


ДЕПАРТАМЕНТ ВНУТРЕННЕЙ И КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ
ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«АЛЕКСЕЕВСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

УТВЕРЖДАЮ:

Заместитель директора

 И.А. Злобина

30.08.2019

**Комплект
контрольно-оценочных средств**

по учебной дисциплине

ОП.05 Трудовое право

Специальность 40.02.01 Право и организация социального обеспечения

РАССМОТРЕНО

на заседании предметно-цикловой комиссии
общепрофессиональных дисциплин и профессиональных модулей
специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения

Протокол № 1 от 30.08 2019 г.

Председатель  Н.Ю. Шумская

Составитель: _____



Шумская Н.Ю. преподаватель ОГАПОУ
«Алексеевский колледж»

Аннотация: Комплект контрольно-оценочных средств по учебной дисциплине Трудовое право для специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения разработаны на основе Федерального государственного образовательного стандарта по специальности среднего профессионального образования 40.02.01 Право и организация социального обеспечения с учетом профессиональных стандартов: Специалист по организации назначения и выплаты пенсии (деятельность в области обязательного социального обеспечения), утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «28» октября 2015 г. № 785н и Специалист по организации и установлению выплат социального характера (деятельность в области обязательного социального обеспечения), утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 октября 2015 г. N 787н.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Паспорт комплекта контрольно-оценочных средств 4
2. Структура контрольных заданий промежуточной аттестации 8
3. Перечень информационных источников, используемых в аттестации 15

1. Паспорт комплекта контрольно-оценочных средств

1.1. Общие положения

Контрольно-оценочные средства (далее – КОС) для промежуточной аттестации по учебной дисциплине Трудовое право является частью программы подготовки специалистов среднего звена по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения.

КОС разработан в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом среднего профессионального образования по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения и рабочей программой учебной дисциплины.

Комплект оценочных средств предназначен для оценки результатов освоения учебной дисциплины Трудовое право в рамках промежуточной аттестации.

Форма промежуточной аттестации – экзамен. Промежуточная аттестация проводится в отведенное время, в соответствии с графиком учебного процесса и составляет не более 1 недели в семестр. Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится в день, освобожденный от других форм учебной нагрузки.

Тип задания – контрольный вопрос и практическое задание.

Условия выполнения задания:

1. Место выполнения задания: учебная аудитория.
2. Максимальное время выполнения задания: 30 минут.

1.2. Результаты освоения учебной дисциплины, подлежащие проверке

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен **уметь:**

- применять на практике нормы трудового законодательства;
- анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;
- анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;
- анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен **знать:**

1. -нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;
2. -содержание российского трудового права;
3. - права и обязанности работников и работодателей;
4. - порядок заключения, прекращения и изменения трудовых догово-

воров;

5. - виды трудовых договоров;
6. - содержание трудовой дисциплины;
7. -порядок разрешения трудовых споров;
8. -виды рабочего времени и времени отдыха;
9. -формы и системы оплаты труда работников;
10. -основы охраны труда;
11. - порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора.

Профессиональные (ПК) и общие (ОК) компетенции, которые актуализируются при изучении учебной дисциплины:

ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.

ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.

ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

ОК 9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.

ПК 1.1. Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты.

ПК 1.2. Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты.

ПК 1.3. Рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций, других выплат, а также мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите.

ПК 1.4. Осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод), индексацию и корректировку пенсий, назначение пособий, компенсаций и других социальных выплат, используя информационно-компьютерные технологии.

ПК 2.2. Выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите, и осуществлять их учет, используя информационно-компьютерные технологии.

1.3. Критерии оценки результатов освоения учебной дисциплины

- оценка «отлично» выставляется, если студент свободно владеет теоретическим материалом, на все вопросы дает правильные и обоснованные ответы, убедительно защищает свою точку зрения, полно и правильно выполнил практическое задание, хорошо владеет юридической терминологией, полно отвечает на дополнительные вопросы.

Демонстрирует высокий уровень сформированности общих и профессиональных компетенций: ОК 1-6,8,9; ПК 1.1-1.4, 2.2

- оценка «хорошо» выставляется, если студент твердо владеет теоретическим материалом, может применять его самостоятельно или по указанию преподавателя, на большинство вопросов даны правильные ответы, студент защищает свою точку зрения достаточно обоснованно, правильно выполнил практическое задание, хорошо знает основной материал, но допускает неточности в терминологии и в ответе на дополнительные вопросы.

Демонстрирует средний уровень сформированности общих и профессиональных компетенций: ОК 1-6,8,9; ПК 1.1-1.4, 2.2

- оценка «удовлетворительно» выставляется, если студент имеет только основы правовых знаний, может применять их по указанию преподавателя, на некоторые вопросы даны правильные ответы, выполнил практическое задание с допущением неточностей, затрудняется отвечать на дополнительные и уточняющие вопросы.

Демонстрирует низкий уровень сформированности общих и профессиональных компетенций: ОК 1-6,8,9; ПК 1.1-1.4, 2.2

- оценка «неудовлетворительно» выставляется, если студент имеет неполные знания основного материала, допускает грубые ошибки при ответе, отвечает на дополнительные вопросы не полно, допустил грубые фактические ошибки при выполнении практического задания, не дает ответа на поставленные вопросы, не может отстаивать свою точку зрения.

Не демонстрирует сформированности общих и профессиональных компетенций: ОК 1-6,8,9; ПК 1.1-1.4, 2.2

Критерии оценивания практических заданий

<i>оценка</i>	<i>Правильность выполнения практических заданий, %</i>
«отлично» («5»)	90 – 100 %
«хорошо» («4»)	70 – 90 %
«удовлетворительно» («3»)	40 – 70 %
«неудовлетворительно» («2»)	менее 40%

2. СТРУКТУРА КОНТРОЛЬНЫХ ЗАДАНИЙ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

2.1. Тексты заданий

Контрольные вопросы

1. Понятие трудового права, его предмет и метод правового регулирования.
2. Система трудового права.
3. Понятие принципов трудового права и их классификация.
4. Функции трудового права.
5. Понятие и виды источников трудового права.
6. Действие нормативных правовых актов о труде во времени, пространстве и по кругу лиц.
7. Трудовые правоотношения, их особенности.
8. Правоотношения, тесно связанные с трудовыми правоотношениями.
9. Субъекты трудового права.
10. Работник – как субъект трудового права.
11. Наниматель – как субъект трудового права.
12. Профессиональные союзы, их правовой статус.
13. Понятие и принципы социального партнерства. Представительство интересов сторон.
14. Коллективные переговоры.
15. Понятие, виды, стороны, содержание и регистрация соглашений.
16. Понятие, стороны, содержание и регистрация коллективного договора.
17. Понятие занятости и трудоустройства. Субъекты, содействующие занятости населения.
18. Понятие безработного, его правовой статус.
19. Государственные гарантии и компенсации в области занятости населения.
20. Понятие, значение, стороны трудового договора.
21. Порядок приема на работу. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора.
22. Оформление трудового договора.
23. Срок трудового договора.
24. Содержание и форма трудового договора.
25. Предварительное испытание и его правовое значение.
26. Недействительность трудового договора (отдельных его условий).
27. Трудовой контракт как вид трудового договора и его особенности.
28. Перевод – как форма изменения трудового договора. Виды переводов на постоянную основу.
29. Временные переводы на другую работу без согласия работника.
30. Перемещение как форма изменения трудового договора.
31. Понятие существенных условий труда и порядок их изменения.
32. Отстранение от работы – как правовая категория.
33. Общие основания прекращения трудового договора.

34. Расторжение трудового договора по желанию (требованию) работника.
35. Расторжения трудового договора по инициативе нанимателя.
36. Прекращение трудового договора по обстоятельствам независящим от волн сторон.
37. Дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при определенных условиях.
38. Порядок расторжения трудового договора по инициативе нанимателя.
39. Дополнительные основания прекращения трудового контракта.
40. Порядок оформления увольнения. Выходное пособие.
41. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.
42. Особенности регулирования, труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности.
43. Особенности регулирования труда молодежи.
44. Особенности регулирования труда инвалидов.
45. Особенности регулирования труда временных и сезонных работников
46. Особенности регулирования труда работников-надомников.
47. Особенности регулирования труда домашних работников.
48. Особенности регулирования труда работников отдельных профессий.
49. Особенности регулирования труда работников отдельных отраслей экономики
50. Особенности регулирования труда работников пострадавших от катастрофы Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий.
51. Особенности регулирования труда работников-совместителей.
52. Гарантии работникам в связи с выполнением воинских обязанностей.
53. Понятие заработной платы. Государственные гарантии по оплате труда.
54. Структура заработной платы.
55. Оплата труда при отклонениях от обычных условий труда.
56. Нормирование труда и порядок выплаты заработной платы.
57. Исчисление среднего заработка.
58. Понятие гарантий. Система обстоятельств, при которых сохраняются основные гарантии.
59. Понятие компенсации. Служебная командировка.
60. Компенсации в связи с переводом на работу в другую местность и в других случаях, предусмотренных законодательством.

Практические задания

Задача №1

В клубе фабрики к Новому году организовали елку для детей. Игрушки делали вечерами члены изокружка, электропроводку для освещения елки сделал электромонтер фабрики в рабочее время. Песни и пляски у елки организовал массовик, приглашенный культработником клуба за определенную плату. В каких отношениях с фабрикой находились указанные лица?

Задача №2

Локов заключил с ректором университета договор, согласно которому его бригада обязалась починить крышу учебного корпуса. Работа длилась две недели. По ее окончании Локов потребовал от ректората оплатить работникам сверхурочную работу. Администрация вуза отказалась сделать это, ссылаясь на то, что фамилии членов бригады в договоре не указаны и на работу они оформлены не были. Какова природа возникших отношений? Разрешите спор по существу.

Задача №3

Директор птицефабрики заключил договор с Лазаревым на ремонт офиса правления птицефабрики. Ремонт должен был быть осуществлен в течение четырех месяцев, со дня заключения договора. При этом в договоре прямо предусматривалось, что начальным сроком выполнения работ является дата подписания договора. В договоре также определена стоимость работ в виде сметы. Какой договор заключили стороны? Применяются ли к гражданско-правовым договорам нормы трудового права?

Задача №4

При заключении коллективного договора работодатель пригласил опытного юриста и уполномочил его вести коллективные переговоры по заключению коллективного договора. Представители работников потребовали, чтобы работодателя представлял руководитель организации. Есть ли нарушения трудового права со стороны работодателя? Будет ли удовлетворено требование представителей работников?

Задача №5

В результате проверок, проведенных органами прокуратуры, было выявлено, что во многих организациях коллективные договоры либо не заключались из-за отказа работодателей их заключать, либо носили весьма формальный характер. Кроме того, в коллективном договоре предусматривалась возможность работодателя направлять работников в длительные отпуска без сохранения заработной платы на период приостановления работы из-за отсутствия сырья или временного затоваривания продукцией. Обязан ли работодатель заключать коллективный договор? На какой срок? Каков порядок регистрации коллективного договора? Когда он вступает в силу?

Задача №6

Коллектив работников профессионально-технического училища принял решение о присоединении к всероссийской забастовке педагогических работников. Какие действия необходимо предпринять работникам, чтобы возможная забастовка соответствовала требованиям законодательства?

Задача №7

Трудовой коллектив объявил бессрочную забастовку, требуя выплатить задержанную на шесть месяцев заработную плату. Администрация организации обратилась в суд с иском о признании забастовки незаконной. Разрешите спор? Напишите мотивировочную и резолютивную часть решения суда?

Задача №8

Доцент Зиновьев был допущен заведующим кафедрой к чтению лекций и проведению семинарских занятий в соответствии с расписанием занятий, утвержденным директором, до заключения с ним трудового договора и издания приказа по ВУЗу о приеме его на работу. Можно ли доцента Зиновьева считать принятым на работу? Каковы последствия приема на работу работников с нарушением письменной формы трудового договора?

Задача № 9

Директор муниципального предприятия отказал в приеме на работу подростку 15-летнего возраста, обосновывая свой отказ тем, что по закону лица моложе 16 лет могут быть приняты на работу в исключительных случаях и притом с предварительного согласия профкома. Правомерен ли отказ директора? Куда он может быть обжалован?

Задача №10

Администрация предприятия планирует сократить одного из двух работников в цеху. Одна из них – мать одиночка (воспитывает двух детей 14 лет), вторая замужем детей нет (муж предприниматель). Кого из двух работников администрация имеет право сократить в первую очередь?

Задача №11

Женщина подвернула ногу, сидит дома, вечером собираемся в травмпункт. Выдают ли в травмпункте больничный лист, или все равно оттуда погонят в поликлинику по месту жительства? Каким образом оплачивается больничный лист при травме в нерабочее время?

Задача №12

Менеджеру по продажам Самойлову в трудовой договор были включены условия о том, что он при выполнении заданий работодателя сам организует свой труд, контроль работодателя будет производиться через сдачу отчетов в конце каждого месяца. Заработная плата будет выплачиваться раз в месяц и рассчитываться в процентах от проданных изделий, и премия в случае перевыполнения плана. Определите правовую природу соглашения как трудового или гражданского?

Задача №13

Полтора года назад рабочему Малкину Д.А. за нарушения труд дисциплины был объявлен «выговор». С учетом того, что до настоящего времени взыскание не было снято, его начальник предоставил Малкину Д.А. отпуск в зимнее время вопреки утвержденному на предприятии графику предоставления отпусков. Малкин обратился за разъяснением к юристу предприятия. Руководствуясь требованием закона, дайте необходимое разъяснение Малкину?

Задача №14

Бухгалтер ОАО «Мастер» Иванова опоздала на работу на 5 минут. Директор сделал ей устное замечание и сказал, что при повторном опоздании к ней будет применено дисциплинарное взыскание. 1 мая 2008 года Иванова вновь опоздала на работу и директор вынес ей сразу два выговора – за старое опоздание и за новое и взыскал штраф в размере 100 руб. за каждое опоздание. Законно ли решение директора?

Задача №15

Токарю Рубцову объявлен выговор за работу на станке без защитных очков, а крановщику Крюкову – за отказ от сдачи экзамена по технике безопасности. Указанные меры воздействия на рабочих не повлияли. Через 3 дня Рубцов опять был замечен работающим без очков, а Крюков так и не стал сдавать экзамен. Администрация уволила их по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Правомерно ли это?

Задача №16

В детском загородном лагере «Березка» для приёма детей решили провести капитальный ремонт одного из спальных корпусов. Был составлен перечень необходимых для выполнения работ: заменить электропроводку, оконные рамы, двери, настелить новый линолеум, оштукатурить и покрасить стены. Для осуществления замены оконных рам и дверей, а также штукатурки и покраски стен приглашены две компании, которые занимаются выполнением соответствующих работ. Электропроводку и линолеум меняли электрик и рабочий детского лагеря. Все работы осуществлялись, не нарушая общий распорядок работы лагеря. Какие договоры заключены детским загородным лагерем? Какие отношения являются трудовыми?

Задача №17

Инвалид III группы Иванюк, который был уволен с предприятия по сокращению штата, после увольнения не смог самостоятельно трудоустроиться, обратился в службу занятости с заявлением зарегистрировать его как безработного. Но ему было отказано. Правомерно ли это? Какие граждане называются безработными?

Задача №18

При разработке в организации Правил внутреннего трудового распорядка профсоюзный комитет предлагал включить в разделы, посвященные порядку приема на работу, перевода на другую работу и увольнения работников, ряд положений, усиливающих социально-правовую защищенность работников в указанных отношениях. Работодатель, понимая, что это создаст ему дополнительные трудности, мотивировал свой отказ тем, что согласно ст. 6 ТК РФ эти вопросы отнесены законом к исключительной компетенции федерального законодателя, поэтому какие-либо дополнения или уточнения этих правил на локальном уровне не допускаются. Что вы думаете на этот счет? Можно ли локальным актом расширить круг гарантий в указанных случаях?

Задача №19

14-летний Воробьев пришел устраиваться на работу в продуктовый магазин. С ним был заключен коллективный договор. Какие обязательные условия должны быть соблюдены, чтобы прием на работу Воробьева был правомерным?

Задача №20

Сторонами был подписан коллективный договор 10 июня 2015 г. и в течение семи дней направлен на уведомительную регистрацию в органы местного самоуправления, в отдел по труду. Коллективный договор не был зарегистрирован по причине внесения туда пунктов, ухудшающих положение работников по сравнению с ТК РФ. Когда коллективный договор вступает в силу?

Обязаны ли стороны, подписавшие коллективный договор, привести его в соответствие с ТК РФ?

Задача №21

Работники организации изъявили желание разработать новый коллективный договор в процессе реорганизации предприятия. Представители работников направили письменное уведомление работодателю о начале ведения коллективных переговоров. Работодатель отказался от заключения нового коллективного договора, мотивируя тем, что коллективный договор по закону заключается на три года. До истечения данного срока осталось полгода. Имел ли право работодатель отказаться от ведения коллективных переговоров и заключения нового коллективного договора? На какой срок заключается коллективный договор?

Задача №22

На предприятии за год принято 57 человек, уволено 33 человека, в т. ч. по собственному желанию 27 человек, за нарушение трудовой дисциплины – 3 человека. Среднесписочная численность работников за год 975 человек, а списочная их численность на начало года 937 человек. Определить:

- 1) Коэффициенты оборотов по приему и выбытию.
- 2) Коэффициент текучести кадров.
- 3) Число работников на конец года.

Задача №23

Прочитайте текст объявления. Соответствуют ли требования, изложенные в объявлении, трудовому законодательству? «Требуется секретарь женского пола, приятной наружности, в возрасте не старше 25 лет, не имеющая вредных привычек, владеющая навыками работы с ПК и двумя иностранными языками (английский и немецкий). Обязательно наличие гражданства РФ, высшего образования и прописки (регистрации в данной местности). Необходимо предоставить рекомендации с последнего места работы, справку о составе семьи и справку о доходах».

Задача №24

В период отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет Сивцовой пришло извещение о том, что в вузе, где она обучалась по вечерней форме (то есть без отрыва от трудовой деятельности), начались экзамены. В связи с этим Сивцова обратилась с заявлением к директору организации, где просила предоставить ей оплачиваемый учебный отпуск на время сессии в учебном заведении. Каким будет ответ директора организации? Какой нормативный документ регулирует вопрос о предоставлении учебного отпуска, какова его длительность?

Задача №25

При заключении трудового договора с Борисовым о работе в должности инженера-конструктора 1 категории конструкторского бюро директор предприятия предложил в данный договор включить следующие условия: о режиме работы; о размере заработной платы; о соблюдении правил внутреннего трудового распорядка предприятия; об обязательстве Борисова в течение первых двух лет не использовать ежегодный или другие виды отпусков, в том числе

по уходу за больными членами семьи и др.; об обязательстве не принимать участия в забастовке; об обязательстве не работать по совместительству у другого работодателя. По соглашению с Борисовым трудовой договор был заключен. Правомерны ли действия директора предприятия? Каков порядок заключения трудового договора, и в какой форме?

Задача №26

Пенсионер по старости Волков обратился к администрации ООО с просьбой принять его на постоянную работу. Администрация этой организации согласилась принять его на работу на один год, учитывая его пенсионный возраст. В каких случаях может быть заключен срочный трудовой договор? Имела ли право администрация заключить с Волковым срочный трудовой договор?

Задача №27

Инженер Андреев был зачислен на должность начальника смены одного из предприятий г. Москвы с шестимесячным испытательным сроком. Что понимается под испытательным сроком? Каковы сроки предварительного испытания? Законно ли установление инженеру Андрееву шестимесячного испытательного срока?

Задача №28

Работник, заключивший срочный трудовой договор на 2 месяца, отработал в период действия договора 4 выходных и 1 нерабочий праздничный день. При распространении на данный вид срочного трудового договора общих положений компенсации работы в выходные и нерабочие праздничные дни временный работник изъявит желание воспользоваться днями отдыха, тем самым увеличив срок трудового договора на 5 дней. Правомерны ли действия работника?

Задача №29

Имеют ли право Сотрудники кадрового состава органов внешней разведки Российской Федерации заниматься по совместительству другой оплачиваемой деятельностью?

Задача №30

Лаборант завода «Люминофоров» 4 октября в начале рабочего дня почувствовала общее недомогание и вынуждена была уйти с работы. Вечером у неё повысилась температура, появились боль в горле, насморк, кашель. Вызванный на следующее утро участковый врач диагностировал острое респираторное вирусное заболевание и назначил домашний режим и соответствующее лечение. Состояние здоровья пациентки улучшилось через семь дней, и 12 октября она приступила к своим профессиональным обязанностям. Можно ли выдать в данном случае больничный лист? Какой существует порядок оформления нетрудоспособности в связи с заболеванием?

3. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ИСТОЧНИКОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ В АТТЕСТАЦИИ

Основные источники:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: ОМЕГА-Л, 2016. – 192 с.
2. Певцова Е.А. Трудовое право: учебник.– М.: Юстиция, 2017.
3. Харитонов С.В. Трудовое право: учебник.– М.: Академия, 2015. – 320 с.

Дополнительные источники:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993), СПС «Консультант-плюс», 2014.
2. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», СПС «Консультант-плюс», 2015.
3. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», СПС «Консультант-плюс», 2015.
4. Гусов К.Н., Курилин М.Н. Международно-правовое регулирование труда (в конвенциях и рекомендациях МОТ). М., 2009. - 295 с.
5. Колосов В.К. Материальная ответственность рабочих и служащих. М., 2005.–213с.
6. Киселев И.Я Зарубежное трудовое право. М. Учебник, 2000. – 277 с.
7. Коршунов Ю.Н. Время труда и время отдыха. М., Юристь, 2009. – 185 с
8. Лившиц Р.З., Попонов Ю.Г. Трудовые книжки рабочих и служащих. М., 2007. – 176 с.
9. Нуртдинова А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России. М., 2005. – 215 с.
10. Скачкова Г.С. Трудовые договоры в различных сферах деятельности. М., Проспект. 2009. – 219 с.
11. Смоленский М.Б. Трудовое право Российской федерации: учебник.- 3-е изд., испр. и перераб. – Ростов – н/Д: Феникс, 2009. – 317 с.
12. Комментарии к Трудовому кодексу РФ/ Под общей редакцией Шкатулы В.И.- М., 2009.
13. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М., 2002. – 313 с. 63. Снигирева И.О. Рабочее время и время отдыха. М.: Проспект. 2008.
14. Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения: Учеб. пособие. М., Юристь, 2007. – 288 с.
15. Трудовое право: учебник/Н.А. Бриллиантова(и др.);под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. – 4-е изд., перераб. И доп. – Москва: Проспект, 2014. - 624с.

16. Миронов В.И. Трудовое право: Учебник для вузов и сузов (CD). - СПб.: Питер, 2009. - 864с.

12. Интернет-ресурсы:

1. <http://www.duma.gov.ru> – Официальный сайт Государственной Думы РФ;
2. <http://www.council.gov.ru> – Официальный сайт Совета Федерации Федерального Собрания РФ;
3. <http://www.pravitelstvo.gov.ru> - Официальный сайт Правительства РФ.
4. <http://www.ksrf.ru> - Официальный сайт Конституционного Суда РФ.
5. <http://www.supcourt.ru> - Официальный сайт Верховного Суда РФ.
6. <http://www.laws.ru> - Справочно-информационный правовой сайт
7. <http://www.kodeks.ru> - Справочно-информационный правовой сайт.
8. <http://www.pravo.gov.ru> - Официальный интернет-портал правовой информации.
9. <http://www.consultant.ru> – Справочная правовая система «Консультант Плюс»/ правовые ресурсы; обзор изменений законодательства; актуализированная справочная информация.
10. <http://www.garant.ru> – Справочная правовая система «Гарант»/ правовые ресурсы; экспертные обзоры и оценка; правовой консалтинг.