

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Правовой статус работников в условиях цифровой среды

Код модуля
1161666(1)

Модуль
Правовое обеспечение благополучия человека в
условиях цифровой среды

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Жевняк Оксана Викторовна	кандидат юридических наук, доцент	Доцент	правового регулирования экономической деятельности
2	Филющенко Людмила Ивановна	кандидат юридических наук, доцент	Доцент	правового регулирования экономической деятельности

Согласовано:

Управление образовательных программ

И.Ю. Русакова

Авторы:

- **Жевняк Оксана Викторовна, Доцент, правового регулирования экономической деятельности**
- **Филющенко Людмила Ивановна, Доцент, правового регулирования экономической деятельности**

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Правовой статус работников в условиях цифровой среды

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	4	
2.	Виды аудиторных занятий	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Экзамен	
4.	Текущая аттестация	Контрольная работа	1
		Домашняя работа	1
		Собеседование/устный опрос	1
		Кейс-анализ	1

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ Правовой статус работников в условиях цифровой среды

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине
1	2	3
ПК-8 -Способен представлять интересы организаций, граждан, органов власти в гражданских делах и иных делах, связанных с экономической деятельностью в цифровой среде	Д-1 - Демонстрировать готовность соблюдать интересы организаций, граждан, органов власти З-1 - Различать и объяснять правовые нормы, регулирующие экономическую деятельность в цифровой среде П-1 - Готовить юридическое заключение по делу, связанному с экономической	Домашняя работа Кейс-анализ Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия Собеседование/устный опрос Экзамен

	деятельностью в цифровой среде с точки зрения соблюдения интересов заказчика У-1 - Представлять интересы организаций, граждан, органов власти, в гражданских делах и иных делах, связанных с экономической деятельностью в цифровой среде	
--	--	--

3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.6		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа</i>	14	50
<i>устный опрос</i>	17	50
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.4		
Промежуточная аттестация по лекциям – экзамен		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.6		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.4		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа</i>	15	50
<i>кейс-анализ</i>	17	50
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрено		
3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – не предусмотрено		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах

Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям –нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям –нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено		

4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

Результаты обучения	Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.

Другие результаты	<p>Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов.</p> <p>Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения.</p> <p>Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.</p>
-------------------	---

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)				
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)	Шкала оценивания		
		Традиционная характеристика уровня		Качественная характеристика уровня
1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворительно (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

5.1.2. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Правовые основы регулирования труда работников в современных условиях. 2. Трудовой договор в условиях цифровой среды. 3. Рабочее время и время в условиях цифровой среды. Правовое регулирование заработной платы в условиях цифровой среды. 4. Дисциплинарная и материальная ответственность сторон трудового договора в условиях цифровой среды. 5. Защита трудовых прав работников в условиях цифровой среды.

Примерные задания

На практических занятиях магистранты отвечают на вопросы устного опроса, разбирают и обсуждают кейсы на заданные темы.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

Базовый

5.2.1. Контрольная работа

Примерный перечень тем

1. Проверка знаний по результатам изучения дисциплины.

Примерные задания

1. Назовите дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, за совершение дисциплинарного проступка:

А. Замечание, выговор, увольнение.

Б. Выговор, увольнение, штраф.

В. Замечание, выговор, штраф.

Г. Выговор, штраф, перевод на нижеоплачиваемую работу.

2. Какое утверждение верно?

А. Возмещение морального вреда не предусмотрено трудовым законодательством.

Б. Моральный вред, причиненный работнику работодателем, возмещается в случаях оскорбления или иных действий, посягающих на честь и достоинство работника.

В. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в определенном законом размере.

Г. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора или судом.

3. Если работодатель допускает в отношении работника дискриминацию в сфере труда, должен ли он компенсировать моральный вред?

А. Да.

Б. Нет.

4. Какие сведения не вносятся в трудовую книжку?

А. О переводах на другую постоянную работу.

- Б. Об увольнении работника и основаниях прекращения трудового договора
 - В. О взысканиях.
 - Г. О награждениях за успехи в работе.
5. Аттестация работников проводится:
- А. по усмотрению работодателя;
 - Б. в случаях, предусмотренных законом, иными нормативными актами, локальным нормативным актом;
 - В. в отношении отдельных категорий работников по усмотрению работодателя;
 - Г. в случаях, установленных локальным нормативным актом;
 - Д. по желанию работника.
6. Привлечение к дисциплинарной ответственности допускается:
- А. не позднее трех месяцев со дня обнаружения проступка;
 - Б. не позднее одного года с момента обнаружения;
 - В. не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни, пребывания в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников;
 - Г. не позднее 6 месяцев со дня обнаружения;
 - Д. без ограничения сроков.
7. При принятии локальных нормативных актов работодатель:
- А. обязан запросить мнение представительного органа работников во всех случаях принятия локальных нормативных актов;
 - Б. не обязан запрашивать мнение представительного органа работников;
 - В. запрашивает мнение в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями;
 - Г. запрашивает мнение представительного органа работников в случаях, предусмотренных коллективным договором;
 - Д. обращается в представительный органа по своему усмотрению.
8. Установление системы и формы оплаты труда:
- А. осуществляется локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения представительного органа работников;
 - Б. осуществляется приказом работодателя;
 - В. устанавливается законом и иными нормативными актами;
 - Г. осуществляется коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством;
 - Д. устанавливается соглашением работника и работодателя.
9. Работодатель обязан оформить трудовой договор в письменном виде:
- А. во всех случаях;
 - Б. допускается работа без оформления в течение трех рабочих дней с момента допуска к работе;
 - В. допускается работа без оформления в течение одной недели;
 - Г. не обязан оформлять письменный трудовой договор;
 - Д. не обязан оформлять, т. к. фактический допуск к работе считается заключением трудового договора.
10. По общему правилу, дисциплинарное взыскание применяется:
- А. Не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка.

- Б. Не позднее шести месяцев со дня совершения проступка.
- В. Не позднее одного месяца со дня его обнаружения и шести месяцев со дня совершения проступка.
- Г. Не позднее трех лет со дня совершения проступка.
11. Вам необходимо оформить прием работника на работу. Как документы вы обязаны оформить?
- А. Трудовой договор и приказ о приеме на работу.
- Б. Только трудовой договор.
- В. Только приказ о приеме на работу.
- Г. Эти документы оформляются только по желанию работника.
- Д. Необходимо фактически допустить работника к работе, тогда оформление документов не требуется.
12. Можно ли каким-либо документом, разработанным конкретным работодателем, ухудшить положение работника по сравнению с тем, как оно определено в трудовом законодательстве?
- А. Это может быть сделано в Правилах внутреннего трудового распорядка.
- Б. Это может быть сделано в трудовом договоре, заключенном с конкретным работником.
- В. Работник не может быть поставлен в худшее положение по сравнению с тем, что предусмотрено трудовым законодательством.
13. При подготовке текста коллективного договора кого вы укажете в качестве сторон этого договора?
- А. Работодателя и работника.
- Б. Работодателя и работников.
- В. Председатель профсоюзного комитета и работников.
- Г. Комиссию по трудовым спорам и работников.
14. Вы являетесь работодателем. Ваш работник причинил вам материальный ущерб. В каком кодексе вы найдете правила о размере и порядке возмещении этого ущерба?
- А. Гражданском кодексе РФ.
- Б. Трудовом кодексе РФ.
- В. Уголовном кодексе РФ.
- Г. Кодексе РФ об административных правонарушениях.
15. Какого раздела вы не найдете в Трудовом кодексе РФ?
- А. Гарантии и компенсации.
- Б. Трудовой распорядок. Дисциплина труда.
- В. Социальное партнерство в сфере труда.
- Г. Отдельные виды обязательств.
16. Если работодатель нарушает сроки выплаты заработной платы, в каком случае он обязан уплатить предусмотренные законом проценты за ее задержку?
- А. Если он виновен в нарушении сроков выплаты заработной платы.
- Б. Если работник потребует выплаты процентов.
- В. Работодатель обязан выплатить проценты сам вместе с заработной платой, при этом его вина в задержке выплаты не учитывается.
17. Если вы нарушаете трудовую дисциплину, какие дисциплинарные взыскания к вам может применить работодатель?
- А. Замечание, выговор, увольнение.

- Б. Выговор, увольнение, штраф.
- В. Замечание, выговор, штраф.
- Г. Выговор, штраф, перевод на нижеоплачиваемую работу.

18. Если вы работаете в ночное время, то продолжительность рабочей смены сокращается. Какое время следует считать ночным в этом случае?

- А. С 21.00 до 3.00.
- Б. С 24.00 до 6.00.
- В. С 22.00 до 6.00.
- Г. С 00.00 до 5.00.

19. Согласно Трудовому кодексу РФ, нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать:

- А. 30 часов в неделю.
- Б. 40 часов в неделю.
- В. 48 часов в неделю.
- Г. 48 часов в неделю.

20. На основе анализа нормы Трудового кодекса РФ об увольнении за прогул, что следует считать прогулом?

- А. Только отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня.
- Б. Отсутствие на рабочем месте без уважительных причин свыше 3х часов.
- В. Отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня.
- Г. Неявка на работу более 2х дней.

21. С какого возраста, по общему правилу, вы можете принять работника на работу?

- А. 14 лет.
- Б. 15 лет.
- В. 16 лет.
- Г. 18 лет.

22. Являются ли справочные правовые системы «Гарант» и «Консультант плюс» официальными источниками опубликования нормативных правовых актов?

- А. Да.
- Б. Нет.

23. Какой вид рабочего времени не предусмотрен трудовым законодательством?

- А. Нормальное.
- Б. Неполное.
- В. Сокращенное.
- Г. Ущемленное.

24. Вы хотите установить работнику испытание при принятии на работу. На какой срок, по общему правилу, вы это можете сделать?

- А. До 20 дней.
- Б. До двух недель.
- В. До 3-х месяцев.
- Г. До 6-ти месяцев.

25. Если вы хотите перевести работника на другую работу, то, по общему правилу, как это можно сделать?

- А. С письменного согласия работника.
- Б. При отсутствии возражений работника.
- В. Без согласия работника.
- Г. По решению представительного органа работников.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. 1. Подготовка юридического заключения по делу, связанному с экономической деятельностью в цифровой среде с точки зрения соблюдения интересов заказчика.

Примерные задания

1. Подготовьте письменное юридическое заключение по решению проблемной правовой ситуации.

2. Сформулируйте рекомендации для разных сторон отношений по оптимальному соблюдению их интересов при ее решении.

Перечень проблемных ситуаций для подготовки юридического заключения

1. К руководителю организации обратилась группа работников, заявившая о своем намерении заключить коллективный договор с работодателем. По их мнению, существующий коллективный договор не отражает их интересы и не учитывает особенности условий их труда. Руководитель отказался вести с ними какие-либо переговоры и объяснил, что коллективный договор уже заключен, интересы работников представлял профком – к нему и следует обратиться за разъяснением. Дайте правовую оценку ситуации.

2. В проект коллективного договора по инициативе начальников цехов был включен пункт о вычетах из заработной платы работников, нарушивших трудовую дисциплину, определенной денежной суммы. В обоснование было заявлено, что из-за нарушений трудовой дисциплины (прогулов, опозданий и т.п.) общество несет убытки, поэтому виновные, компенсируя потери, должны быть наказаны рублем. Представители профкома возражали против данного пункта, доказывая, что такие меры воздействия нельзя включать в коллективный договор.

3. В трудовом договоре с юрисконсультантом было оговорено условие о предоставлении ему дополнительного отпуска продолжительностью два календарных дня в связи с напряженным характером работы. Через год после заключения договора работодатель отменил это условие, ссылаясь на то, что ст. 57 ТК РФ не относит его к существенным условиям трудового договора, а потому он вправе изменить его в одностороннем порядке.

4. Володин работал машинистом козлового подъемного крана, но затем ему было предложено работать на гусеничном кране без указания каких-либо сроков. Володин отказался приступить к работе, заявив, что эта работа не обусловлена трудовым договором. Между тем согласно тарифно-квалификационному справочнику в трудовую функцию машиниста крана шестого разряда входит управление как железнодорожным, так и гусеничным краном. В связи с отказом от работы Володин был наказан в дисциплинарном порядке.

5. Приказом руководителя экономист Сергеева была назначена исполняющей обязанности начальника планово-экономического отдела на период очередного отпуска

начальника отдела, т.е. на тридцать дней. Сергеева отказалась выполнить приказ, ссылаясь на то, что сама должна идти в отпуск в это же время. Кроме того, она в текущем году уже выполняла обязанности начальника отдела целый месяц, когда тот был болен. За невыполнение приказа Сергеевой объявили выговор. Несмотря на полученное взыскание, Сергеева к исполнению обязанностей начальника отдела не приступила и написала заявление в КТС, в котором просила признать незаконным наложенное на нее взыскание и отменить приказ о ее переводе на должность начальника отдела как незаконный.

6. Сергеев уволился по собственному желанию, так как работодатель ОАО «Прогресс» не выплачивал заработную плату своим работникам. Получив трудовую книжку, Сергеев обратился в суд с требованием о взыскании начисленной ему заработной платы за 6 месяцев и процентов за пользование чужими деньгами в соответствии со ст. 395 ГК РФ. Суд удовлетворил иск о взыскании задерживаемой зарплаты, а во взыскании процентов отказал.

7. Группе работников производилась доплата за совмещение профессий в размере до 30 % ставки. Считая, что доплата не соответствует затратам труда, работники потребовали повысить ее размер до 50 % ставки. Главный бухгалтер отказался это сделать, сославшись на приказ директора, ограничивавший размер доплаты 30 % ставки.

8. Ткачиха Шкредова после окончания обеденного перерыва не явилась на работу. На следующий день на вопрос начальника цеха о причине отсутствия на работе в послеобеденный период Шкредова пояснила, что плохо себя чувствовала и поэтому обратилась в фабричную поликлинику. Однако из-за отсутствия повышенной температуры ей отказали в выдаче листка нетрудоспособности. На основе докладной записки начальника цеха Шкредовой приказом руководителя был объявлен выговор. Шкредова обжаловала приказ об объявлении ей взыскания в КТС. В жалобе указывалось, что она не считает себя виновной. Ее обращение в поликлинику подтверждалось справкой.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.3. Собеседование/устный опрос

Примерный перечень тем

1. Примерная тематика устного опроса: Устный опрос проводится на каждом практическом занятии; его тематика соответствует темам практических занятий: 1. Правовые основы регулирования труда работников в современных условиях. 2. Трудовой договор в условиях цифровой среды. 3. Рабочее время и время в условиях цифровой среды. Правовое регулирование заработной платы в условиях цифровой среды. 4. Дисциплинарная и материальная ответственность сторон трудового договора в условиях цифровой среды. 5. Защита трудовых прав работников в условиях цифровой среды.

Примерные задания

Примерные задания по выполнению устного опроса:

Тема. 1. Правовые основы регулирования труда работников в современных условиях

1. Понятие и значение трудового права.

2. Предмет трудового права.

3. Метод трудового права и его особенности.

4. Соотношение централизованно-го, коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений.

5. Система трудового права и система трудового законодательства.
6. Отграничение трудового права от смежных отраслей права, связанных с трудовой деятельностью (гражданского, административного и др.).
7. Современные проблемы трудового права.
8. Источники правового регулирования труда работников в условиях цифровой среды.
9. Конституция РФ и конституции республик в составе РФ. Основные законы о труде: Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ), федеральные законы и законы субъектов РФ. Трудовое законодательство – предмет совместного ведения РФ и ее субъектов, разграничение их компетенции согласно Конституции РФ.
10. Подзаконные нормативные акты о труде: указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации и др.
11. Акты-соглашения: генеральные, региональные, отраслевые тарифные, профессиональные тарифные и др.
12. Действие нормативных правовых актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц.
13. Коллективные договоры и иные локальные нормативные акты.
14. Единство и дифференциация в правовом регулировании условий труда. Общее и специальное законодательство.
15. Значение судебной практики по трудовым делам для правоприменительной деятельности.
16. Соотношение законодательства о труде РФ с международными договорами и конвенции.

Тема. 2. Трудовой договор в условиях цифровой среды

1. Свобода трудового договора и запрещение принудительного труда.
2. Понятие трудового договора. Отграничения трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров. Соотношение трудового договора и трудового правоотношения.
3. Особенности трудового договора и трудовых правоотношений в условиях цифровой среды.
4. Стороны трудового договора.
5. Содержание и форма трудового договора.
6. Виды трудового договора.
7. Гарантии при приеме на работу. Запрещение дискриминации при приеме на работу.
8. Общий порядок заключения трудового договора. Оформление приема на работу. Трудовая книжка работника.
9. Особенности оформления трудовых отношений в условиях цифровой среды.
10. Понятие и виды переводов по трудовому праву. Отличие перемещения от переводов. Изменение существенных условий труда и его правовые последствия. Временные переводы.
11. Отстранение от работы.
12. Классификация оснований прекращения трудового договора.
13. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
14. Общие и дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя (администрации). Порядок расторжения трудового договора по

инициативе работодателя (администрации) и юридические гарантии охраны прав работников.

15. Расторжение трудового договора по инициативе органов, не являющихся сторонами трудового договора.

16. Порядок оформления увольнения работников и производство расчетов с ними. Выходное пособие.

17. Особенности прекращения трудовых отношений в условиях цифровой среды.

Тема. 3. Рабочее время и время в условиях цифровой среды. Правовое регулирование заработной платы в условиях цифровой среды

1. Понятие рабочего времени по трудовому праву. Виды рабочего времени.

2. Режим рабочего времени и порядок его установления. Учет рабочего времени. Сверхурочные работы.

3. Право на отдых и его гарантии. Понятие и виды времени отдыха.

4. Ежегодные отпуска работников. Условия предоставления и продолжительность дополнительных отпусков. Порядок предоставления ежегодных отпусков. Отпуск без сохранения заработной платы. Дополнительные отпуска: учебные, творческие и другие.

5. Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха в условиях цифровой среды.

6. Понятие заработной платы по трудовому праву. Концепция реформирования и организации заработной платы: соотношение государственного (централизованного) регулирования заработной платы и коллективно-договорного регулирования.

7. Минимальная заработная плата и прожиточный минимум в РФ. Индексация заработной платы.

8. Тарифная система оплаты труда. Тарифная система оплаты труда рабочих и ее элементы. Единая тарифная сетка по оплате труда работников бюджетной сферы. Надбавки и доплаты.

9. Системы заработной платы (повременная, сдельная, их разновидности).

10. Материальное стимулирование: премирование, вознаграждение по итогам работы за год, вознаграждение за выслугу лет и др.

11. Оплата труда при отклонениях от условий работы, предусмотренных тарифами.

12. Порядок и сроки выплаты заработной платы. Ограничение удержаний из заработной платы. Удовлетворение социальных нужд работников за счет организации.

Тема. 4. Дисциплинарная и материальная ответственность сторон трудового договора в условиях цифровой среды

1. Дисциплинарная ответственность: понятие, ее основные черты и виды.

2. Дисциплинарный проступок как основание для привлечения к дисциплинарной ответственности. Отличие дисциплинарного проступка от административного проступка и преступления.

3. Дисциплинарные взыскания, процедура их применения, порядок снятия и обжалования. Другие меры правового воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины.

4. Понятие материальной ответственности сторон трудового правоотношения и её значение. Правовая природа материальной ответственности работников за

действительный, (реальный) ущерб, причиненный имуществу работодателя (основные условия), отличие от гражданско-правовой ответственности.

5. Виды материальной ответственности работников: ограниченная и полная. Индивидуальная и коллективная (бригадная) ответственность работников.

6. Определение размера ущерба и порядок его возмещения. Ограничение удержаний из зарплаты.

7. Материальная ответственность работодателя в связи с нарушением трудовых прав работников (право на труд, оплаты труда, охраны здоровья и др.). Определение размера возмещения и порядок взыскания. Денежная компенсация морального вреда.

8. Возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работников при исполнении обязанностей по трудовому договору.

9. Право на обеспечение от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Виды обеспечения. Назначения и выплата обеспечения

Тема. 5. Защита трудовых прав работников в условиях цифровой среды

1. Понятие и виды трудовых споров. Классификация трудовых споров на индивидуальные и коллективные по субъектному составу и предмету трудовых споров.

2. Нормативная основа порядка разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров в Российской Федерации. Принципы рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3. Индивидуальные трудовые споры, понятие, причины их возникновения и подведомственность. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в Комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

4. Судебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров и его особенности. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.

5. Понятие коллективного трудового спора и причины возникновения коллективных трудовых споров.

6. Порядок разрешения коллективных трудовых споров в примирительной комиссии, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

7. Право на забастовку и его ограничение. Порядок проведения забастовки. Обязанности сторон в ходе забастовки. Гарантии и правовое положение работников в связи проведением забастовок. Правовые последствия признания забастовки незаконной.

8. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.4. Кейс-анализ

Примерный перечень тем

1. Кейсы решаются практических занятиях; их тематика соответствует темам практических занятий: 1. Правовые основы регулирования труда работников в современных условиях. 2. Трудовой договор в условиях цифровой среды. 3. Рабочее время и время в условиях цифровой среды. Правовое регулирование заработной платы в условиях цифровой среды. 4. Дисциплинарная и материальная ответственность сторон трудового договора в условиях цифровой среды. 5. Защита трудовых прав работников в условиях цифровой среды.

Примерные задания

1. Проанализируйте кейс и выявите проблемные ситуации в кейсе.
2. Выявите и объясните правовые нормы, которые могут помочь в решении кейса.
3. Подготовьте устное юридическое заключение по решению кейса.
4. Сформулируйте рекомендации для разных сторон отношений по оптимальному соблюдению их интересов при решении кейса.

Примерный перечень кейсов:

Тема 1. Правовые основы регулирования труда работников в современных условиях

1. Кириллов работал на предприятии 15 лет. При приватизации государственного предприятия в 1993 г. получил пакет акций. В связи с тем, что ОАО систематически задерживало выплату заработной платы, Кириллов решил уволиться по собственному желанию. При приеме заявления ему сказали, что он должен продать свои акции ОАО. В каких правовых отношениях состоит Кириллов? Обоснованно ли требование о продаже им своих акций?

2. Сидоренко закончил школу. На семейном совете было решено, что он пойдет работать на завод, где много лет трудились его отец и старший брат. Сидоренко вместе с другими ребятами посещал теоретические занятия, затем под руководством опытного рабочего Матвеева начал вытачивать простейшие детали на станке. Какие отношения возникли в данном случае? Входят ли они в сферу действия трудового права?

3. Студенты, обучающиеся по заочной форме, обратились за консультацией. Они объяснили, что расписание составлено таким образом, что они учатся по 10 часов ежедневно, не успевают отдохнуть и подготовиться к зачетам, выполнить контрольные работы и т.д. Студенты просили разъяснить, насколько обоснованна такая нагрузка и не противоречит ли подобная практика трудовому законодательству, ограничивающему рабочее время? Дайте разъяснение студентам. В каких правовых отношениях они состоят с образовательным учреждением и распространяется ли на них трудовое законодательство?

4. Леонтьева, являясь членом кооператива «Эффект», занималась выполнением частных заказов своих знакомых с использованием оборудования и материалов кооператива в рабочее время без соответствующего оформления, рассчитывалась с заказчиками, минуя кассу кооператива, и имела доход, который не учитывался при взимании налогов. Леонтьеву исключили из кооператива на том основании, что она грубо нарушила устав кооператива. Какова природа этих отношений? Относятся ли они к сфере действия трудового права? Каково будет решение суда?

5. Постановлением Правительства РФ от 30 марта 2000 г. № 282 были повышены тарифные ставки (оклады) единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы с 1 апреля 2000 г. Однако мэр города своим постановлением предусмотрел индексацию заработной платы бюджетникам не с 1 апреля, а с 1 июля 2000 г. при условии поступления необходимых для этого средств из федерального и областного бюджетов. Многие работники обратились в суд с требованием индексации заработной платы за второй квартал 2000 г. и перерасчета отпускных. Вправе ли глава муниципального образования решать вопросы правового регулирования оплаты труда работников образования? Какое место занимают акты органов местного самоуправления в системе источников трудового права? Кто прав в этом споре?

6. Нефедов работал водителем автомобиля. Узнав от знакомых, что требуется кочегар в котельную завода, он решил устроиться на работу по совместительству. При устройстве

на работу в отделе кадров потребовали справку с основного места работы о характере и условиях труда. Нефедов отказался принести ее, заявив, что работа по совместительству – это его личное дело, никто не может запретить ему работать на нескольких работах. Что такое общие и специальные нормы? Как они соотносятся? Кто прав в этом споре?

7. Приказом руководителя ОАО был установлен размер суточных при командировках, превышающий размер, предусмотренный для работников бюджетных учреждений в Постановлении Правительства РФ. В постановлении речь идет о федеральных бюджетных учреждениях. Налоговая инспекция в ходе проверки обратила внимание на более высокий размер суточных и посчитала, что ОАО, не включив суммы превышения суточных над нормой, занизило налогооблагаемую базу для исчисления НДС и ЕСН. Были доначислены налоги и взыскан штраф с налогоплательщика. ОАО оспорило действия налоговой инспекции в арбитражном суде. В обоснование был представлен приказ руководителя, предусматривавший более высокий размер суточных. Кто прав в этом споре? Обдумайте аргументацию ОАО. Можно ли данный приказ считать локальным нормативным актом? Каковы признаки локального нормативного акта?

8. Инспекция по труду оштрафовала ОСАО «Ингосстрах» на 30 тыс. руб. за нарушение трудового законодательства, в частности, за нарушение требований статей 85-86 Трудового кодекса РФ. В обществе не был разработан документ – положение о защите персональных данных, которым бы устанавливались порядок обработки персональных данных, права и обязанности работников в этой области. ОСАО обратилось в суд, оспаривая действия инспекции по труду, при этом сначала пыталось доказать, что нет необходимости в таком документе, а затем ссылалось на незначительность нарушения законодательства. Каким будет решение суда? Обязаны ли организации разрабатывать такого рода локальный нормативный акт?

9. С руководителем завода был досрочно расторгнут трудовой договор. Новый директор отказался выполнять условия и обязательства по коллективному договору, заявив, что в аппарате управления произошла замена ряда должностных лиц, отвечающих за выполнение обязательств по коллективному договору, сам он его не подписывал и потому соблюдать не намерен. Какова природа данных отношений? Прав ли директор? Можно ли воздействовать на руководителя, не выполняющего обязательств по коллективному договору?

10. Крачатов, приобретя имущество предприятия на аукционе, отказался соблюдать ранее заключенный договор и не стал вступать в переговоры по поводу заключения нового коллективного договора. При этом он заявил, что, во-первых, на предприятии нет профсоюзной организации, во-вторых, законодательство о коллективных договорах на частные предприятия не распространяется. Прав ли новый собственник? Кто решает вопрос о необходимости заключения коллективного договора? Можно ли воздействовать на работодателя, не желающего заключать коллективный договор?

11. Трехстороннее соглашение между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов области и Союзом промышленников и предпринимателей области предусматривает некоторые меры по обеспечению занятости населения, социальных гарантий трудовых прав и тарифного регулирования оплаты труда. В частности, предусмотрено, что работодатели оплачивают труд работников, отработавших полную норму рабочего времени, в соответствии с коллективным договором, индивидуальным трудовым договором, но не ниже прожиточного минимума, установленного Правительством Свердловской области. Какова сфера действия данного

Соглашения? Распространяется ли оно на всех работодателей области? Как оно соотносится с коллективными договорами, действующими в организациях и у индивидуальных предпринимателей?

Тема 2. Трудовой договор в условиях цифровой среды

1. Проанализируйте условия трудовых договоров со специалистами и дайте оценку их правомерности. Обоснуйте ответ ссылками на соответствующие нормы закона.

А) Работодатель организует повышение квалификации работника и стажировку, в том числе за рубежом.

Б) Работодатель обязуется предоставить квартиру работнику в период работы в данной организации.

В) Работодатель оплачивает больничные листы работнику лишь в пределах 10 дней.

Г) Работодатель не оплачивает больничные листы работнику.

Д) Работодатель вправе расторгнуть договор за нанесение имущественного ущерба.

Е) Работодатель вправе уволить работника, болеющего свыше десяти календарных дней.

Ж) Работодатель вправе отозвать работника из отпуска.

З) В случае причинения имущественного ущерба работник обязуется возместить его в полном объеме.

И) Работодатель обязуется оплачивать проезд работника на городском пассажирском транспорте.

К) При досрочном расторжении договора работник обязан заплатить неустойку в размере десяти окладов.

Л) Работник имеет право на ежегодный отпуск продолжительностью 24 рабочих дня без оплаты.

М) Работник обязуется работать только в данной организации.

Н) Работодатель вправе расторгнуть договор досрочно за однократное нарушение трудовой дисциплины.

О) Работник обязуется работать 48 часов в неделю.

П) В случае неотложных непредвиденных работ работник обязан остаться после окончания рабочего дня для их выполнения.

Р) Работник обязуется не вступать в профсоюз и не создавать профсоюз в организации.

2. Ларионова работала в качестве раскройщицы тканей в ателье. Ее рабочее место находилось в магазине по продаже тканей. В связи с реконструкцией магазина и закрытием пункта по раскрою тканей рабочее место Ларионовой было перенесено в ателье, находящееся в другом конце города. В ателье в обязанности раскройщицы входит не только раскрой, но и некоторые другие обязанности (примерка, сдача готовых изделий и т.п.). Районный суд, куда обратилась Ларионова с иском о восстановлении на работе, нашел ее требования не подлежащими удовлетворению: во-первых, перенесение рабочего места из магазина в ателье не является переводом; во-вторых, пункт раскроя в магазине ликвидирован, поэтому восстановление на прежнем рабочем месте невозможно. В чем отличие перевода от перемещения на другое рабочее место? Правильно ли решил дело суд?

5. В юридическую консультацию обратилась гр. Гаврилова, рассказавшая, что она несколько лет работала машинисткой, однако теперь в конторе установили компьютеры и всем предлагают трудиться на компьютерах. Гаврилова считает, что ей поздно

переучиваться, и она опасается повредить своему здоровью. Может ли она отказаться работать на компьютере? Обоснуйте ответ юридической консультации.

Тема 3. Рабочее время и время в условиях цифровой среды

1. Рабочие электролизного цеха в течение длительного времени работали сменами продолжительностью 12 часов. Директор АО с учетом производственной ситуации издал приказ о переходе электролизного цеха на новый график работы, который предусматривал работу 8-часовыми сменами. Рабочие возражали против нового графика. На собрании коллектива они приняли решение вернуться к прежнему режиму работы. Правы ли рабочие? Каков порядок перехода на новые графики сменности?

2. Через час после начала работы в токарном цехе завода произошла авария, в результате которой цех был лишен электроэнергии в течение трех часов. В конце рабочего дня начальник цеха распорядился компенсировать дневной простой. Работа в цехе продолжалась еще три часа после окончания рабочей смены. Рабочие потребовали оплатить им за три часа простоя и за три часа сверхурочных работ. Руководство против этого возражало, так как общая продолжительность работы не превысила установленной дневной нормы. Возник трудовой спор. Рассмотрите спор по существу.

3. Самарина была уволена по сокращению штатов в марте 2005 г. Считая увольнение незаконным, обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. Дело рассматривалось в нескольких судебных инстанциях и в конце концов в ноябре 2006 г. Самарина была восстановлена на работе, однако оплату за время вынужденного прогула исчислили из заработка истицы, получаемого ею перед увольнением в марте 2005 г. Самарина считала, что эта сумма подлежит индексации в связи с инфляцией и обратилась за разъяснением к судье. Правильно ли решение суда в части определения оплаты за время вынужденного прогула?

4. Минаева и Ростова, работницы камвольного комбината, были уволены по сокращению штатов в мае 2003 г. При увольнении им выплатили выходное пособие. Через месяц, в день выдачи заработной платы, работницам объяснили, что денег у комбината нет и пообещали заплатить в следующем месяце – в августе. В августе Минаева и Ростова получили деньги, предполагая, что это оплата за второй месяц трудоустройства. В сентябре они еще раз получили зарплату – за третий месяц трудоустройства. В октябре бывших работниц разыскала бухгалтер и сказала, что им ошибочно начислили деньги, а именно дважды за третий месяц. Бухгалтер просила вернуть деньги и пригрозила судом. Обязаны ли вернуть деньги Минаева и Ростова?

Тема 4. Дисциплинарная и материальная ответственность сторон трудового договора

1. Красницкий работал наладчиком станков-автоматов по изготовлению шарикоподшипников. Считался хорошим работником, неоднократно поощрялся за успехи в работе. Завод купил импортные станки-автоматы. Руководитель издал приказ о направлении Красницкого и других работников на специальные курсы для изучения станков, так как по инструкции к их обслуживанию допускаются лица, имеющие свидетельство об окончании курсов. Красницкий от поездки отказался, ссылаясь на то, что в новых станках ничего сложного нет, и он может приступить к их наладке, ознакомившись с технической документацией. Однако руководство завода к монтажу и наладке станков Красницкого не допустило и объявило выговор за отказ от учебы на

курсах. Есть ли в действиях Красницкого признаки дисциплинарного проступка? Правомерно ли решение руководителя в данном случае?

2. Токарь Борисов во время обеденного перерыва выпил стакан вина. Никто из руководителей цеха этого не заметил. Однако к концу смены выяснилось, что часть изделий были им испорчены и признаны работником ОТК полным браком. Начальник цеха объявил ему выговор «за халатное отношение к работе». Приказ об этом был вывешен на следующий день на доске приказов. Борисов приказ не обжаловал. При начислении оплаты бракованные изделия в оплату не вошли и, кроме того, Борисову не выдали премию за этот месяц. Вправе ли работодатель одновременно не оплатить изделия, признанные браком по вине работника, объявить выговор и не выплатить премии? Возможно ли привлечение к материальной ответственности?

3. За нарушение правил дорожного движения Климова лишили водительских прав на 1,5 года. Директор автотранспортного предприятия перевел Климова в автослесари. Шофер от перевода отказался и на работу не вышел. Через несколько дней вышел приказ об увольнении Климова по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ. Охарактеризуйте правильность действий сторон.

Тема 5. Разрешение трудовых споров

1. Прокурор Талицкого района Свердловской области в соответствии с ч. 1 ст. 45 ГПК РФ в интересах С. обратился в суд с заявлением к сельскохозяйственному производственному кооперативу (СПК) «Катарачи» о выдаче судебного приказа о взыскании заработной платы. Определением судьбы Талицкого районного суда от 29 октября 2004 г. в принятии заявления отказано на основании п. 1 ч. 1 ст. 134 ГПК РФ ввиду отсутствия у прокурора полномочия на обращение в суд с заявлением в интересах С. В соответствии с ч. 1 ст. 45 ГПК РФ прокурор вправе обратиться в суд с заявлением в защиту прав, свобод и законных интересов граждан, неопределенного круга лиц или интересов Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований. Заявление может быть подано прокурором в случае, если граждане по состоянию здоровья, возрасту, недееспособности и другим уважительным причинам не могут сами обратиться в суд. Прокурор обратился с кассационной жалобой на определение районного суда, требуя его отмены. Какие обстоятельства должны быть выяснены и оценены судом? Каким будет определение кассационной инстанции?

2. В ОАО «Строймонтажконструкция» пропала бухта проволоки. Подозрение пало на контролера ведомственной охраны Харченко. Наскоро проведя служебное расследование, директор издал приказ об увольнении Харченко за утрату доверия по п. 7 ст. 81 ТК РФ. Однако милиция в возбуждении уголовного дела отказала за отсутствием состава преступления. На этом основании Харченко обратился в суд с требованием о восстановлении на работе и о возмещении морального вреда, причиненного ему незаконным увольнением. Как разрешить дело? Подлежит ли возмещению моральный вред, причиненный в связи с незаконным увольнением?

3. Нифонтов предъявил иск к кафе «Спутник» о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. Решением Якутского городского суда иск Нифонтова удовлетворен. Определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда республики Саха (Якутия) решение в части восстановления Нифонтова на работе оставлено без изменения, а в части оплаты времени вынужденного прогула отменено и дело направлено на новое рассмотрение. При новом рассмотрении дела в Якутском

городском суде в иске об оплате времени вынужденного прогула отказано. Суд исходил из того, что во время вынужденного прогула Нифонтов продолжал работать в кооперативе «Юрист», где получал заработную плату, превышающую средний заработок по месту работы, с которого был незаконно уволен. Подлежат ли зачету в счет оплаты времени вынужденного прогула суммы, полученные незаконно уволенным за работу в период вынужденного прогула по совместительству?

4. С. обратился к мировому судье судебного участка № 5 г. Санкт-Петербурга с иском к ЗАО «Торговая фирма «Юбилей»» и некоторым учредителям о признании незаконным его отстранения от работы, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и возложении на ответчика обязанности не чинить препятствий в выполнении им обязанностей генерального директора акционерного общества. В суде было установлено, что 19 сентября 2004 г. решением внеочередного собрания акционеров ЗАО он был избран генеральным директором общества. В тот же день с ним был заключен трудовой договор с указанием заработной платы в размере 60 тыс. руб. в месяц. Однако через три дня решением наблюдательного совета он был отстранен от работы. Решением мирового судьи от 2 ноября 2004 г. решение наблюдательного совета признано незаконным, за истцом признаны права генерального директора общества; на ЗАО возложена обязанность не чинить С. препятствий в осуществлении должностных обязанностей. Удовлетворяя исковые требования, мировой судья исходил из того, что наблюдательный совет не является работодателем, не обладает правом принятия подобных решений. В дальнейшем, 9 марта 2005 г., дело было рассмотрено надзорной инстанцией, которая отменила решение мирового судьи, сославшись на ч. 1 ст. 33 АПК РФ – на нарушение процессуальных норм. Президиум Санкт-Петербургского городского суда исходил из того, что, хотя требования истца вытекают из трудовых отношений, имеет место спор корпоративного характера, который касается деятельности и формирования исполнительных органов общества. Поэтому спор подведомствен арбитражному суду. Проанализируйте условия задачи. Какими нормами определяется правовое положение руководителей акционерных обществ? Правильен ли вывод надзорной инстанции?

LMS-платформа – не предусмотрена

5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля

5.3.1. Экзамен

Список примерных вопросов

1. Понятие и значение трудового права. 2. Предмет трудового права. 3. Метод трудового права и его особенности. 4. Соотношение централизованного, коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений. 5. Система трудового права и система трудового законодательства. 6. Отграничение трудового права от смежных отраслей права, связанных с трудовой деятельностью (гражданского, административного и др.). 7. Современные проблемы трудового права. 8. Источники правового регулирования труда работников в условиях цифровой среды. 9. Конституция РФ и конституции республик в составе РФ. Основные законы о труде: Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ), федеральные законы и законы субъектов РФ. Трудовое законодательство – предмет совместного ведения РФ и ее

субъектов, разграничение их компетенции согласно Конституции РФ. 10. Подзаконные нормативные акты о труде: указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации и др. 11. Акты-соглашения: генеральные, региональные, отраслевые тарифные, профессиональные тарифные и др. 12. Действие нормативных правовых актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц. 13. Коллективные договоры и иные локальные нормативные акты. 14. Единство и дифференциация в правовом регулировании условий труда. Общее и специальное законодательство. 15. Значение судебной практики по трудовым делам для правоприменительной деятельности. 16. Соотношение законодательства о труде РФ с международными договорами и конвенции. 17. Свобода трудового договора и запрещение принудительного труда. 18. Понятие трудового договора. Отграничения трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров. Соотношение трудового договора и трудового правоотношения. 19. Особенности трудового договора и трудовых правоотношений в условиях цифровой среды. 20. Стороны трудового договора. 21. Содержание и форма трудового договора. 22. Виды трудового договора. 23. Гарантии при приеме на работу. Запрещение дискриминации при приеме на работу. 24. Общий порядок заключения трудового договора. Оформление приема на работу. Трудовая книжка работника. 25. Особенности оформления трудовых отношений в условиях цифровой среды. 26. Понятие и виды переводов по трудовому праву. Отличие перемещения от переводов. Изменение существенных условий труда и его правовые последствия. Временные переводы. 27. Отстранение от работы. 28. Классификация оснований прекращения трудового договора. 29. Расторжение трудового договора по инициативе работника. 30. Общие и дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя (администрации). Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя (администрации) и юридические гарантии охраны прав работников. 31. Расторжение трудового договора по инициативе органов, не являющихся сторонами трудового договора. 32. Порядок оформления увольнения работников и производство расчетов с ними. Выходное пособие. 33. Особенности прекращения трудовых отношений в условиях цифровой среды. 34. Понятие рабочего времени по трудовому праву. Виды рабочего времени. 35. Режим рабочего времени и порядок его установления. Учет рабочего времени. Сверхурочные работы. 36. Право на отдых и его гарантии. Понятие и виды времени отдыха. 37. Ежегодные отпуска работников. Условия предоставления и продолжительность дополнительных отпусков. Порядок предоставления ежегодных отпусков. Отпуск без сохранения заработной платы. Дополнительные отпуска: учебные, творческие и другие. 38. Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха в условиях цифровой среды. 39. Понятие заработной платы по трудовому праву. Концепция реформирования и организации заработной платы: соотношение государственного (централизованного) регулирования заработной платы и коллективно-договорного регулирования. 40. Минимальная заработная плата и прожиточный минимум в РФ. Индексация заработной платы. 41. Тарифная система оплаты труда. Тарифная система оплаты труда рабочих и ее элементы. Единая тарифная сетка по оплате труда работников бюджетной сферы. Надбавки и доплаты. 42. Системы заработной платы (повременная, сдельная, их разновидности). 43. Материальное стимулирование: премирование, вознаграждение по итогам работы за год, вознаграждение за выслугу лет и др. 44. Оплата труда при отклонениях от условий работы, предусмотренных тарифами. 45. Порядок и сроки выплаты заработной платы.

Ограничение удержаний из заработной платы. Удовлетворение социальных нужд работников за счет организации. 46. Дисциплинарная ответственность: понятие, ее основные черты и виды. 47. Дисциплинарный проступок как основание для привлечения к дисциплинарной ответственности. Отличие дисциплинарного проступка от административного проступка и преступления. 48. Дисциплинарные взыскания, процедура их применения, порядок снятия и обжалования. Другие меры правового воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины. 49. Понятие материальной ответственности сторон трудового правоотношения и её значение. Правовая природа материальной ответственности работников за действительный, (реальный) ущерб, причиненный имуществу работодателя (основные условия), отличие от гражданско-правовой ответственности. 50. Виды материальной ответственности работников: ограниченная и полная. Индивидуальная и коллективная (бригадная) ответственность работников. 51. Определение размера ущерба и порядок его возмещения. Ограничение удержаний из зарплаты. 52. Материальная ответственность работодателя в связи с нарушением трудовых прав работников (право на труд, оплаты труда, охраны здоровья и др.). Определение размера возмещения и порядок взыскания. Денежная компенсация морального вреда. 53. Возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работников при исполнении обязанностей по трудовому договору. 54. Право на обеспечение от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Виды обеспечения. Назначения и выплата обеспечения. 55. Понятие и виды трудовых споров. Классификация трудовых споров на индивидуальные и коллективные по субъектному составу и предмету трудовых споров. 56. Нормативная основа порядка разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров в Российской Федерации. Принципы рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров. 57. Индивидуальные трудовые споры, понятие, причины их возникновения и подведомственность. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в Комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. 58. Судебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров и его особенности. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам. 59. Понятие коллективного трудового спора и причины возникновения коллективных трудовых споров. 60. Порядок разрешения коллективных трудовых споров в примирительной комиссии, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже. 61. Право на забастовку и его ограничение. Порядок проведения забастовки. Обязанности сторон в ходе забастовки. Гарантии и правовое положение работников в связи проведением забастовок. Правовые последствия признания забастовки незаконной. 62. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.