регулирования труда работников, не достигших возраста 18 лет
		практическое занятие	Особенности правового регулирования труда лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов)
2.	Особенная часть	практическое занятие	Особенности правового регулирования труда руководителя организации
		практическое занятие	Особенности регулирования труда работников транспорта
		практическое занятие	Особенности регулирования труда педагогических работников
		практическое занятие	Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров
		практическое занятие	Новые формы правового регулирования труда в условиях цифровой экономики

\*\* семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия

#### Иная контактная работа

При проведении учебных занятий СГЭУ обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых организацией, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Формы и методы проведения иной контактной работы приведены в Методических указаниях по основной профессиональной образовательной программе.

#### 4.2.2 Самостоятельная работа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид самостоятельной работы ***
1.	Общая часть	- подготовка доклада - подготовка электронной презентации - тестирование
2.	Особенная часть	- подготовка доклада - подготовка электронной презентации - тестирование

\*\*\* самостоятельная работа в семестре, написание курсовых работ, докладов, выполнение контрольных работ

### 5. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

#### 5.1 Литература:

##### Основная литература

1. Трудовое право России в 2 т. Том 1. Общая часть : учебник для вузов / Е. Б. Хохлов [и др.] ; ответственный редактор Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 8-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 231 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06043-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/451722>
2. Трудовое право России в 2 т. Том 2. Особенная часть : учебник для вузов / Е. Б. Хохлов [и др.] ; ответственный редактор Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 8-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06044-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/451723>

### **Дополнительная литература**

1. Трудовое право : учебник для вузов / Р. А. Курбанов [и др.] ; под общей редакцией Р. А. Курбанова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 332 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08130-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468792>
2. Трудовое право. Практикум : учебное пособие для вузов / В. Л. Гейхман [и др.] ; под редакцией В. Л. Гейхмана, И. К. Дмитриевой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 229 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10449-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449751>
3. Трудовое право : учебник для вузов / В. Л. Гейхман [и др.] ; под редакцией В. Л. Гейхмана. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 382 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06380-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468444>

### **Литература для самостоятельного изучения**

1. Аристова С.В. Особенности отраслевой дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений // Вестник Московского университета. Сер.11. Право. 2001. № 1.
2. Головина С.Ю. Основания и пределы дифференциации в трудовом праве // Российское трудовое право на рубеже тысячелетий. Ч. 1 СПб., 2001.
3. Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права // Журнал российского права. 2015. N 6.
4. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Л.А. Егошина и др.; отв. ред. Т.Ю. Коршунова. М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, 2015.
5. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социальных отношений: Сборник материалов 5-й Международной научно-практической конференции / под.ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2009.
6. Рабинович-Захарин С.Л. К вопросу о дифференциации советского трудового права. В кн.: Вопросы советского гражданского и трудового права. М.,1952.

### **5.2. Перечень лицензионного программного обеспечения**

1. Microsoft Windows 10 Education / Microsoft Windows 7 / Windows Vista Business
2. Microsoft Office 2016 Professional Plus (Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher) / Microsoft Office 2007 (Word, Excel, Access, PowerPoint).

### **5.3 Современные профессиональные базы данных, к которым обеспечивается доступ обучающихся**

1. Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства экономического развития Российской Федерации в сети Интернет» (Портал «Официальная Россия» - <http://www.gov.ru/>)
2. Государственная система правовой информации «Официальный интернет-портал

правовой информации» (<http://pravo.gov.ru/>)

#### 5.4. Информационно-справочные системы, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. Информационно-справочная система «Консультант Плюс»
2. Информационно-справочная система «ГАРАНТ-Аналитик»

#### 5.5. Специальные помещения

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран
Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа)	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения оборудования

#### 6. Фонд оценочных средств по дисциплине Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников:

##### 6.1. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля	Отметить нужное знаком « + »
Текущий контроль	Оценка докладов	+
	Устный/письменный опрос	+
	Тестирование	+
	Практические задачи	+

	Оценка контрольных работ (для заочной формы обучения)	+
Промежуточный контроль	Зачет	+

Порядок проведения мероприятий текущего и промежуточного контроля определяется Методическими указаниями по основной профессиональной образовательной программе высшего образования, утвержденными Ученым советом ФГАОУ ВО СГЭУ, протокол № 9 от 31.05.2022; Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Самарский государственный экономический университет».

## 6.2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

### Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-1 - Способен принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации, обеспечивать соблюдение субъектами права законодательства Российской Федерации, в том числе в сфере антимонопольного регулирования

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	ПК-1.1: Знать:	ПК-1.2: Уметь:	ПК-1.3: Владеть (иметь навыки):
	методологию принятия решений и совершения юридических действий на основе соблюдения принципа законности, в том числе в сфере антимонопольного регулирования	принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации, а также обеспечивать их реализацию субъектами права, в том числе в сфере антимонопольного регулирования	навыками принятия решений и совершения юридических действий в точном соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе в сфере антимонопольного регулирования
Пороговый	способы, виды, стадии применения правовых актов в сфере трудового права, виды юридических действий и порядок защиты прав сторон трудовых отношений	Документировать трудовые отношения, консультировать граждан и организации по порядку защиты прав сторон трудового права	Навыками консультирования, подготовки проектов документов по оформлению трудовых отношений отдельных категории работников
Стандартный (в дополнение к пороговому)	способы, виды, стадии применения правовых актов в сфере трудового права, виды юридических действий и особенности их документирования в сфере трудовых отношений	Документировать трудовые отношения, составлять необходимые для защиты прав сторон трудового права документы в юрисдикционные органы в соответствии с современной правоприменительной практикой	Навыками консультирования, подготовки проектов документов по оформлению трудовых отношений отдельных категории работников, по защите прав работников и работодателей в суде

Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному)	принципы построения системы законодательства, правила систематизации законодательства	принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом, в том числе в отдельных сферах предпринимательской деятельности	навыками систематизации и анализа законодательства
---	---	---	--

ПК-2 - Способен юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства, давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности

Планируемые результаты обучения по программе	<b>Планируемые результаты обучения по дисциплине</b>		
	ПК-2.1: Знать:	ПК-2.2: Уметь:	ПК-2.3: Владеть (иметь навыки):
	правила правовой квалификации фактов и обстоятельства, составления юридических заключений, методику проведения консультаций в конкретных видах юридической деятельности	юридически правильно применять методы и способы квалификации фактов и обстоятельств в практической деятельности; составлять юридические заключения, давать консультации в конкретных видах юридической деятельности	приемами правовой квалификации обстоятельств дела, навыками подготовки правовых заключений, проведения консультации в конкретных видах юридической деятельности
Пороговый	Основные приемы квалификации, права и обязанности субъектов трудовых отношений	Осуществлять толкование основных положения трудового законодательства об особенностях регулирования труда отдельных категорий работников	Навыками анализа норм трудового законодательства по вопросам регулирования труда отдельных категории работников
Стандартный (в дополнение к пороговому)	Особенности квалификации юридических фактов в сфере регулирования труда отдельных категорий работников в соответствии с судебной практикой	Применять различные виды толкования норм трудового законодательства, разрешать коллизии в сфере трудового права, давать юридические грамотные заключения по вопросам регулирования труда отдельных категории работников	Навыками толкования, разрешения коллизий при применении норм трудового законодательства, навыками квалификации отношений и подготовки юридических заключений по вопросам регулирования труда отдельных категории работников
Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному)	принципы оценки действия правовой нормы; систему юридической терминологии, необходимой для дачи юридического заключения и юридических	оценивать действие нормы во времени, в пространстве и по кругу лиц выбирать юридическую терминологию, необходимую для дачи юридического заключения и	приемами преодоления правовых коллизий; юридической терминологией

	консультаций	юридических консультаций	
--	--------------	--------------------------	--

### 6.3. Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контролируемые планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по программе	Вид контроля/используемые оценочные средства	
			Текущий	Промежуточный
1.	Общая часть	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3	Оценка докладов -Устный/письменный опрос -Тестирование -Практические задачи -Оценка контрольных работ (для заочной формы обучения)	зачет
2.	Особенная часть	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3	Оценка докладов -Устный/письменный опрос -Тестирование -Практические задачи -Оценка контрольных работ (для заочной формы обучения)	зачет

### 6.4.Оценочные материалы для текущего контроля

#### Примерная тематика докладов

Раздел дисциплины	Темы
Общая часть	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Единство и дифференциация правового регулирования как особенность метода трудового права.</li> <li>2. Субъективные основания дифференциации в трудовом праве и их общая характеристика.</li> <li>3. Объективные основания дифференциации в трудовом праве и их общая характеристика.</li> <li>4. Общее законодательство о труде, как выражение единства правового регулирования труда.</li> <li>5. Специальное законодательство, как способ дифференциации правового регулирования труда.</li> <li>6. Особенности заключения и расторжения трудового договора с лицами, не достигшими 18 лет.</li> <li>7. Особенности трудового договора с работником не достигшим 18 лет: рабочее время и время отдыха, материальная и дисциплинарная ответственность, охрана труда.</li> <li>8. Особенности правового регулирования рабочего времени и времени</li> </ol>

	<p>отдыха женщин и лиц с семейными обязанностями. Отпуска в связи с рождением и воспитанием детей.</p> <p>9. Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. Охрана труда женщин.</p> <p>10. Квотирование рабочих мест для лиц с пониженной трудоспособностью. Охрана труда инвалидов.</p>
Особенная часть	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Особенности заключения и расторжения трудового договора с руководителем организации.</li> <li>2. Срок трудового договора с руководителем организации. Особенности материальной и дисциплинарной ответственности руководителя организации.</li> <li>3. Совместительство и его отличие от совмещения профессий, должностей и выполнения обязанностей временно отсутствующего работника.</li> <li>4. Особенности заключения трудового договора по совместительству. Случаи, когда работа по совместительству не допускается.</li> <li>5. Особенности рабочего времени и времени отдыха лиц, работающих по совместительству.</li> <li>6. Дополнительное основание прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству.</li> <li>7. Особенности заключения трудового договора с временными и сезонными работниками. Испытание при приеме на работу.</li> <li>8. Особенности рабочего времени и времени отдыха временных и сезонных работников.</li> <li>9. Особенности расторжения трудового договора с временными и сезонными работниками.</li> <li>10. Работодатель – физическое лицо: особенности правового статуса.</li> <li>11. Особенности заключения трудового договора с работодателем – физическим лицом. Срок трудового договора.</li> <li>12. Порядок изменения определенных сторонами условий трудового договора работодателем – физическим лицом.</li> <li>13. Особенности прекращения трудового договора с работодателем – физическим лицом.</li> <li>14. Общая характеристика дифференциации правового регулирования труда, обусловленной климатическими условиями.</li> <li>15. Особенности заключения трудового договора для работы на Крайнем Севере и приравненных к нему местностях. Компенсации в связи с переездом на работу в другую местность.</li> <li>16. Особенности рабочего времени и времени отдыха лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Оплата труда.</li> <li>17. Гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Государственные гарантии увольняемым работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.</li> </ol>

### Вопросы для устного/письменного опроса

Раздел дисциплины	Вопросы
Общая часть	Единство и дифференциация правового регулирования, как особенность метода трудового права. Критерии дифференциации. Субъективные основания дифференциации в трудовом праве и их общая

	<p>характеристика. Объективные основания дифференциации в трудовом праве и их общая характеристика. Общее законодательство о труде, как выражение единства правового регулирования труда.</p> <p>Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями Причины дифференциации правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Особенности заключения трудового договора с беременными женщинами и женщинами, имеющими детей. Особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха женщин и лиц с семейными обязанностями. Отпуска в связи с рождением и воспитанием детей. Особенности перевода на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. Охрана труда женщин. Особенности расторжения трудового договора с беременными женщинами и лицами с семейными обязанностями.</p> <p>Особенности правового регулирования труда работников, не достигших возраста 18 лет. 12 Причины дифференциации правового регулирования труда работников, не достигших возраста 18 лет. Особенности заключения трудового договора с лицами, не достигшими 18 лет. Рабочее время и время отдыха несовершеннолетних. Особенности материальной и дисциплинарной ответственности несовершеннолетних. Охрана труда работников, не достигших возраста 18 лет. Особенности расторжения трудового договора с работниками, не достигшими возраста 18 лет.</p> <p>Особенности правового регулирования труда лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов). Причины дифференциации правового регулирования труда лиц с пониженной трудоспособностью. Критерии ограничения трудоспособности работника и особенности их установления. Квотирование рабочих мест для лиц с пониженной трудоспособностью. Особенности рабочего времени и времени отдыха работников с пониженной трудоспособностью. Охрана труда инвалидов.</p>
<p>Особенная часть</p>	<p>Понятие руководителя организации и особенности его правового статуса. Члены коллегиального исполнительного органа организации. Особенности возникновения трудового отношения с руководителем организации. Срок трудового договора с руководителем организации. Особенности материальной и дисциплинарной ответственности руководителя организации.</p> <p>Особенности приема на работу и заключения трудового договора с работниками транспорта. Рабочее время и время отдыха работников транспорта. Особенности охраны труда. Ответственность работников транспорта.</p> <p>Педагогический работник: особенности его правового статуса. Право на занятие педагогической деятельностью. Особенности заключения трудового договора с педагогическими работниками. Конкурс на замещение должности педагогического работника. Рабочее время и время отдыха педагогических работников. Особенности трудовых отношений педагогических работников высших учебных заведений.</p>

	<p>Аттестация педагогических работников. Дополнительные основания прекращения трудовых договоров с педагогическими работниками.</p> <p>Особенности правового статуса спортсмена и тренера. Особенности заключения трудового договора с спортсменом и тренером.</p> <p>Особенности переводов спортсменов. Отстранение спортсменов от участия в спортивных соревнованиях. Направление спортсменов и тренеров в спортивные сборные команды Российской Федерации.</p> <p>Охрана труда спортсменов. Особенности прекращения трудовых договоров спортсменов и тренеров.</p>
--	---

**Задания для тестирования по дисциплине для оценки сформированности компетенций (min 20, max 50 + ссылку на ЭИОС с тестами)**

укажите задания

1. В исключительных случаях женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, могут работать сверхурочно: А) по распоряжению работодателя; Б) по распоряжению работодателя и с согласия самой женщины; В) по распоряжению работодателя принятого с учетом мнения профсоюзного органа и с согласия самой женщины.

2. Беременных женщин можно уволить по инициативе работодателя: А) за прогул; Б) по сокращению штатов; В) ни в одном из перечисленных случаев.

3. Прием на работу на общих основаниях допускается с: А) 14 лет; Б) 16 лет; В) 18 лет; Г) 15 лет.

4. Для приема на работу подростков в возрасте 14 лет требуется согласие: А) одного из родителей; Б) комиссии по делам несовершеннолетних; В) обоих родителей; Г) не требуется.

5. Продолжительность рабочей недели работника в возрасте от 16 до 18 лет составляет: 11 А) не более 18 часов в неделю; Б) не более 24 часов в неделю; В) не более 36 часов в неделю; Г) не более 40 часов в неделю.

6. Несовершеннолетние работники увольняются по инициативе работодателя: А) с учетом мнения профсоюзного органа; Б) с учетом мнения профсоюзного органа и с согласия инспекции труда; В) с согласия комиссии по делам несовершеннолетних и инспекции; Г) по инициативе самого работодателя.

7. Укажите, кого из перечисленных работников работодатель может допустить к работе в ночное время:

- а) беременных женщин;
- б) женщин, имеющих детей;
- в) несовершеннолетних.

8. Какие категории работников вправе отказаться от работы в выходные и праздничные дни:

- а) инвалиды, пенсионеры;
- б) инвалиды, женщины, имеющие детей до 3-х лет;
- в) инвалиды, лица, осуществляющие уход за больными членами семьи.

9. Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до шести месяцев, отказывается от перевода, то работодатель:

- а) обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности);
- б) прекращает трудовой договор в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК.

10. В отношении каких категорий работников работодатель вправе устанавливать испытание:

- а) беременных женщин;
- б) несовершеннолетних;
- в) студентов;
- г) лиц, принимаемых на выборные должности.

11. Для каких работников при приеме на работу обязательным является прохождение

медицинского осмотра:

- а) для всех, поскольку справка о состоянии здоровья относится к числу документов, необходимых при приеме на работу;
- б) для женщин;
- в) для несовершеннолетних;
- г) для совместителей.

12. Письменные договоры о полной материальной ответственности могут заключаться с работниками ... ценности или иное имущество

- а) достигшими возраста 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные...;
- б) непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные...;
- в) достигшими возраста 16 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные...;
- г) которым предоставляются денежные, товарные...

13. На кого из перечисленных работников работодатель может наложить дисциплинарное взыскание в виде предупреждения о неполном служебном соответствии?

- а) на руководителя организации;
- б) на главного бухгалтера;
- в) на государственного служащего;
- г) на председателя выборного профсоюзного органа.

14. Помимо общих дисциплинарных взысканий к работникам железнодорожного транспорта могут быть применены взыскания:

- а) лишение водителя удостоверения на право управления дрезиной на срок до трех лет, с переводом с согласия работника на другую работу на тот же срок;
- б) освобождение от занимаемой должности, связанной с эксплуатационной работой железных дорог;
- в) предупреждение о неполном служебном соответствии;
- г) строгий выговор.

15. Сокращение продолжительности рабочего времени для отдельных категорий работников, установленных в ст. 92 ТК, является:

- а) правом работодателя;
- б) обязанностью работодателя;
- в) обязанностью работодателя, но только в случаях, если в коллективном договоре предусмотрена возможность сокращения рабочего времени.

16. Установление неполного рабочего времени является:

- а) правом работодателя;
- б) обязанностью работодателя;
- в) обязанностью работодателя, но только в отношении отдельных категорий работников.

17. «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» утверждены нормы, при которых предельно допустимая масса груза не должна превышать:

- А) 8 гк
- Б) 7 кг
- В) 10 кг.

18. Запрещается направление в служебные командировки:

- А) беременных женщин
- Б) женщин, имеющих двоих детей
- В) женщин, имеющих троих детей.

19. Применение труда женщин запрещается на работах:

- А) Связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно

допустимые для них нормы;

Б) связанных с излишней эмоциональной нагрузкой;

В) связанных с необходимостью часто бывать в командировках.

20. Какой порядок предоставления перерывов в работе женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет; включаются ли эти перерывы в рабочее время и как они оплачиваются? (Ст.258 ТК РФ)

А) Эти перерывы продолжительностью не менее 30 минут предоставляются не реже, чем через три часа, включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку;

Б) Эти перерывы продолжительностью не менее 60 минут предоставляются не реже, чем через четыре часа, включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку

В) Эти перерывы в настоящее время не предоставляются.

21. С какими категориями работников расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается? (Ст.261 ТК РФ)

А) Беременные женщины;

Б) женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет;

В) одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет и другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери;

Г) со всеми перечисленными категориями.

**Практические задачи (min 20, max 50 + ссылку на ЭИОС с электронным изданием, если имеется)**

Раздел дисциплины	Задачи
Общая часть	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Гражданка Левина работала в бухгалтерии ОАО «П.». Она обратилась к администрации с просьбой установить ей сокращенный рабочий день, так как у нее ребенок-инвалид одиннадцати лет. Рассмотрев ее заявление, ей ответили, что неполное время установят, но заработная плата будет меньше и отпуск, соответственно, сократится. Прокомментируйте ответ администрации ОАО «П.».</li><li>2. На работу в должности расклейщиков объявлений пришли устраиваться Богдан – 18 лет, Матвей – 16 лет, Николай – 15 лет, они уже закончили школу, и Денис – 14 лет, ученик 9 класса. С кем из них и на каких условиях работодатель имеет право заключить трудовой договор?</li><li>3. Студенты юридического факультета работали во время летних каникул в фермерском хозяйстве. В один из дней управляющий дал им задание опрыскивать ядохимикатами деревья в саду от вредителей. Он показал студентам, как нужно направлять струю из пульверизатора, чтобы жидкость не попадала на лицо и руки. Средства индивидуальной защиты работникам предоставлены не были. Один из студентов – Федор, отказался выполнять эту работу, так как, по его мнению, данный труд является принудительным. Остальные студенты над ним смеялись. Кто прав в данной ситуации? Что подтверждает Вашу точку зрения?</li><li>4. К работодателю обратилась специалист технического контроля продукции Петрова с просьбой предоставить ей возможность работать три дня в неделю полную смену, так как в остальные дни ей не с кем оставить дома ребенка в возрасте одного года. Одновременно встал вопрос о предоставлении Петровой перерыва для кормления ребенка. Руководитель организации,</li></ol>

ссылаясь на нехватку кадров и потребность в ежедневном пооперационном контроле изделий предложил ей работать каждый день, но по 4 часа, а для решения вопроса о дополнительном перерыве потребовал медицинскую справку о том, что Петрова действительно является кормящей матерью. Прав ли руководитель?

5. Иглева была допущена директором племенного завода к работе в качестве, скотницы. До начала работы она представила в отдел кадров заявление о приеме на работу с положительной резолюцией начальника цеха, а также трудовую книжку. С ней был проведен инструктаж по технике безопасности. Спустя месяц после начала работы Иглева представила медицинское заключение о нуждаемости в переводе на легкую работу в связи с беременностью и потребовала свой экземпляр письменную трудового договора и копию приказа о приеме на работу. На следующий день работодатель отстранил ее от выполнения трудовых обязанностей и приказал не пропускать на предприятие. При этом он заявил, что Иглева не была принята на работу и никакого отношения к заводу не имеет. Иглева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за отработанное время. Какое решение должен вынести суд?
6. Руководитель организации продлил срок действия трудового договора с беременной женщиной Антиповой до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам. После чего Антипова была уволена по п. 2 ст. 77 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора. Женщина обратилась к работодателю с заявлением о признании ее работающей по трудовому договору с неопределенным сроком на основании ч.4 ст.58 ТК РФ, так как по истечении срока действия трудового договора трудовые отношения с работодателем продолжались. Подлежит ли заявление Антиповой удовлетворению?
7. Администрация планирует сокращение штатов, и сокращению подлежат одна из двух женщин: Первая - мать одиночка, воспитывает двух детей (детям исполнилось 14 лет). Вторая - замужем, муж предприниматель. Кто подлежит увольнению по сокращению штатов в первую очередь. Дайте правовое обоснование, сошлитесь на статью?
8. Инженер - технолог типографии Пономарева в состоянии беременности была уволена по инициативе работодателя по сокращению штатов. Спустя две недели после увольнения беременность Пономаревой была прервана. Пономарева обратилась с иском в суд о восстановлении на работе. Как должно быть разрешено дело в суде?
9. Кислицына, находясь в отпуске по уходу за ребенком, заключила с ателье трудовой договор о работе на дому в качестве портнихи. Пошив изделий она производила из собственных материалов на своей швейной машине. К работе привлекала и членов семьи. По истечении трех месяцев работы Кислицына обратилась к

директору ателье с просьбой оплатить: 1) сверхурочную работу; 2) труд членов семьи; 3) стоимость пошивочного материала и ниток; 4) расходы за электроэнергию, так как пользовалась электрической швейной машиной. Законны ли ее требования?

10. Издательство «Заря» на время пребывания машинистки в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста заключило срочный трудовой договор с Паршиной. Правомерны ли действия администрации издательства «Заря»?
11. В сентябре 17-летняя Ирина была принята на работу. В октябре администрация предприятия уведомила ее о том, что трудовой договор с ней расторгается, так как она не выдержала испытания. Может ли быть установлено условие об испытании в трудовом договоре с Ириной? Можно ли с ней расторгнуть трудовой договор по этому основанию?
12. Антон учится в 8-м классе. Ему 14 лет. В период каникул решил пойти работать на завод. Его мать возражает, так как считает, что перед новым учебным годом сын должен отдохнуть. Будет ли Антон принят на работу?
13. Старший брат 16-летней Ольги работает в казино, предложил Ольге устроить ее на работу в качестве уборщицы игрового зала. Может ли администрация казино заключить с Ольгой трудовой договор?
14. Несовершеннолетний Антон устраивается на работу. В отделе кадров предприятия он принес трудовую книжку, паспорт, заявление, документы воинского учета, свидетельство государственного пенсионного страхования. Можно ли оформить с Антоном трудовой договор?
15. В марте 17-летняя Ольга была принята на работу. В июне она подала заявление с просьбой предоставить ей отпуск в июле. Администрация завода отказалась удовлетворить просьбу Ольги, сославшись на то, что отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы. Права ли администрация завода?
16. Несовершеннолетний Иван обратился к администрации предприятия с заявлением о предоставлении ему отпуска в сентябре. Ему было отказано в связи с тем, что по графику, утвержденному администрацией предприятия, Иван должен идти в отпуск в декабре. Правомерен ли отказ администрации предприятия?
17. В отдел кадров кондитерской фабрики обратился 13-летний Павел. Он подал заявление с просьбой принять его работу в свободное от учебы время. Родители Павла согласны, чтобы их сын работал. Будет ли Андрей принят на работу?
18. Несовершеннолетний Иван подал заявление на имя директора магазина. В заявлении он просил принять его на работу ночным сторожем. Можно ли принять Ивана для выполнения этой работ?
19. Быстрова, одинокая мать, обратилась к директору завода с просьбой принять на работу ее 14-летнего сына. Был издан приказ о зачислении Быстрова рабочим в цех заточки

	<p>металлорежущего инструмента сухим способом с испытательным сроком, который по согласованию с матерью был установлен продолжительностью в 2 недели. Через 10 дней работодатель уволил Быстрова в связи с неудовлетворительными результатами испытания, так как он часто отлучался из цеха по личным делам и неэффективно использовал рабочее время. Какие нарушения допущены работодателем при приеме на работу и увольнении Быстрова?</p> <p>20. Учащийся гимназии Турчанинов в возрасте 16 лет поступил подсобным рабочим в тарный цех консервного завода. При заключении трудового договора обусловлено, что в каникулы Турчанинов работает по общему для всех режиму - 5 дней в неделю по 8 часов, а в течение учебного года в свободное от занятий время - по 4 часа в день на сборке картонной тары. За первый месяц, работы Турчанинову начислена заработная плата по сдельным расценкам за фактически выполненный объем работы, так как полную норму выработки он выполнить не смог. Считая такой расчет неверным, поскольку он работал наравне со всеми, Турчанинов обратился за консультацией к юрисконсульту завода. Дайте консультацию относительно продолжительности рабочего (времени работающих учащихся и оплаты их труда).</p>
<p>Особенная часть</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. По решению общего собрания учредителей Проскурин был избран директором ООО, и с ним был заключен трудовой договор. Через месяц выяснилось, что к Проскурину три месяца назад было применено административное наказание в виде дисквалификации. Имеет ли место нарушение законодательства при заключении трудового договора с Проскуриным? Какие могут наступить последствия? Как следовало поступить при заключении трудового договора? Что делать с заключенным трудовым договором в подобной ситуации?</li> <li>2. 17-летний Трофимов, вступивший в зарегистрированный брак, решил заключить трудовой договор с Алексеевой для работы в качестве няни своего ребенка. Родители Трофимова возражали против заключения договора, поскольку ему ещё не исполнилось 18 лет. Может Трофимов в такой ситуации выступать самостоятельно в качестве работодателя? Если может, то в качестве какой категории работодателей он будет выступать? Должен ли он оформить трудовую книжку Алексеевой?</li> <li>3. На одном из угольных предприятий Крайнего севера систематически не выполнялся план добычи угля из-за нехватки рабочих. Руководство треста угольных предприятий с целью привлечения новых рабочих утвердило особые условия работы и материального поощрения для лиц, приезжающих для работы в трест из центральных районов страны. В частности: - сократило сроки начисления процентных надбавок к заработной плате, полагающихся за работы в районах крайнего севера с 6 до 5 месяцев; - увеличило продолжительность дополнительного отпуска с 18 до 24 дней; - увеличило на 50% единовременное</li> </ol>

	<p>пособие лицам, заключивших договор на 5 лет. Ваше мнение.</p> <p>4. Водитель Травкин, управляя личным автомобилем, нарушил правила дорожного движения. В результате был лишен права управления транспортным средством на срок один месяц. Имеет ли работодатель право расторгнуть с ним трудовой договор? Дайте правовую оценку ситуации.</p>
--	--

### Тематика контрольных работ

Раздел дисциплины	Темы
Общая часть	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ограничения в применении труда женщин.</li> <li>2. Рабочее время женщин и лиц с семейными обязанностями.</li> <li>3. Перевод на другую работу беременных женщин.</li> <li>4. Гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющих детей.</li> <li>5. Лица с семейными обязанностями: понятие, время отдыха, гарантии.</li> <li>6. Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет. Медицинские осмотры. Запрет применения труда лиц в возрасте до восемнадцати лет.</li> <li>7. Особенности рабочего времени и времени отдыха работников в возрасте восемнадцати лет.</li> <li>8. Нормирование и оплата труда работников в возрасте восемнадцати лет.</li> <li>9. Дисциплинарная и материальная ответственность несовершеннолетних работников.</li> </ol>
Особенная часть	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Руководитель организации: дуализм корпоративного и трудового права</li> <li>2. «Золотые парашюты» в практике судов</li> <li>3. Практика заключения трудового договора с руководителем организации</li> <li>4. Практика прекращения трудового договора с руководителем организации</li> <li>5. Особенности организации трудовых отношений на транспорте (по материалам судебной практики).</li> <li>6. Профессиональный спортсмен как субъект трудового права: коллизия общего и специального законодательства</li> <li>7. Применение дистанционного труда в современных условиях.</li> </ol>

### 6.5. Оценочные материалы для промежуточной аттестации

#### Фонд вопросов для проведения промежуточного контроля в форме зачета

Раздел дисциплины	Вопросы
Общая часть	<p>Единство и дифференциация правового регулирования, как особенность метода трудового права.</p> <p>Критерии дифференциации. Субъективные основания дифференциации в трудовом праве и их общая характеристика. Объективные основания</p>

	<p>дифференциации в трудовом праве и их общая характеристика.</p> <p>Способы выражения единства и дифференциации в системе трудового законодательства. Общее законодательство о труде как выражение единства правового регулирования труда. Специальное законодательство, как способ дифференциации правового регулирования труда. Особенности формирования специального трудового законодательства.</p> <p>Причины дифференциации правового регулирования труда работников, не достигших возраста 18 лет.</p> <p>Особенности заключения трудового договора с лицами, не достигшими 18 лет. Рабочее время и время отдыха несовершеннолетних.</p> <p>Особенности материальной и дисциплинарной ответственности несовершеннолетних.</p> <p>Охрана труда работников, не достигших возраста 18 лет. Особенности расторжения трудового договора с работниками, не достигшими возраста 18 лет.</p> <p>Причины дифференциации правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.</p> <p>Особенности заключения трудового договора с беременными женщинами и женщинами, имеющими детей.</p> <p>Особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха женщин и лиц с семейными обязанностями.</p> <p>Отпуска в связи с рождением и воспитанием детей.</p> <p>Особенности перевода на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет.</p> <p>Охрана труда женщин.</p> <p>Особенности расторжения трудового договора с беременными женщинами и лицами с семейными обязанностями.</p> <p>Причины дифференциации правового регулирования труда лиц с пониженной трудоспособностью.</p> <p>Критерии ограничения трудоспособности работника и особенности их установления.</p> <p>Квотирование рабочих мест для лиц с пониженной трудоспособностью. Особенности рабочего времени и времени отдыха работников с пониженной трудоспособностью.</p> <p>Охрана труда инвалидов.</p>
<p>Особенная часть</p>	<p>Понятие руководителя организации и особенности его правового статуса. Члены коллегиального исполнительного органа организации.</p>

	<p>Особенности возникновения трудового отношения с руководителем организации.</p> <p>Срок трудового договора с руководителем организации.</p> <p>Особенности материальной и дисциплинарной ответственности руководителя организации.</p> <p>Дополнительные основания прекращения трудового договора с руководителем организации.</p> <p>Гарантии руководителю организации в случае прекращения трудового договора</p> <p>Педагогический работник: особенности его правового статуса.</p> <p>Право на занятие педагогической деятельностью.</p> <p>Особенности заключения трудового договора с педагогическими работниками. Конкурс на замещение должности педагогического работника.</p> <p>Рабочее время и время отдыха педагогических работников.</p> <p>Особенности трудовых отношений педагогических работников высших учебных заведений. Аттестация педагогических работников.</p> <p>Дополнительные основания прекращения трудовых договоров с педагогическими работниками.</p> <p>Особенности заключения трудового договора с спортсменом и тренером.</p> <p>Особенности переводов спортсменов.</p> <p>Отстранение спортсменов от участия в спортивных соревнованиях. Направление спортсменов и тренеров в спортивные сборные команды Российской Федерации.</p> <p>Охрана труда спортсменов.</p> <p>Особенности прекращения трудовых договоров спортсменов и тренеров.</p> <p>Дистанционные работники. Особенности оформления трудовых отношений.</p> <p>Отличие дистанционных работников от надомников.</p> <p>Особенности заключения, прекращения трудового договора с дистанционными работниками.</p>
--	---

#### 6.6. Шкалы и критерии оценивания по формам текущего контроля и промежуточной аттестации

##### Шкала и критерии оценивания

<b>Оценка</b>	<b>Критерии оценивания для мероприятий контроля с применением 2-х балльной системы</b>
---------------	--

«зачтено»	ПК-1, ПК-2
«не зачтено»	Результаты обучения не сформированы на пороговом уровне