

**НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ  
ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ»**

Кафедра отраслей права

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**ТРУДОВОЕ ПРАВО**

**37.03.02 «Конфликтология»**

**«Социально-трудовые конфликты»**

Санкт-Петербург

## **1. Общие положения**

Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине используется в целях нормирования процедуры оценивания качества подготовки и осуществляет установление соответствия учебных достижений запланированным результатам обучения и требованиям образовательной программы дисциплины. Предметом оценивания являются знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций у обучающихся. Процедуры оценивания применяются в процессе обучения на каждом этапе формирования компетенций посредством определения для отдельных составных частей дисциплины методов контроля – оценочных средств. Основным механизмом оценки качества подготовки и формой контроля учебной работы студентов являются текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация.

### **1.1. Цель и задачи текущего контроля студентов по дисциплине**

Цель текущего контроля – систематическая проверка степени освоения программы дисциплины уровня достижения планируемых результатов обучения - знаний, умений, навыков, в ходе ее изучения при проведении занятий, предусмотренных учебным планом. Задачи текущего контроля:

1. обнаружение и устранение пробелов в освоении учебной дисциплины;
2. своевременное выполнение корректирующих действий по содержанию и организации процесса обучения;
3. определение индивидуального учебного рейтинга студентов;
4. подготовка к промежуточной аттестации.

В течение семестра при изучении дисциплины реализуется традиционная система поэтапного оценивания уровня освоения. За каждый вид учебных действий студенты получают оценку.

### **1.2. Цель и задачи промежуточной аттестации студентов по дисциплине.**

Цель промежуточной аттестации – проверка степени усвоения студентами учебного материала, уровня достижения планируемых результатов обучения и сформированности компетенций на момент завершения изучения дисциплины.

Задачи промежуточной аттестации:

1. определение уровня освоения учебной дисциплины;
2. определение уровня достижения планируемых результатов обучения и сформированности компетенций;
3. соотнесение планируемых результатов обучения с планируемыми результатами освоения образовательной программы в рамках изученной дисциплины.

## 2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины

Таблица 1.

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины	Код формируемых компетенций	Код и наименование индикатора достижения	Наименование оценочного средства
1.	Предмет, метод и система трудового права	УК-2	УК-2.1	Типовое контрольное задание (ТКЗ)
2.	Принципы и источники трудового права	УК-2	УК-2.1	ТКЗ
3.	Трудовые и непосредственно связанные с ними правоотношения: их элементы, основания возникновения, изменения и прекращения	УК-2	УК-2.1	ТКЗ
4.	Социальное партнерство в сфере труда	УК-2	УК-2.1, УК-2.2	ТКЗ
5.	Трудовой договор: понятие, стороны, содержание, виды и порядок его заключения	УК-2	УК-2.1, УК-2.2	ТКЗ
6.	Основания изменения и прекращения трудового договора	УК-2	УК-2.1, УК-2.2	ТКЗ
7.	Рабочее время и режим работы, время отдыха и его виды	УК-2	УК-2.1, УК-2.2	ТКЗ
8.	Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации работникам	УК-2	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3	ТКЗ
9.	Дисциплина труда	УК-2	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3	ТКЗ
10.	Материальная ответственность сторон трудового договора	УК-2	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3	ТКЗ
11.	Правовое регулирование охраны труда	УК-2	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3	ТКЗ
12.	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	УК-2	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3	ТКЗ
13.	Защита трудовых прав работников	УК-2	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3	ТКЗ
14.	Правовое регулирование разрешения	УК-2	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3	ТКЗ

	трудовых споров			
15.	Международно-правовое регулирование труда	УК-2	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3	ТКЗ

### 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

#### Критерии оценивания (текущий контроль)

1. Оценка «отлично» выставляется студенту, если студент имеет глубокие знания учебного материала по теме практического задания, в логической последовательности излагает материал; смог ответить на все уточняющие и дополнительные вопросы;
2. Оценка «хорошо» выставляется, если студент показал знание учебного материала, смог ответить почти полностью на все заданные дополнительные и уточняющие вопросы;
3. Оценка «удовлетворительно» выставляется, если студент в целом освоил материал; однако, ответил не на все уточняющие и дополнительные вопросы;
4. Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по теме практического задания, который полностью не раскрыл содержание вопросов, не смог ответить на уточняющие и дополнительные вопросы.

#### Критерии оценивания (экзамен)

Знания, умения, навыки и компетенции студентов оцениваются следующими оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»

Оценка	Критерии оценивания
<b>Отлично</b>	Студент не только глубоко и прочно усвоил весь программный материал, но и проявил знания, выходящие за его пределы, почерпнутые из дополнительных источников; умеет самостоятельно обобщать программный материал, не допуская ошибок, проанализировать его с точки зрения различных школ и взглядов; увязывает знания с практикой, приводит примеры, демонстрирующие глубокое понимание материала или проблемы, свободно справляется с задачами и практическими заданиями; исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически выстраивает свой ответ.
<b>Хорошо</b>	Студент твердо знает программный материал, грамотно и последовательно его излагает, увязывает с практикой, не допускает существенных неточностей в ответах на вопросы, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач, испытывает незначительные затруднения при самостоятельном обобщении программного материала.
<b>Удовлетворительно</b>	Студент усвоил только основной программный материал, но не знает его отдельных положений, в ответе допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала, не в полной мере владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач, испытывает затруднения при самостоятельном обобщении программного материала.
<b>Неудовлетворительно</b>	Студент не знает значительной части основного программного материала, в ответе допускает существенные ошибки, неправильные формулировки, не владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач, испытывает значительные затруднения при самостоятельном обобщении программного материала

### **3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков**

Особую инновационность в методическом плане при преподавании дисциплины «Трудовое право» представляют ролевые и деловые игры как форма коллективной деятельности педагога и студентов при проведении семинарских занятий.

Игра позволяет влиять на правовые установки студентов. Учебно-правовые ситуации относятся к тем методическим средствам, которые позволяют осуществлять взаимосвязь понятийно-категориального уровня правосознания с поведенческим. В результате достигается не только интеллектуальный, но и эмоциональный уровень усвоения правовых понятий и идей. Учебно-правовые ситуации являются специфическим методическим приемом, одним из основных видов проблемно-развивающего обучения, благодаря которому усиливается практический интерес магистров к теоретико-правовым вопросам.

Эффективность применения учебно-правовых ситуаций, зависит от соблюдения следующих условий: знание студентами учебно-правового материала и наличие достаточного личного опыта в правовых отношениях и жизненного опыта вообще.

Вместе с тем, обязательным условием эффективного применения учебно-правовых ситуаций на занятиях по «Актуальным проблемам права» является сформированность специальных умений: анализировать теоретико-правовую литературу и источниковую базу, делать анализ, уяснять государственно-правовые процессы, происходящие в нашей стране.

**Типовое контрольное задание** включает в себя подготовку докладов, круглый стол, формирование кейса, рабочие тетради, подготовку реферата, решение и обсуждение ситуационных задач, написание теста.

#### **Пример ТКЗ по теме «Защита трудовых прав работников»**

Учебные вопросы:

1. Органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

2. Порядок учета работодателем мнения выборного профсоюзного органа.

3. Самозащита работниками трудовых прав.

При подготовке к занятию студент должен:

#### **а) изучить:**

– понятие и основные способы защиты трудовых прав работников;  
– виды органов, осуществляющих государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

– понятие и структуру федеральной инспекции труда;

– принципы деятельности и основные задачи органов федеральной инспекции труда;

– основные права и обязанности государственных инспекторов труда;

– понятие и основные функции профессиональных союзов;

– содержание профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства;

– права профсоюзных инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;

– случаи принятия решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа;

– порядок учета мнения выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников организации, при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

– порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя;

– формы самозащиты работниками своих трудовых прав.

#### **б) законспектировать:**

– основные полномочия органов федеральной инспекции труда (ст. 356 ТК);

- основные права государственных инспекторов труда (ст. 357 ТК);
- порядок инспектирования организаций (ст. 360 ТК);
- основные права профсоюзных инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов (ст. 370 ТК);
- порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (ст. 373 ТК);

#### **Вопросы для самоконтроля**

1. Органы, осуществляющих государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
2. Понятие и структура федеральной инспекции труда.
3. Принципы деятельности и основные задачи органов федеральной инспекции труда.

#### **Принципы деятельности**

4. Полномочия органов федеральной инспекции труда.
5. Основные права и обязанности государственных инспекторов труда.
6. Государственные надзоры в сфере труда
7. Порядок инспектирования организаций.
8. Содержание права профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства.
9. Основные права профсоюзных инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов.
10. Случаи принятия решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа (соответствующего представительного органа работников).
11. Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.
12. Порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.
13. Отказ от работы как форма самозащиты работниками трудовых прав.
14. Отличия самозащиты трудовых прав от забастовки.

### **Перечень дискуссионных тем для круглого стола (дискуссии, полемики, диспута, дебатов)**

1. Тема 4.
2. Тема 5.
3. Тема 6.

### **Круглый стол**

#### **(с элементами деловой игры и диспута)**

#### **Тема 4. *Правосознание и правовая культура в российском трудовом праве***

##### **1. Проблема**

Особенности правосознания и влияние правовой культуры субъектов трудового права на повышение эффективности правового регулирования трудовых отношений.

##### **2. Концепция диспута**

Понятие и особенности правотворческой деятельности в трудовом праве, ее принципы. Виды правотворческой деятельности. Субъекты правотворческого процесса. Законодательная деятельность как вид правотворчества, ее стадии (этапы).

Особенности правосознания и правовой культуры законодателя, их уровни. Соотношение обыденного (национального), профессионального (специального) и научного правосознания в правотворческом процессе в области регулирования трудовых отношений. Роль правосознания и правовой культуры на различных стадиях правотворческого процесса. Дефекты правосознания законодателя и пути их устранения. Лоббизм и корпоративность в сфере зако-

нодательной деятельности в области регулирования трудовых отношений. Роль профессиональных союзов в защите трудовых прав работников на различных этапах законотворческого процесса.

Законы и иные нормативно-правовые акты как результат правотворческой деятельности в сфере трудового права. Роль правовой культуры в повышении качества и достижении эффективности законов, содержащих нормы трудового права. Правовая культура в преодолении коллизий между федеральными законами и законами субъектов Федерации. Правовая культура и проблема правового закона. Законодательная техника как вид юридической техники, ее основные элементы. Язык и стиль закона. Роль правовой культуры в систематизации и кодификации законодательства.

#### ***Процедура оценивания:***

1. Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если студент имеет глубокие знания учебного материала по теме круглого стола, активно участвует в работе круглого стола, в логической последовательности излагает материал; смог ответить на все задаваемые вопросы;

2. Оценка **«хорошо»** выставляется, если студент показал знание учебного материала, активно участвует в работе круглого стола, смог ответить почти полностью на все заданные задаваемые вопросы;

3. Оценка **«удовлетворительно»** выставляется, если студент участвует в работе круглого стола, в целом освоил материал; однако, ответил не на все задаваемые вопросы;

4. Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту, если он не участвует в работе круглого стола, имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по теме круглого стола, не смог ответить на задаваемые вопросы.

---

### **Кейс-задача**

**Тема: «Заключение трудового договора»**

#### **СТРУКТУРА КЕЙСА**

##### **Методическая часть:**

- место данного кейса в структуре учебной дисциплины;
- дидактические цели кейса (с опорой на перечень компетенций в ФГОС);
- задачи по анализу кейса для студентов;
- пояснительная записка по организации работы над кейсом для преподавателя.

**Сюжетная часть** – краткое описание ситуации, с указанием источников получения данных:

- введение (краткое описание ситуации);
- проблема (краткое описание проблемы);
- перечень источников информации (НПА, прочая документация).

**Информационная часть** – информация, которая позволит студентам правильно понять развитие событий, оценить ситуацию (тесты, видео-файлы, аудио-файлы, вопросы для работы по кейсу, пр.).

Материалы, необходимые для анализа ситуации, принятия решений по каждому кейсу, самостоятельно определяются автором.

Цель этого раздела — предоставить достаточный объем информации для решения, в конечном итоге, поставленных задач.

**Сценарии решения кейса:** возможные альтернативы в решении проблемы; перечисление возможных направлений развития обсуждения ситуации (может не быть).

---

### **Тестовые материалы**

Важными в методическом плане на семинарских занятиях являются проводимые тестовые задания и решение юридических задач, которые содействуют превращению теоретико-правовых знаний в глубокие убеждения, дают простор для развития творческо-эмоциональной сферы, позволяют сделать выводы об эффективности занятий с учащимися, что в итоге повышает интерес к овладению юридическими знаниями.

Решение тестовых заданий является важным методическим приемом для закрепления и осмысления, полученных бакалаврами знаний по изучаемому предмету.

Студент тестируемой учебной группы получает 50 тестовых заданий. Для каждого из вопросов тестового задания предусмотрен только один правильный вариант ответа, который должен выбрать студент. Результаты тестирования оцениваются в зависимости от количества неверно выбранных ответов.

Итоги тестирования заносятся в ведомость, составляемую на всю учебную группу. Предоставленные сведения должны содержать данные о количестве опрошенных, о количестве отличных, хороших, удовлетворительных и неудовлетворительных оценок.

В заключение работы выводиться средний балл итогового контроля знаний студентов.

### *ПАСПОРТ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ*

1. Общее количество тестовых заданий в базе – 146
2. Ограничение времени выполнения теста (в мин.) – 90
3. Автоматическое перемешивание вопросов в тесте: – да
4. Случайный порядок ответов в тестовом задании: – да
5. Критерии оценки результатов тестирования:
  - отлично – 95% и более правильных ответов;
  - хорошо – 85–94% правильных ответов;
  - удовлетворительно – 75–84% правильных ответов;
  - неудовлетворительно – менее 75% правильных ответов.

**Пример тестовых заданий для текущего контроля представлен ниже:**

#### **Задание № 1**

Срочный трудовой договор может быть заключен на максимальный срок:

- 1) один год;
- 2) три года;
- 3) пять лет;
- 4) указанный в трудовом договоре;
- 5) законом не регулируется.

#### **Задание № 2**

Испытание при приеме на работу не устанавливается:

- 1) лицам пенсионного возраста;
- 2) женщинам, имеющим детей до трех лет;
- 3) лицам, не достигшим 18-ти лет;
- 4) инвалидам I–II групп.

#### **Задание № 3**

Работодатель должен предупредить работника о предстоящем изменении условий труда:

- 1) за 2 месяца;
- 2) за 1 месяц;
- 3) за две недели;
- 4) ни один из ответов не верен.



### **Процедура оценивания:**

1. Оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если он имеет глубокие знания учебного материала по теме практического задания, в логической последовательности излагает материал, аргументирует свою точку зрения, смог ответить на все уточняющие и дополнительные вопросы, сумел решить, со ссылкой на действующее законодательство, конкретную ситуацию. Предложил свои варианты решения правовой проблемы, а также внес конкретные предложения по совершенствованию действующего законодательства, регулирующего рассматриваемую сферу отношений.

2. Оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если он продемонстрировал знание учебного материала, смог ответить почти полностью на все заданные дополнительные и уточняющие вопросы, решил, в основном, конкретную ситуацию, ориентируясь в действующем законодательстве, попытался определить правовые проблемы, в рассматриваемой сфере правоотношений и пути их решения.

3. Оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если он в целом освоил материал, однако, ответил не на все уточняющие и дополнительные вопросы, допустил ошибки, решая конкретную ситуацию, слабо ориентируется в действующем законодательстве. Не сумел, в достаточной степени, определить правовые проблемы в рассматриваемой сфере правоотношений и пути их решения.

4. Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучаемому, если он имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по теме практического задания (ролевого занятия), не раскрыл (в полном объеме) содержание вопросов, не смог ответить на уточняющие и дополнительные вопросы, не сумел решить конкретную ситуацию, не ориентируется в действующем законодательстве. Не смог определить правовые проблемы, в исследуемой сфере правоотношений и пути их решения.

### **Вопросы для подготовки к итоговому контролю по дисциплине (экзамен)**

1. Понятие трудового права и его место в общей системе Российского права.
2. Предмет и метод трудового права.
3. Система трудового права России.
4. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.
5. Система трудового законодательства России, его единство и дифференциация.
6. Источники трудового права.
7. Действие нормативных правовых актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц.
8. Понятие, виды субъектов трудового права и их общая характеристика их правового статуса.
9. Понятие трудового правоотношения, его элементы и основания возникновения трудовых отношений.
10. Виды правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми, и особенности их правового регулирования.
11. Стороны трудовых отношений и иных правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми.
12. Основные права и обязанности работника.
13. Основные права и обязанности работодателя.
14. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, принципы, стороны, система и формы социального партнерства.
15. Представители работников и работодателей в социальном партнерстве.
16. Коллективный договор: содержание, структура, порядок разработки проекта и его заключение.
17. Коллективное соглашение: виды, содержание, структура, порядок разработки проекта соглашения и его заключения.

18. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения.
19. Ответственность сторон социального партнерства.
20. Понятие занятости и трудоустройства граждан в РФ.
21. Понятие безработных граждан и их правовой статус.
22. Социальные гарантии и компенсации граждан при утрате работы.
23. Понятие трудового договора: стороны, виды стороны, содержание и срок вступления в силу.
24. Заключение трудового договора.
25. Изменение трудового договора.
26. Общие основания прекращения трудового договора.
27. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию).
28. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
29. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случаях ликвидации организации, сокращения численности или штата работников.
30. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновным поведением работника.
31. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
32. Обязательное участие профкома в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.
33. Защита персональных данных работника.
34. Понятие рабочего времени и его виды.
35. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника или работодателя.
36. Режим рабочего времени и порядок его установления.
37. Учет рабочего времени.
38. Понятие и виды времени отдыха.
39. Перерывы в работе, выходные и нерабочие праздничные дни.
40. Ежегодные оплачиваемые отпуска: основные и дополнительные.
41. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.
42. Реализация права на отпуск при увольнении работника.
43. Отпуска без сохранения заработной платы.
44. Понятие заработной платы, формы оплаты труда, государственные гарантии по оплате труда работников.
45. Методы правового регулирования заработной платы.
46. Системы заработной платы. Стимулирующие выплаты.
47. Ограничение удержаний из заработной платы.
48. Правовое регулирование нормирования труда.
49. Понятие и случаи предоставления гарантий и компенсаций.
50. Гарантии при направлении работников в служебные командировки.
51. Гарантии и компенсации работникам при исполнении государственных или общественных обязанностей.
52. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
53. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
54. Понятие и содержание дисциплины труда. Правила внутреннего трудового распорядка, порядок их утверждения.
55. Поощрения за труд, их виды, основания и порядок применения.
56. Меры дисциплинарного взыскания и порядок их применения.
57. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя, его заместителей по требованию представительного органа работников.

58. Права и обязанности работодателя и работников по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников.
59. Ученический договор: понятие, содержание, срок, форма, права и обязанности сторон.
60. Правовое регулирование охраны труда, основные понятия и направления государственной политики в области охраны труда.
61. Государственные нормативные требования охраны труда.
62. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда.
63. Обязанности работника в области охраны труда.
64. Государственное управление охраной труда.
65. Обеспечение прав работников на охрану труда.
66. Порядок расследования несчастных случаев на производстве и их учет.
67. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора и обязанность возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора.
68. Материальная ответственность работодателя перед работником. Возмещение морального вреда.
69. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
70. Определение размера причиненного ущерба и порядок его взыскания.
71. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.
72. Правовое регулирование труда лиц, работающих в районах Крайнего севера.
73. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
74. Особенности регулирования труда руководителя организации.
75. Особенности регулирования труда педагогических работников.
76. Органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
77. Федеральная инспекция труда: система органов, принципы их действия, основные задачи и правовой статус государственных инспекторов труда.
78. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
79. Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и ответственность за нарушение прав профессиональных союзов.
80. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
81. Образование комиссии по трудовым спорам и ее компетенция.
82. Порядок принятия и исполнения решений комиссии по трудовым спорам.
83. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах и исполнение судебных решений.
84. Коллективные трудовые споры: основные понятия по Трудовому кодексу 2001 г.
85. Примирительные процедуры по урегулированию разногласий между работниками и работодателями.
86. Право на забастовку, порядок ее объявления и обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки.
87. Незаконные забастовки и ответственность за их проведение.
88. Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
89. Понятие, субъекты и источники международно-правового регулирования труда.
90. Международная Организация Труда: структура, порядок нормативной деятельности и содержание конвенций и рекомендаций МОТ.