	МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Владивостокский государственный университет экономики и сервиса»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

ОП.05 Трудовое право

40.02.01 Право и организация социального обеспечения

Базовый уровень подготовки

Заочная форма обучения

Уссурийск, 2020

Рабочая программа учебной дисциплины разработана на основе Федерального государственного образовательного стандарта по специальности среднего профессионального образования программы подготовки специалистов среднего звена 40.02.01 Право и организация социального обеспечения, утвержденного приказом Министерства образования и науки Р.Ф. от 12 мая 2014 г. № 508.

Разработана:

Степанова К.В., преподаватель филиала ФГБОУ ВО «ВГУЭС» в г. Уссурийске

Рассмотрена на заседании ЦМК экономических, математических, общих естественнонаучных и правовых дисциплин

Протокол № 8 от «16» 04 2020 г.

Председатель ЦМК Басалюк Т.Г. Басалюк Т.Г.

Содержание

1	Общие сведения	4
2	Структура и содержание учебной дисциплины	6
3	Условия реализации программы дисциплины	21
4	Контроль и оценка результатов освоения учебной дисциплины	23

1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ТРУДОВОЕ ПРАВО

1.1. Место учебной дисциплины в структуре ППСЗ

Учебная дисциплина «Трудовое право» принадлежит к циклу общепрофессиональных дисциплин.

1.2. Требования к результатам освоения учебной дисциплины

Базовая часть

С целью реализации требований работодателей и ориентации профессиональной подготовки под конкретное рабочее место, обучающийся в рамках овладения указанным видом профессиональной деятельности должен:

- уметь:

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

- 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 договоров;
- 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.

Вариативная часть - предназначена для углубления подготовки, определяемой содержанием обязательной части, получения умений и знаний, необходимых для обеспечения конкурентоспособности выпускника в соответствии с запросами регионального рынка труда и возможностями продолжения образования.

Содержание дисциплины должно быть ориентировано на подготовку студентов к освоению профессиональных модулей ППСЗ по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения и овладению профессиональными компетенциями (ПК):

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.

В процессе освоения дисциплины у студентов должны формировать общие компетенции (ОК):

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 – коммуникативные 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.

1.3. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов
Максимальная учебная нагрузка (всего)	157
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего)	18
в том числе:	
лабораторные работы	не предусмотрено
практические занятия	6
контрольные работы	2
Самостоятельная работа обучающегося (всего)	133
в том числе:	
курсовая работа (проект)	не предусмотрено
другие виды самостоятельной работы	133
Консультация	не предусмотрено
Итоговая аттестация в форме <i>Экзамен</i>	

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДОВОЕ ПРАВО

2.1. Тематический план и содержание

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные и практические работы, самостоятельная работа обучающихся	Объем часов	Уровень освоения
Раздел 1. Трудовое право в современном обществе (в том числе практические работы)		11(0)	
Тема 1.1 Понятие, предмет, метод и системы трудового права	Содержание учебного материала	2	2,3
	1 Предмет трудового права. Метод трудового права. Система трудового права. Принципы трудового права.		
	Лабораторные работы	не предусмотрено	
	Практические работы	не предусмотрено	
	Контрольные работы	не предусмотрено	
	Самостоятельная работа обучающихся: Подобрать в ТК РФ примеры правовых норм, направленных на реализацию принципа запрета принудительного труда	2	
Тема 1.2 Источники трудового права: понятие и классификация	Содержание учебного материала	не предусмотрено	2,3
	1		
	Лабораторные работы	не предусмотрено	
	Практические работы	не предусмотрено	
	Контрольные работы	не предусмотрено	
	Самостоятельная работа обучающихся: 1 Понятие и характеристика источников трудового права. Виды источников трудового права. Действие нормативных правовых актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц. 2 Подобрать примеры постановлений Правительства РФ, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения	7	

	3 Правовая и социальная оценка местного регионального соглашения на текущий год по вопросу социального партнерства.		
Раздел 2. Социальное партнерство в сфере труда (в том числе практические работы)		9(0)	
Тема 2.1. Социальное партнерство: понятие, основные принципы, субъекты социального партнерства	Содержание учебного материала	не предусмотрено	2,3
	1		
	Лабораторные работы	не предусмотрено	
	Практические работы	не предусмотрено	
	Контрольные работы	не предусмотрено	
	Самостоятельная работа обучающихся: 1 Понятие и принципы социального партнерства. Субъекты социального партнерства. Система социального партнерства. 2 Подобрать примеры НПА, содержащих обязанность работодателя принимать решения с учетом мнения представительного органа работников, выборного органа первичной профсоюзной организации и без учета представительного органа работников	3	
Тема 2.2. Формы социального партнерства. Коллективный договор	Содержание учебного материала	не предусмотрено	2,3
	1		
	Лабораторные работы	не предусмотрено	
	Практические работы	не предусмотрено	
	Контрольные работы	не предусмотрено	
	Самостоятельная работа обучающихся: 1 Составить сравнительную таблицу: «Характеристика содержания актов социального партнерства» 2 Изучение особенностей коллективного договора 3 Изучить формы социального партнерства и решить ситуационные задачи	6	
Раздел 3. Трудовой договор (в том числе практические работы)	Практическая работа №1,2,3	29(6)	

Тема 3.1. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	Содержание учебного материала			
	1			2,3
	Лабораторные работы		не предусмотрено	
	Практическое занятие		не предусмотрено	
	Контрольные работы		не предусмотрено	
Самостоятельная работа обучающихся: 1 Занятость. Государственная политика в области содействия занятости населения. Основные формы обеспечения занятости. Условия признания граждан безработными. Порядок назначения и выплаты пособий по безработице 2 Подготовка сообщения по теме: «Безработица. Виды безработицы» 3 Изучение НПА, регулирующих сферу занятости и трудоустройства		5		
Тема 3.2. Понятие и стороны трудового договора. Содержание и срок трудового договора	Содержание учебного материала		не предусмотрено	
	1			2,3
	Лабораторные работы		не предусмотрено	
	Практические работы		не предусмотрено	
	Контрольные работы		не предусмотрено	
Самостоятельная работа обучающихся: 1 Заполнить таблицу «Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров» 2 Изучить понятие трудового договора, стороны, срок и содержание трудового договора.		4		
Тема 3.3. Порядок заключения и форма трудового договора	Содержание учебного материала		2	
	1	Общий порядок заключение трудового договора: возрастные и иные ограничения при заключении трудовых договоров, предоставляемые документы. Структура и содержание трудового договора. Форма трудового договора		2,3
	Лабораторные работы		не предусмотрено	

	Практическая работа №1 Разрешение конкретных ситуаций, связанных с порядком заключения трудового договора		2	
	Практическая работа №2 Разрешение конкретных ситуаций, связанных с порядком заключения отдельных видов трудовых договоров		2	
	Контрольные работы		не предусмотрено	
	Самостоятельная работа обучающихся: Подготовить сообщения по темам: «Ограничения при приеме на работу», «Трудовой договор: содержание и сроки», «Особый порядок заключения трудового договора и другие особенности регулирования труда некоторых категорий работников»		3	
Тема 3.4. Изменение трудового договора. Перевод на другую работу	Содержание учебного материала		2	2,3
	1	Изменение трудового договора. Перевод на другую работу. Перемещение на другую работу		
	Лабораторные работы		не предусмотрено	
	Практические работы		не предусмотрено	
	Контрольные работы		не предусмотрено	
	Самостоятельная работа обучающихся: Подготовить сообщение по теме: «Порядок изменения определенных сторонами условий трудового договора»		2	
Тема 3.5. Прекращение трудового договора	Содержание учебного материала		2	2,3
	1	Основания прекращения трудового договора. Общий порядок оформления прекращения трудового договора		
	Лабораторные работы		не предусмотрено	
	Практическая работа №3 Разрешение конкретных ситуаций, связанных с порядком изменения и прекращения трудового договора		2	
	Контрольные работы		не предусмотрено	
	Самостоятельная работа обучающихся: В виде таблицы дать классификацию оснований прекращения трудового		3	

	договора. Подготовить сообщение по теме: «Общие и специальные гарантии работников при расторжении трудового договора по инициативе работодателя»		
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха (в том числе практические работы)		11 (0)	
Тема 4.1. Рабочее время: понятие, виды. Режим рабочего времени	Содержание учебного материала	не предусмотрено	3
	1		
	Лабораторные работы	не предусмотрено	
	Практические работы	не предусмотрено	
	Контрольные работы	не предусмотрено	
Самостоятельная работа обучающихся: 1 Понятие и виды рабочего времени. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Режим рабочего времени. 2 Заполнить таблицу «Сходства и различия сверхурочной работы и работы в режиме ненормированного рабочего дня». Подготовка сообщения по теме: «Виды учета рабочего времени»	6		
Тема 4.2. Время отдыха: понятие и виды	Содержание учебного материала	не предусмотрено	3
	1		
	Лабораторные работы	не предусмотрено	
	Практические работы	не предусмотрено	
	Контрольные работы	не предусмотрено	
Самостоятельная работа обучающихся: 1 Понятие и виды времени отдыха. Виды отпусков по трудовому законодательству. Порядок предоставления и использования ежегодного отпуска 2 Подобрать судебные решения по вопросу отказа работодателя в продлении отпуска.	5		
Раздел 5. Заработная плата и нормирование труда (в том числе		8 (0)	

практические работы)			
Тема 5.1. Понятие заработной платы и методы ее правового регулирования	Содержание учебного материала	не предусмотрено	3
	1		
	Лабораторные работы	не предусмотрено	3
	Практические работы	не предусмотрено	
	Контрольные работы	не предусмотрено	
Самостоятельная работа обучающихся: 1 Понятие заработной платы. Метод регулирования заработной платы. Структура заработной платы 2 Составить таблицу «Основания и порядок расчета заработной платы в условиях, отклоняющихся от нормальных.»		3	
Тема 5.2. Государственные гарантии по оплате труда. Системы оплаты труда	Содержание учебного материала	не предусмотрено	3
	1		
	Лабораторные работы	не предусмотрено	5
	Практические работы	не предусмотрено	
	Контрольные работы	не предусмотрено	
Самостоятельная работа обучающихся: 1 Основные государственные гарантии по оплате труда. Системы оплаты труда 2 Разработать раздел трудового договора об оплате труда с отдельными категориями работников при введении эффективного контракта.		5	
Раздел 6. Гарантии и компенсации (в том числе практические работы)		7 (0)	
Тема 6.1. Понятие и случаи предоставления гарантий и компенсаций	Содержание учебного материала	не предусмотрено	3
	1		
	Лабораторные работы	не предусмотрено	3
Практические работы	не предусмотрено		

	Контрольная работа	2	
	Самостоятельная работа обучающихся: 1 Понятие гарантий и компенсаций. Виды гарантий и компенсаций. 2 Гарантии и компенсации, закрепленные в ТК РФ и международных источниках трудового права. 3 Подготовить сообщения по темам: «Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением», «Гарантии и компенсации работникам в связи с расторжением трудового договора»	5	
Раздел 7. Трудовой распорядок и дисциплина труда (в том числе практические работы)		10 (0)	
Тема 7.1. Понятие и значение дисциплины труда и методы ее обеспечения	Содержание учебного материала	не предусмотрено	3
	1		
	Лабораторные работы	не предусмотрено	
	Практические работы	не предусмотрено	
	Контрольные работы	не предусмотрено	
	Самостоятельная работа обучающихся: 1 Понятие дисциплины труда. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Поощрения за труд 2 Подготовить сообщения по темам: «Методы обеспечения трудовой дисциплины», «Виды дисциплинарных взысканий» 3 Составление документов, опосредующих действия работодателя по поощрению работника или привлечению его к дисциплинарной ответственности	5	
Тема 7.2. Дисциплинарная ответственность и ее виды	Содержание учебного материала	не предусмотрено	3
	1		
	Лабораторные работы	не предусмотрено	

	Практические работы	не предусмотрено	
	Контрольные работы	не предусмотрено	
	Самостоятельная работа обучающихся: 1 Понятие дисциплинарной ответственности. Виды дисциплинарной ответственности. 2 Заполнить таблицу по теме: «Сравнительный анализ общей и специальной дисциплинарной ответственности» 3 Разрешение конкретных ситуаций, связанных с дисциплиной труда	5	
Раздел 8. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников (в том числе практические работы)		7 (0)	
Тема 8.1. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров	Содержание учебного материала	не предусмотрено	3
	1		
	Лабораторные работы	не предусмотрено	
	Практические работы	не предусмотрено	
	Контрольные работы	не предусмотрено	
	Самостоятельная работа обучающихся: 1 Понятие квалификации и профессионального стандарта. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников. 2 Анализ судебных решений по вопросу нарушения конституционного права к дополнительному профессиональному образованию работников.	3	
Тема 8.2. Ученический договор	Содержание учебного материала	не предусмотрено	3
	1		
	Лабораторные работы	не предусмотрено	
	Практические работы	не предусмотрено	
	Контрольные работы	не предусмотрено	

	Самостоятельная работа обучающихся: 1 Понятие и содержание ученического договора. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением. Права и обязанности учеников. Прекращение ученического договора 2 Подготовка сообщений по темам: «Права работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование», «Профессиональный стандарт»	4		
Раздел 9. Охрана труда (в том числе практические работы)		16 (0)		
Тема 9.1. Понятие, содержание и значение охраны труда. Законодательство об охране труда	Содержание учебного материала	2	2,3	
	1 Понятие и содержание охраны труда. Условия труда. Законодательство об охране труда			
	Лабораторные работы	не предусмотрено		
	Практические работы	не предусмотрено		
	Контрольные работы	не предусмотрено		
	Тема 9.2. Обязанности сторон трудовых отношений в области охраны труда	Самостоятельная работа обучающихся: 1 Подготовка сообщения по теме: «Значение охраны труда как правового института»	2	
		Содержание учебного материала	не предусмотрено	2,3
1				
Лабораторные работы		не предусмотрено		
Практические работы		не предусмотрено		
Контрольные работы		не предусмотрено		
Тема 9.3. Организация охраны труда и ее органы		Самостоятельная работа обучающихся: Право работника на охрану труда. Гарантии прав работника на охрану труда. Обязанности работника в области охраны труда. Обязанности работодателя в области охраны труда	3	
	Содержание учебного материала	не предусмотрено	2,3	
1				

	Лабораторные работы	не предусмотрено	
	Практические работы	не предусмотрено	
	Контрольные работы	не предусмотрено	
	Самостоятельная работа обучающихся: 1 Государственное управление охраной труда. Министерство труда и социальной защиты. Государственная экспертиза охраны труда. Службы (отделы) по охране труда, создаваемые у работодателей. Общественные комитеты (комиссии) по охране труда 2 Подготовка сообщения по теме: «Виды и порядок утверждения правил по охране труда»	3	
Тема 9.4. Расследование и учет несчастных случаев на производстве	Содержание учебного материала	не предусмотрено	2,3
	1		
	Лабораторные работы	не предусмотрено	
	Практические работы	не предусмотрено	
	Контрольные работы	не предусмотрено	
	Самостоятельная работа обучающихся: 1 Порядок расследования несчастных случаев на производстве. Учет несчастных случаев на производстве 2 Составить блок – схему по теме: «Расследование несчастных случаев на производстве»	3	
Тема 9.5. Правила особой охраны труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Охрана труда молодежи и лиц с пониженной трудоспособностью	Содержание учебного материала	не предусмотрено	2,3
	1		
	Лабораторные работы	не предусмотрено	
	Практические работы	не предусмотрено	
	Контрольные работы	не предусмотрено	
	Самостоятельная работа обучающихся: 1 Специальные нормы об охране труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Охрана труда молодежи и лиц	3	

	с пониженной трудоспособностью. 2 Составить таблицу «Особенности охраны труда отдельных категорий работников».		
Раздел 10. Материальная ответственность сторон (в том числе практические работы)		10 (0)	
Тема 10.1. Понятие и условия материальной ответственности	Содержание учебного материала	2	2,3
	1 Понятие материальной ответственности. Условия наступления материальной ответственности		
	Лабораторные работы	не предусмотрено	
	Практические работы	не предусмотрено	
	Контрольные работы	не предусмотрено	
	Самостоятельная работа обучающихся: Подготовка сообщения по теме: «Отличие материальной ответственности по трудовому праву от имущественной ответственности по гражданскому праву»	2	
Тема 10.2. Виды и пределы материальной ответственности	Содержание учебного материала	не предусмотрено	2,3
	1		
	Лабораторные работы	не предусмотрено	
	Практические работы	не предусмотрено	
	Контрольные работы	не предусмотрено	
	Самостоятельная работа обучающихся: 1 Ограниченная материальная ответственность. Полная материальная ответственность. Индивидуальная форма полной материальной ответственности. Коллективная (бригадная) материальная ответственность. 2 Заполнить сравнительную таблицу: «Правила материальной ответственности работника и работодателя» 3 Анализ судебной практики по вопросу возмещения	6	

	морального вреда, причиненного работнику незаконными действиями (бездействиями) работодателя		
Раздел 11. Защита трудовых прав работников (в том числе практические работы)		7 (0)	
Тема 11.1. Защита трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства	Содержание учебного материала	2	2,3
	1 Понятие и способы защиты трудовых прав и свобод. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.		
	Лабораторные работы	не предусмотрено	
	Практические работы	не предусмотрено	
	Контрольные работы	не предусмотрено	
	Самостоятельная работа обучающихся: 1 Подготовка сообщения по теме: «Порядок организации и проведения проверок работодателей»	2	
Тема 11.2 Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональным союзам. Самозащита работниками трудовых споров	Содержание учебного материала	не предусмотрено	2,3
	1		
	Лабораторные работы	не предусмотрено	
	Практические работы	не предусмотрено	
	Контрольные работы	не предусмотрено	
	Самостоятельная работа обучающихся: 1 Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональным союзам. Самозащита работниками трудовых споров 2 Подготовка сообщения по теме: «Формы самозащиты работниками трудовых прав»	3	
Раздел 12. Трудовые споры и порядок их рассмотрения и разрешения (в том числе практические работы)		32 (0)	
Тема 12.1. Трудовые споры, их	Содержание учебного материала	не предусмотрено	

разграничение и причины возникновения	1			2,3
		Лабораторные работы	не предусмотрено	
		Практические работы	не предусмотрено	
		Контрольные работы	не предусмотрено	
		Самостоятельная работа обучающихся: 1 Трудовые споры, их разграничение. Причины возникновения трудовых споров 2 Подготовка сообщения по теме: «Понятие, виды и причины трудовых споров»	4	
Тема 12.2. Понятие, характеристика и способы разрешения индивидуальных трудовых споров		Содержание учебного материала	не предусмотрено	1,2,3
	1			
		Лабораторные работы	не предусмотрено	
		Практические работы	не предусмотрено	
		Контрольные работы	не предусмотрено	
	Самостоятельная работа обучающихся: 1 Понятие индивидуального трудового спора. Предмет индивидуального трудового спора. Способы разрешения индивидуальных трудовых споров 2 Составить схему рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС	4		
Тема 12.3 Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и в судебном порядке		Содержание учебного материала	не предусмотрено	1,2,3
	1			
		Лабораторные работы	не предусмотрено	
		Практические работы	не предусмотрено	
		Контрольные работы	не предусмотрено	
	Самостоятельная работа обучающихся: 1 Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам. Разрешение индивидуальных трудовых споров в судебном порядке	4		

	2 Подготовка сообщения по теме: «Подведомственность и порядок рассмотрения трудовых споров» 3 Составление заявления в орган по рассмотрению трудовых споров		
Тема 12.4. Коллективные трудовые споры: понятие и признаки	Содержание учебного материала	не предусмотрено	1,2,3
	1		
	Лабораторные работы	не предусмотрено	
	Практические работы	не предусмотрено	
	Контрольные работы	не предусмотрено	
Самостоятельная работа обучающихся: 1 Понятие коллективного трудового спора. Признаки коллективного трудового спора. Этапы коллективного трудового спора 2 Заполнить таблицу по теме: «Отличия коллективных трудовых споров от индивидуальных трудовых споров»	6		
Тема 12.5. Примирительные процедуры	Содержание учебного материала	не предусмотрено	1,2,3
	1		
	Лабораторные работы	не предусмотрено	
	Практические работы	не предусмотрено	
	Контрольные работы	не предусмотрено	
Самостоятельная работа обучающихся: 1 Создание примирительной комиссии. Роль посредников в решении трудового спора. Трудовой арбитраж как особый орган по рассмотрению коллективного трудового спора 2 Заполнить таблицу «Характеристика примирительных процедур при разрешении коллективных трудовых споров»	6		
Тема 12.6. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового	Содержание учебного материала	2	1,2,3
	1 Понятие забастовки. Характеристики забастовки.		

спора	Основания для объявления забастовки. Этапы объявления забастовки. Признание забастовки незаконной		
	Лабораторные работы	не предусмотрено	
	Практическое занятие	не предусмотрено	
	Контрольные работы	не предусмотрено	
	Самостоятельная работа обучающихся: 1 Составление документов сопровождающих коллективный трудовой спор 2 Составить поэтапную схему проведения забастовки 3 Анализ судебной практики по вопросу признания забастовки незаконной	6	
Примерная тематика курсовой работы (проекта)		не предусмотрено	
Самостоятельная работа обучающихся над курсовой работой (проектом)		не предусмотрено	
		Всего:	157

3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Требования к минимальному материально-техническому обеспечению

Учебная аудитория для проведения учебных занятий (урок, практическое занятие, лабораторное занятие, лекция, семинар), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации:

Кабинет трудового права

количество посадочных мест - 54 шт., стол для преподавателя 1 шт., стул для преподавателя 1 шт., мультимедийное оборудование 1 шт., доска маркерная, стеллаж, дидактические пособия

ПО: Microsoft Windows 7 Professional Russian, ООО "Битроникс Владивосток" Контракт № 0320100030814000018-45081 от 09.09.14, лицензия №64099496, бессрочно.

3.2. Информационное обеспечение обучения (перечень рекомендуемых учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы)

Основная литература

1. Головина, С. Ю. Трудовое право : учебник для среднего профессионального образования / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина ; под общей редакцией С. Ю. Головиной. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 313 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-01249-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450711>

2. Головина, С. Ю. Трудовое право. Практикум : учебное пособие для среднего профессионального образования / С. Ю. Головина ; под редакцией С. Ю. Головиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 346 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-00914-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450717>

3. Зарипова, З. Н. Трудовое право. Практикум : учебное пособие для среднего профессионального образования / З. Н. Зарипова, М. В. Клепоносова, В. А. Шавин. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 197 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-03674-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/452887>.

Дополнительная литература

1. Трудовое право : учебник для среднего профессионального образования / Р. А. Курбанов [и др.] ; под общей редакцией Р. А. Курбанова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 332 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-10642-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450701>

2. Рыженков, А. Я. Трудовое право : учебное пособие для среднего профессионального образования / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 220 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-07901-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450912>

3. Трудовое право : учебник для среднего профессионального образования / В. Л. Гейхман [и др.] ; под редакцией В. Л. Гейхмана. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 382 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-06973-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450971>.

Электронные ресурсы

1. Консультант Плюс / СПС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

2. Гарант / ИПП [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru>.

3. Кодекс: законодательство, комментарии, консультации, судебная практика // ПСС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kodeks.ru>.

4. РОСКОДЕКС: российское законодательство [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.roskodeks.ru>

5. Университетская библиотека online [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://biblioclub.ru/>

6. РУКОНТ: Электронно-библиотечная система [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rucont.ru>.


7. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rosmintrud.ru>.

8. РОСТРУД. Государственная инспекция труда в Приморском крае [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://git25.rostrud.ru>.

4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Контроль и оценка результатов освоения учебной дисциплины осуществляется преподавателем в процессе проведения практических занятий и лабораторных работ, тестирования, а также выполнения обучающимися индивидуальных заданий, проектов, исследований.

Результаты обучения (освоенные умения, знания)	Формы и методы контроля и оценки результатов обучения
Умения: применять на практике нормы трудового законодательства;	Выполнение и защита практической работы Экзамен
анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;	Выполнение и защита практической работы Экзамен
анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений	Выполнение и защита практической работы Экзамен
анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации	Выполнение и защита практической работы Экзамен
Знания: нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;	Текущий контроль Экзамен
содержание российского трудового права;	Текущий контроль Экзамен
права и обязанности работников и работодателей;	Текущий контроль Экзамен
порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;	Текущий контроль Экзамен
виды трудовых договоров;	Текущий контроль Экзамен
содержание трудовой дисциплины;	Текущий контроль Экзамен
порядок разрешения трудовых споров;	Текущий контроль Экзамен
виды рабочего времени и времени отдыха;	Текущий контроль Экзамен
формы и системы оплаты труда работников;	Текущий контроль Экзамен
основы охраны труда;	Текущий контроль Экзамен
порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора	Текущий контроль Экзамен

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Владивостокский государственный университет экономики и сервиса»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

ОП.05 Трудовое право

40.02.01 Право и организация социального обеспечения

Базовый уровень подготовки

Заочная форма обучения

Усурийск, 2020

Рабочая программа учебной дисциплины разработана на основе Федерального государственного образовательного стандарта по специальности среднего профессионального образования программы подготовки специалистов среднего звена 40.02.01 Право и организация социального обеспечения, утвержденного приказом Министерства образования и науки Р.Ф. от 12 мая 2014 г. № 508.

Разработана:

Степанова К.В., преподаватель филиала ФГБОУ ВО «ВГУЭС» в г. Уссурийске

Рассмотрена на заседании ЦМК экономических, математических, общих естественнонаучных и правовых дисциплин
Протокол № 8 от «16» 04 2020 г.
Председатель ЦМК Басалюк Т.Г. Басалюк Т.Г.

1 ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

№ п/п	Код компетенции	Формулировка компетенции	Номер этапа (1–8)
1.	ОК 1.	Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.	4
2.	ОК 2.	Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.	4
3.	ОК 3.	Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность	4
4.	ОК 4.	Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	4
5.	ОК 5.	Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	4
6.	ОК 6.	Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.	4
7.	ОК 8	Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.	4
8.	ОК 9	Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.	4
9.	ПК 1.1	Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты	4
10.	ПК 1.2	Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты	4
11.	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	4
12.	ПК 1.4	Осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод), индексацию и корректировку пенсий, назначение пособий, компенсаций и других социальных выплат, используя информационно-компьютерные технологии	4
13.	ПК 2.2	Выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите и осуществлять их учет, используя информационно-компьютерные технологии	4

2 ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

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

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
	1	2	3	4	5
<p>Знает:</p> <p>31 нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;</p> <p>32 содержание российского трудового права;</p> <p>33 права и обязанности работников и работодателей;</p> <p>34 порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;</p> <p>35 виды трудовых</p>	<p>Отсутствие знания – нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;</p> <p>содержания российского трудового права;</p> <p>прав и обязанностей работников и работодателей;</p> <p>порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;</p> <p>видов трудовых</p>	<p>Фрагментарное знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;</p> <p>содержания российского трудового права;</p> <p>прав и обязанностей работников и работодателей;</p> <p>порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;</p> <p>видов трудовых</p>	<p>Неполное знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;</p> <p>содержания российского трудового права;</p> <p>прав и обязанностей работников и работодателей;</p> <p>порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;</p> <p>видов трудовых</p>	<p>В целом сформировавшееся знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;</p> <p>содержания российского трудового права;</p> <p>прав и обязанностей работников и работодателей;</p> <p>порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;</p> <p>видов трудовых</p>	<p>Сформировавшееся систематическое знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;</p> <p>содержания российского трудового права;</p> <p>прав и обязанностей работников и работодателей;</p> <p>порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;</p> <p>видов трудовых</p>

<p>договоров; 36 содержание трудовой дисциплины; 37 порядок разрешения трудовых споров; 38 виды рабочего времени и времени отдыха; 39 формы и системы оплаты труда работников; 310 основы охраны труда; 311 порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора.</p>	<p>договоров; содержания трудовой дисциплины; порядка разрешения трудовых споров; видов рабочего времени и времени отдыха; форм и систем оплаты труда работников; основ охраны труда; порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.</p>	<p>договоров; содержания трудовой дисциплины; порядка разрешения трудовых споров; видов рабочего времени и времени отдыха; форм и систем оплаты труда работников; основ охраны труда; порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.</p>	<p>договоров; содержания трудовой дисциплины; порядка разрешения трудовых споров; видов рабочего времени и времени отдыха; форм и систем оплаты труда работников; основ охраны труда; порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.</p>	<p>договоров; содержания трудовой дисциплины; порядка разрешения трудовых споров; видов рабочего времени и времени отдыха; форм и систем оплаты труда работников; основ охраны труда; порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.</p>	<p>договоров; содержания трудовой дисциплины; порядка разрешения трудовых споров; видов рабочего времени и времени отдыха; форм и систем оплаты труда работников; основ охраны труда; порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.</p>
<p>Умеет: У1 применять на практике нормы трудового законодательства; У2 анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; У3 анализировать и решать юридические</p>	<p>Отсутствие умения применять на практике нормы трудового законодательства; анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; анализировать и</p>	<p>Фрагментарное умение применять на практике нормы трудового законодательства; анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; анализировать и</p>	<p>Неполное умение применять на практике нормы трудового законодательства; анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; анализировать и решать юридические проблемы</p>	<p>В целом сформировавшееся умение применять на практике нормы трудового законодательства; анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; анализировать и решать юридические проблемы</p>	<p>Сформировавшееся систематическое умение применять на практике нормы трудового законодательства; анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; анализировать и решать юридические проблемы</p>

проблемы в сфере трудовых отношений;	решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	в сфере трудовых отношений;	в сфере трудовых отношений;	в сфере трудовых отношений;
У4 анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.
Имеет практический опыт:	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено
Шкала оценивания (соотношение с традиционными формами аттестации)	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено

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

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
	1	2	3	4	5

<p>Знает: 31 нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;</p> <p>32 содержание российского трудового права;</p>	<p>Отсутствие знания – нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;</p> <p>содержания российского трудового права;</p>	<p>Фрагментарное знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;</p> <p>содержания российского трудового права;</p>	<p>Неполное знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;</p> <p>содержания российского трудового права;</p>	<p>В целом сформированное знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;</p> <p>содержания российского трудового права;</p>	<p>Сформированное систематическое знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;</p> <p>содержания российского трудового права;</p>
<p>Умеет: У1 применять на практике нормы трудового законодательства;</p> <p>У2 анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;</p> <p>У3 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;</p> <p>У4 анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой</p>	<p>Отсутствие умения применять на практике нормы трудового законодательства;</p> <p>анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;</p> <p>анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;</p> <p>анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой</p>	<p>Фрагментарное умение применять на практике нормы трудового законодательства;</p> <p>анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;</p> <p>анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;</p> <p>анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой</p>	<p>Неполное умение применять на практике нормы трудового законодательства;</p> <p>анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;</p> <p>анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;</p> <p>анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.</p>	<p>В целом сформированное умение применять на практике нормы трудового законодательства;</p> <p>анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;</p> <p>анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;</p> <p>анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.</p>	<p>Сформированное систематическое умение применять на практике нормы трудового законодательства;</p> <p>анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;</p> <p>анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;</p> <p>анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.</p>

деятельности организации.	деятельности организации.	деятельности организации.			
Имеет практический опыт:	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено
Шкала оценивания (соотношение с традиционными формами аттестации)	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено

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

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
	1	2	3	4	5
Знает: 31 нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;	Отсутствие знания – нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;	Фрагментарное знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;	Неполное знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;	В целом сформировавшееся знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;	Сформировавшееся систематическое знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;
32 содержание российского трудового права;	содержания российского трудового права;	содержания российского трудового права;	содержания российского трудового права;	содержания российского трудового права;	содержания российского трудового права;

33 права и обязанности работников и работодателей;	прав и обязанностей работников и работодателей;	прав и обязанностей работников и работодателей;	прав и обязанностей работников и работодателей;	прав и обязанностей работников и работодателей;	прав и обязанностей работников и работодателей;
34 порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;	порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;	порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;	порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;	порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;	порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;
35 виды трудовых договоров;	видов трудовых договоров;	видов трудовых договоров;	видов трудовых договоров;	видов трудовых договоров;	видов трудовых договоров;
36 содержание трудовой дисциплины;	содержания трудовой дисциплины;	содержания трудовой дисциплины;	содержания трудовой дисциплины;	содержания трудовой дисциплины;	содержания трудовой дисциплины;
37 порядок разрешения трудовых споров;	порядка разрешения трудовых споров;	порядка разрешения трудовых споров;	порядка разрешения трудовых споров;	порядка разрешения трудовых споров;	порядка разрешения трудовых споров;
38 виды рабочего времени и времени отдыха;	видов рабочего времени и времени отдыха;	видов рабочего времени и времени отдыха;	видов рабочего времени и времени отдыха;	видов рабочего времени и времени отдыха;	видов рабочего времени и времени отдыха;
39 формы и системы оплаты труда работников;	форм и систем оплаты труда работников;	форм и систем оплаты труда работников;	форм и систем оплаты труда работников;	форм и систем оплаты труда работников;	форм и систем оплаты труда работников;
310 основы охраны труда;	основ охраны труда;	основ охраны труда;	основ охраны труда;	основ охраны труда;	основ охраны труда;
311 порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора.	порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.	порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.	порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.	порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.	порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.
Умеет: У1 применять на	Отсутствие умения применять на	Фрагментарное умение применять	Неполное умение применять на практике	В целом сформировавшееся	Сформировавшееся систематическое

практике нормы трудового законодательства;	практике нормы трудового законодательства;	на практике нормы трудового законодательства;	нормы трудового законодательства;	умение применять на практике нормы трудового законодательства;	умение применять на практике нормы трудового законодательства;
У2 анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;	анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;	анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;	анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;	анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;	анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;
У3 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;
У4 анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.
Имеет практический опыт:	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено
Шкала оценивания (соотношение с традиционными формами аттестации)	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено

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

Планируемые результаты	Критерии оценивания результатов обучения				
	1	2	3	4	5

<p>обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)</p>					
<p>Знает: 31 нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; 32 содержание российского трудового права; 33 права и обязанности работников и работодателей; 34 порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров; 35 виды трудовых договоров; 36 содержание трудовой дисциплины;</p>	<p>Отсутствие знания – нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве; содержания российского трудового права; прав и обязанностей работников и работодателей; порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров; видов трудовых договоров; содержания трудовой дисциплины;</p>	<p>Фрагментарное знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве; содержания российского трудового права; прав и обязанностей работников и работодателей; порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров; видов трудовых договоров; содержания трудовой дисциплины;</p>	<p>Неполное знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве; содержания российского трудового права; прав и обязанностей работников и работодателей; порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров; видов трудовых договоров; содержания трудовой дисциплины;</p>	<p>В целом сформированное знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве; содержания российского трудового права; прав и обязанностей работников и работодателей; порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров; видов трудовых договоров; содержания трудовой дисциплины;</p>	<p>Сформированное систематическое знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве; содержания российского трудового права; прав и обязанностей работников и работодателей; порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров; видов трудовых договоров; содержания трудовой дисциплины;</p>

37 порядок разрешения трудовых споров;	порядка разрешения трудовых споров;	порядка разрешения трудовых споров;	порядка разрешения трудовых споров;	порядка разрешения трудовых споров;	порядка разрешения трудовых споров;
38 виды рабочего времени и времени отдыха;	видов рабочего времени и времени отдыха;	видов рабочего времени и времени отдыха;	видов рабочего времени и времени отдыха;	видов рабочего времени и времени отдыха;	видов рабочего времени и времени отдыха;
39 формы и системы оплаты труда работников;	форм и систем оплаты труда работников;	форм и систем оплаты труда работников;	форм и систем оплаты труда работников;	форм и систем оплаты труда работников;	форм и систем оплаты труда работников;
310 основы охраны труда;	основ охраны труда;	основ охраны труда;	основ охраны труда;	основ охраны труда;	основ охраны труда;
311 порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора.	порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.	порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.	порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.	порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.	порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.
Умеет: У1 применять на практике нормы трудового законодательства;	Отсутствие умения применять на практике нормы трудового законодательства;	Фрагментарное умение применять на практике нормы трудового законодательства;	Неполное умение применять на практике нормы трудового законодательства;	В целом сформировавшееся умение применять на практике нормы трудового законодательства;	Сформировавшееся систематическое умение применять на практике нормы трудового законодательства;
У2 анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;	анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;	анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;	анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;	анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;	анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;
У3 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;

У4 анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.
Имеет практический опыт:	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено
Шкала оценивания (соотношение с традиционными формами аттестации)	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено

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

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
	1	2	3	4	5
Знает: 31 нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;	Отсутствие знания – нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;	Фрагментарное знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;	Неполное знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;	В целом сформировавшееся знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;	Сформировавшееся систематическое знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;

32 содержание российского трудового права;	содержания российского трудового права;	содержания российского трудового права;	содержания российского трудового права;	содержания российского трудового права;	содержания российского трудового права;
Умеет: У1 применять на практике нормы трудового законодательства;	Отсутствие умения применять на практике нормы трудового законодательства;	Фрагментарное умение применять на практике нормы трудового законодательства;	Неполное умение применять на практике нормы трудового законодательства;	В целом сформировавшееся умение применять на практике нормы трудового законодательства;	Сформировавшееся систематическое умение применять на практике нормы трудового законодательства;
У2 анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;	анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;	анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;	анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;	анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;	анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;
У3 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;
У4 анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.
Имеет практический опыт:	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено
Шкала оценивания (соотношение с традиционными	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено

формами аттестации)					
---------------------	--	--	--	--	--

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

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
	1	2	3	4	5
<p>Знает:</p> <p>31 нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;</p> <p>32 содержание российского трудового права;</p>	Отсутствие знания – нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;	Фрагментарное знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;	Неполное знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;	В целом сформированное знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;	Сформированное систематическое знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;
<p>Умеет:</p> <p>У1 применять на практике нормы трудового законодательства;</p>	Отсутствие умения применять на практике нормы трудового законодательства;	Фрагментарное умение применять на практике нормы трудового законодательства;	Неполное умение применять на практике нормы трудового законодательства;	В целом сформированное умение применять на практике нормы трудового законодательства;	Сформированное систематическое умение применять на практике нормы трудового законодательства;
<p>У2 анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;</p>	анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;	анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;	анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;	анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;	анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;

У3 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;
У4 анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.
Имеет практический опыт:	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено
Шкала оценивания (соотношение с традиционными формами аттестации)	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено

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

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
	1	2	3	4	5

<p>Знает: 31 нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;</p>	<p>Отсутствие знания – нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;</p>	<p>Фрагментарное знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;</p>	<p>Неполное знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;</p>	<p>В целом сформированное знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;</p>	<p>Сформированное систематическое знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;</p>
<p>32 содержание российского трудового права;</p>	<p>содержания российского трудового права;</p>	<p>содержания российского трудового права;</p>	<p>содержания российского трудового права;</p>	<p>содержания российского трудового права;</p>	<p>содержания российского трудового права;</p>
<p>33 права и обязанности работников и работодателей;</p>	<p>прав и обязанностей работников и работодателей;</p>	<p>прав и обязанностей работников и работодателей;</p>	<p>прав и обязанностей работников и работодателей;</p>	<p>прав и обязанностей работников и работодателей;</p>	<p>прав и обязанностей работников и работодателей;</p>
<p>34 порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;</p>	<p>порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;</p>	<p>порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;</p>	<p>порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;</p>	<p>порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;</p>	<p>порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;</p>
<p>35 виды трудовых договоров;</p>	<p>видов трудовых договоров;</p>	<p>видов трудовых договоров;</p>	<p>видов трудовых договоров;</p>	<p>видов трудовых договоров;</p>	<p>видов трудовых договоров;</p>
<p>36 содержание трудовой дисциплины;</p>	<p>содержания трудовой дисциплины;</p>	<p>содержания трудовой дисциплины;</p>	<p>содержания трудовой дисциплины;</p>	<p>содержания трудовой дисциплины;</p>	<p>содержания трудовой дисциплины;</p>
<p>37 порядок разрешения трудовых споров;</p>	<p>порядка разрешения трудовых споров;</p>	<p>порядка разрешения трудовых споров;</p>	<p>порядка разрешения трудовых споров;</p>	<p>порядка разрешения трудовых споров;</p>	<p>порядка разрешения трудовых споров;</p>
<p>38 виды рабочего времени и времени отдыха;</p>	<p>видов рабочего времени и времени отдыха;</p>	<p>видов рабочего времени и времени отдыха;</p>	<p>видов рабочего времени и времени отдыха;</p>	<p>видов рабочего времени и времени отдыха;</p>	<p>видов рабочего времени и времени отдыха;</p>

39 формы и системы оплаты труда работников; 310 основы охраны труда; 311 порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора.	форм и систем оплаты труда работников; основ охраны труда; порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.	форм и систем оплаты труда работников; основ охраны труда; порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.	форм и систем оплаты труда работников; основ охраны труда; порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.	форм и систем оплаты труда работников; основ охраны труда; порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.	форм и систем оплаты труда работников; основ охраны труда; порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.
Умеет: У1 применять на практике нормы трудового законодательства; У2 анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; У3 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; У4 анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности	Отсутствие умения 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	Фрагментарное умение 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	Неполное умение 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 целом сформированное умение 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.	Сформированное систематическое умение 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.

организации.	организации.	организации.			
Имеет практический опыт:	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено
Шкала оценивания (соотношение с традиционными формами аттестации)	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено

<ОК 9> < Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.>

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
	1	2	3	4	5
Знает: 31 нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;	Отсутствие знания – нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;	Фрагментарное знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;	Неполное знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;	В целом сформировавшееся знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;	Сформировавшееся систематическое знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;
32 содержание российского трудового права;	содержания российского трудового права;	содержания российского трудового права;	содержания российского трудового права;	содержания российского трудового права;	содержания российского трудового права;

33 права и обязанности работников и работодателей;	прав и обязанностей работников и работодателей;	прав и обязанностей работников и работодателей;	прав и обязанностей работников и работодателей;	прав и обязанностей работников и работодателей;	прав и обязанностей работников и работодателей;
34 порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;	порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;	порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;	порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;	порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;	порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;
35 виды трудовых договоров;	видов трудовых договоров;	видов трудовых договоров;	видов трудовых договоров;	видов трудовых договоров;	видов трудовых договоров;
36 содержание трудовой дисциплины;	содержания трудовой дисциплины;	содержания трудовой дисциплины;	содержания трудовой дисциплины;	содержания трудовой дисциплины;	содержания трудовой дисциплины;
37 порядок разрешения трудовых споров;	порядка разрешения трудовых споров;	порядка разрешения трудовых споров;	порядка разрешения трудовых споров;	порядка разрешения трудовых споров;	порядка разрешения трудовых споров;
38 виды рабочего времени и времени отдыха;	видов рабочего времени и времени отдыха;	видов рабочего времени и времени отдыха;	видов рабочего времени и времени отдыха;	видов рабочего времени и времени отдыха;	видов рабочего времени и времени отдыха;
39 формы и системы оплаты труда работников;	форм и систем оплаты труда работников;	форм и систем оплаты труда работников;	форм и систем оплаты труда работников;	форм и систем оплаты труда работников;	форм и систем оплаты труда работников;
310 основы охраны труда;	основ охраны труда;	основ охраны труда;	основ охраны труда;	основ охраны труда;	основ охраны труда;
311 порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора.	порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.	порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.	порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.	порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.	порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.
Умеет: У1 применять на	Отсутствие умения применять на	Фрагментарное умение применять	Неполное умение применять на практике	В целом сформировавшееся	Сформировавшееся систематическое

практике нормы трудового законодательства;	практике нормы трудового законодательства;	на практике нормы трудового законодательства;	нормы трудового законодательства;	умение применять на практике нормы трудового законодательства;	умение применять на практике нормы трудового законодательства;
У2 анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;	анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;	анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;	анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;	анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;	анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;
У3 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;
У4 анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.
Имеет практический опыт:	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено
Шкала оценивания (соотношение с традиционными формами аттестации)	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено

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

Планируемые результаты	Критерии оценивания результатов обучения				
	1	2	3	4	5

<p>обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)</p>					
<p>Знает: 31 нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; 32 содержание российского трудового права; 33 права и обязанности работников и работодателей; 34 порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров; 35 виды трудовых договоров; 36 содержание трудовой дисциплины;</p>	<p>Отсутствие знания – нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве; содержания российского трудового права; прав и обязанностей работников и работодателей; порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров; видов трудовых договоров; содержания трудовой дисциплины;</p>	<p>Фрагментарное знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве; содержания российского трудового права; прав и обязанностей работников и работодателей; порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров; видов трудовых договоров; содержания трудовой дисциплины;</p>	<p>Неполное знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве; содержания российского трудового права; прав и обязанностей работников и работодателей; порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров; видов трудовых договоров; содержания трудовой дисциплины;</p>	<p>В целом сформированное знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве; содержания российского трудового права; прав и обязанностей работников и работодателей; порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров; видов трудовых договоров; содержания трудовой дисциплины;</p>	<p>Сформированное систематическое знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве; содержания российского трудового права; прав и обязанностей работников и работодателей; порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров; видов трудовых договоров; содержания трудовой дисциплины;</p>

37 порядок разрешения трудовых споров;	порядка разрешения трудовых споров;	порядка разрешения трудовых споров;	порядка разрешения трудовых споров;	порядка разрешения трудовых споров;	порядка разрешения трудовых споров;
38 виды рабочего времени и времени отдыха;	видов рабочего времени и времени отдыха;	видов рабочего времени и времени отдыха;	видов рабочего времени и времени отдыха;	видов рабочего времени и времени отдыха;	видов рабочего времени и времени отдыха;
39 формы и системы оплаты труда работников;	форм и систем оплаты труда работников;	форм и систем оплаты труда работников;	форм и систем оплаты труда работников;	форм и систем оплаты труда работников;	форм и систем оплаты труда работников;
310 основы охраны труда;	основ охраны труда;	основ охраны труда;	основ охраны труда;	основ охраны труда;	основ охраны труда;
311 порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора.	порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.	порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.	порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.	порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.	порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.
Умеет: У1 применять на практике нормы трудового законодательства;	Отсутствие умения применять на практике нормы трудового законодательства;	Фрагментарное умение применять на практике нормы трудового законодательства;	Неполное умение применять на практике нормы трудового законодательства;	В целом сформировавшееся умение применять на практике нормы трудового законодательства;	Сформировавшееся систематическое умение применять на практике нормы трудового законодательства;
У2 анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;	анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;	анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;	анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;	анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;	анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;
У3 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;

У4 анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.
Имеет практический опыт:	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено
Шкала оценивания (соотношение с традиционными формами аттестации)	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено

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

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
	1	2	3	4	5
Знает: 31 нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;	Отсутствие знания – нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;	Фрагментарное знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;	Неполное знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;	В целом сформировавшееся знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;	Сформировавшееся систематическое знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;

32 содержание российского трудового права;	содержания российского трудового права;	содержания российского трудового права;	содержания российского трудового права;	содержания российского трудового права;	содержания российского трудового права;
33 права и обязанности работников и работодателей;	прав и обязанностей работников и работодателей;	прав и обязанностей работников и работодателей;	прав и обязанностей работников и работодателей;	прав и обязанностей работников и работодателей;	прав и обязанностей работников и работодателей;
34 порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;	порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;	порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;	порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;	порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;	порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;
35 виды трудовых договоров;	видов трудовых договоров;	видов трудовых договоров;	видов трудовых договоров;	видов трудовых договоров;	видов трудовых договоров;
36 содержание трудовой дисциплины;	содержания трудовой дисциплины;	содержания трудовой дисциплины;	содержания трудовой дисциплины;	содержания трудовой дисциплины;	содержания трудовой дисциплины;
37 порядок разрешения трудовых споров;	порядка разрешения трудовых споров;	порядка разрешения трудовых споров;	порядка разрешения трудовых споров;	порядка разрешения трудовых споров;	порядка разрешения трудовых споров;
38 виды рабочего времени и времени отдыха;	видов рабочего времени и времени отдыха;	видов рабочего времени и времени отдыха;	видов рабочего времени и времени отдыха;	видов рабочего времени и времени отдыха;	видов рабочего времени и времени отдыха;
39 формы и системы оплаты труда работников;	форм и систем оплаты труда работников;	форм и систем оплаты труда работников;	форм и систем оплаты труда работников;	форм и систем оплаты труда работников;	форм и систем оплаты труда работников;
310 основы охраны труда;	основ охраны труда;	основ охраны труда;	основ охраны труда;	основ охраны труда;	основ охраны труда;
311 порядок и условия материальной ответственности	порядка и условий материальной ответственности сторон трудового	порядка и условий материальной ответственности сторон трудового	порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.	порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.	порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.

сторон трудового договора.	договора.	договора.			
Умеет: У1 применять на практике нормы трудового законодательства;	Отсутствие умения применять на практике нормы трудового законодательства;	Фрагментарное умение применять на практике нормы трудового законодательства;	Неполное умение применять на практике нормы трудового законодательства;	В целом сформированное умение применять на практике нормы трудового законодательства;	Сформированное систематическое умение применять на практике нормы трудового законодательства;
У2 анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; У3 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;
У4 анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.
Имеет практический опыт:	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено
Шкала оценивания (соотношение с традиционными	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено

формами аттестации)					
---------------------	--	--	--	--	--

<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.>

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
	1	2	3	4	5
Знает: 31 нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;	Отсутствие знания – нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;	Фрагментарное знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;	Неполное знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;	В целом сформированное знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;	Сформированное систематическое знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;
32 содержание российского трудового права;	содержания российского трудового права;	содержания российского трудового права;	содержания российского трудового права;	содержания российского трудового права;	содержания российского трудового права;
33 права и обязанности работников и работодателей;	прав и обязанностей работников и работодателей;	прав и обязанностей работников и работодателей;	прав и обязанностей работников и работодателей;	прав и обязанностей работников и работодателей;	прав и обязанностей работников и работодателей;
34 порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;	порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;	порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;	порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;	порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;	порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;

35 виды трудовых договоров; 36 содержание трудовой дисциплины; 37 порядок разрешения трудовых споров; 38 виды рабочего времени и времени отдыха; 39 формы и системы оплаты труда работников; 310 основы охраны труда; 311 порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора.	видов трудовых договоров; содержания трудовой дисциплины; порядка разрешения трудовых споров; видов рабочего времени и времени отдыха; форм и систем оплаты труда работников; основ охраны труда; порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.	видов трудовых договоров; содержания трудовой дисциплины; порядка разрешения трудовых споров; видов рабочего времени и времени отдыха; форм и систем оплаты труда работников; основ охраны труда; порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.	видов трудовых договоров; содержания трудовой дисциплины; порядка разрешения трудовых споров; видов рабочего времени и времени отдыха; форм и систем оплаты труда работников; основ охраны труда; порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.	видов трудовых договоров; содержания трудовой дисциплины; порядка разрешения трудовых споров; видов рабочего времени и времени отдыха; форм и систем оплаты труда работников; основ охраны труда; порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.	видов трудовых договоров; содержания трудовой дисциплины; порядка разрешения трудовых споров; видов рабочего времени и времени отдыха; форм и систем оплаты труда работников; основ охраны труда; порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.
Умеет: У1 применять на практике нормы трудового законодательства; У2 анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;	Отсутствие умения применять на практике нормы трудового законодательства; анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;	Фрагментарное умение применять на практике нормы трудового законодательства; анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;	Неполное умение применять на практике нормы трудового законодательства; анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;	В целом сформировавшееся умение применять на практике нормы трудового законодательства; анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;	Сформировавшееся систематическое умение применять на практике нормы трудового законодательства; анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;

У3 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;
У4 анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.
Имеет практический опыт:	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено
Шкала оценивания (соотношение с традиционными формами аттестации)	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено

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

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
	1	2	3	4	5

<p>Знает: 31 нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;</p> <p>32 содержание российского трудового права;</p> <p>33 права и обязанности работников и работодателей;</p> <p>34 порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;</p> <p>35 виды трудовых договоров;</p> <p>36 содержание трудовой дисциплины;</p> <p>37 порядок разрешения трудовых споров;</p> <p>38 виды рабочего времени и времени отдыха;</p>	<p>Отсутствие знания – нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;</p> <p>содержания российского трудового права;</p> <p>прав и обязанностей работников и работодателей;</p> <p>порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;</p> <p>видов трудовых договоров;</p> <p>содержания трудовой дисциплины;</p> <p>порядка разрешения трудовых споров;</p> <p>видов рабочего времени и времени отдыха;</p>	<p>Фрагментарное знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;</p> <p>содержания российского трудового права;</p> <p>прав и обязанностей работников и работодателей;</p> <p>порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;</p> <p>видов трудовых договоров;</p> <p>содержания трудовой дисциплины;</p> <p>порядка разрешения трудовых споров;</p> <p>видов рабочего времени и времени отдыха;</p>	<p>Неполное знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;</p> <p>содержания российского трудового права;</p> <p>прав и обязанностей работников и работодателей;</p> <p>порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;</p> <p>видов трудовых договоров;</p> <p>содержания трудовой дисциплины;</p> <p>порядка разрешения трудовых споров;</p> <p>видов рабочего времени и времени отдыха;</p>	<p>В целом сформированное знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;</p> <p>содержания российского трудового права;</p> <p>прав и обязанностей работников и работодателей;</p> <p>порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;</p> <p>видов трудовых договоров;</p> <p>содержания трудовой дисциплины;</p> <p>порядка разрешения трудовых споров;</p> <p>видов рабочего времени и времени отдыха;</p>	<p>Сформированное систематическое знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;</p> <p>содержания российского трудового права;</p> <p>прав и обязанностей работников и работодателей;</p> <p>порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;</p> <p>видов трудовых договоров;</p> <p>содержания трудовой дисциплины;</p> <p>порядка разрешения трудовых споров;</p> <p>видов рабочего времени и времени отдыха;</p>
---	--	---	--	--	--

39 формы и системы оплаты труда работников; 310 основы охраны труда; 311 порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора.	форм и систем оплаты труда работников; основ охраны труда; порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.	форм и систем оплаты труда работников; основ охраны труда; порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.	форм и систем оплаты труда работников; основ охраны труда; порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.	форм и систем оплаты труда работников; основ охраны труда; порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.	форм и систем оплаты труда работников; основ охраны труда; порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.
Умеет: У1 применять на практике нормы трудового законодательства; У2 анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; У3 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; У4 анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности	Отсутствие умения 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	Фрагментарное умение 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	Неполное умение 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 целом сформированное умение 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.	Сформированное систематическое умение 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.

организации.	организации.	организации.			
Имеет практический опыт:	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено
Шкала оценивания (соотношение с традиционными формами аттестации)	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено

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

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
	1	2	3	4	5
Знает: 31 нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;	Отсутствие знания – нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;	Фрагментарное знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;	Неполное знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;	В целом сформировавшееся знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;	Сформировавшееся систематическое знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;
32 содержание российского трудового права;	содержания российского трудового права;	содержания российского трудового права;	содержания российского трудового права;	содержания российского трудового права;	содержания российского трудового права;

33 права и обязанности работников и работодателей;	прав и обязанностей работников и работодателей;	прав и обязанностей работников и работодателей;	прав и обязанностей работников и работодателей;	прав и обязанностей работников и работодателей;	прав и обязанностей работников и работодателей;
34 порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;	порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;	порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;	порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;	порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;	порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;
35 виды трудовых договоров;	видов трудовых договоров;	видов трудовых договоров;	видов трудовых договоров;	видов трудовых договоров;	видов трудовых договоров;
36 содержание трудовой дисциплины;	содержания трудовой дисциплины;	содержания трудовой дисциплины;	содержания трудовой дисциплины;	содержания трудовой дисциплины;	содержания трудовой дисциплины;
37 порядок разрешения трудовых споров;	порядка разрешения трудовых споров;	порядка разрешения трудовых споров;	порядка разрешения трудовых споров;	порядка разрешения трудовых споров;	порядка разрешения трудовых споров;
38 виды рабочего времени и времени отдыха;	видов рабочего времени и времени отдыха;	видов рабочего времени и времени отдыха;	видов рабочего времени и времени отдыха;	видов рабочего времени и времени отдыха;	видов рабочего времени и времени отдыха;
39 формы и системы оплаты труда работников;	форм и систем оплаты труда работников;	форм и систем оплаты труда работников;	форм и систем оплаты труда работников;	форм и систем оплаты труда работников;	форм и систем оплаты труда работников;
310 основы охраны труда;	основ охраны труда;	основ охраны труда;	основ охраны труда;	основ охраны труда;	основ охраны труда;
311 порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора.	порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.	порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.	порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.	порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.	порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.
Умеет: У1 применять на	Отсутствие умения применять на	Фрагментарное умение применять	Неполное умение применять на практике	В целом сформировавшееся	Сформировавшееся систематическое

<p>практике нормы трудового законодательства;</p> <p>У2 анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;</p> <p>У3 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;</p> <p>У4 анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.</p>	<p>практике нормы трудового законодательства;</p> <p>анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;</p> <p>анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;</p> <p>анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.</p>	<p>на практике нормы трудового законодательства;</p> <p>анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;</p> <p>анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;</p> <p>анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.</p>	<p>нормы трудового законодательства;</p> <p>анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;</p> <p>анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;</p> <p>анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.</p>	<p>умение применять на практике нормы трудового законодательства;</p> <p>анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;</p> <p>анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;</p> <p>анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.</p>	<p>умение применять на практике нормы трудового законодательства;</p> <p>анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;</p> <p>анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;</p> <p>анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.</p>
Имеет практический опыт:	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено
Шкала оценивания (соотношение с традиционными формами аттестации)	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено	Не предусмотрено

3 ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

№ п/п	Коды компетенций и планируемые результаты обучения		Оценочные средства	
			Наименование	Представление в ФОС
1.	ОК1	знать	Тест № 4-33 Практическая работа № 1-20 Теоретическое задание для экзамена	Фонд тестовых заданий, Методические указания к практической работе Вопросы для экзамена
		уметь	Практическая работа № 1-20 Дифференцированное задание № 1-33 Практическое задание для экзамена	Методические указания к практической работе, Фонд дифференцированных заданий-карточек, Задания для экзамена
		иметь практический опыт	Не предусмотрено	Не предусмотрено
2.	ОК 2	знать	Тест № 8-33 Практическая работа № 1-20 Теоретическое задание для экзамена	Фонд тестовых заданий, Методические указания к практической работе Вопросы для экзамена
		уметь	Практическая работа № 1-20 Дифференцированное задание № 1-33 Практическое задание для экзамена	Методические указания к практической работе, Фонд дифференцированных заданий-карточек, Задания для экзамена
		иметь практический опыт	Не предусмотрено	Не предусмотрено
3.	ОК 3	знать	Тест № 8-33 Практическая работа № 1-20 Теоретическое задание для экзамена	Фонд тестовых заданий, Методические указания к практической работе, Вопросы для экзамена

		уметь	Практическая работа № 1-20 Дифференцированное задание № 1-33 Практическое задание для экзамена	Методические указания к практической работе, Фонд дифференцированных заданий-карточек, Задания для экзамена
		иметь практический опыт	Не предусмотрено	Не предусмотрено
4.	ОК 4	знать	Тест № 1,2,4-33 Практическая работа № 1-20 Теоретическое задание для экзамена	Фонд тестовых заданий, Методические указания к практической работе, Вопросы для экзамена
		уметь	Практическая работа № 1-20 Дифференцированное задание № 1-33 Практическое задание для экзамена	Методические указания к практической работе, Фонд дифференцированных заданий-карточек, Задания для экзамена
		иметь практический опыт	Не предусмотрено	Не предусмотрено
5.	ОК 5	знать	Тест № 5,8-33 Практическая работа № 1-20 Теоретическое задание для экзамена	Фонд тестовых заданий, Методические указания к практической работе, Вопросы для экзамена
		уметь	Практическая работа № 1-20 Дифференцированное задание № 1-33 Практическое задание для экзамена	Методические указания к практической работе, Фонд дифференцированных заданий-карточек, Задания для экзамена
		иметь практический опыт	Не предусмотрено	Не предусмотрено
6.	ОК 6	знать	Тест № 3-33 Практическая работа № 1-20	Фонд тестовых заданий, Методические указания к практической работе,

			Теоретическое задание для экзамена	Вопросы для экзамена
		уметь	Практическая работа № 1-20 Дифференцированное задание № 1-33 Практическое задание для экзамена	Методические указания к практической работе, Фонд дифференцированных заданий-карточек, Задания для экзамена
		иметь практический опыт	Не предусмотрено	Не предусмотрено
7.	ОК 8	знать	Тест № 1,2,4-33 Практическая работа № 1-20 Теоретическое задание для экзамена	Фонд тестовых заданий, Методические указания к практической работе, Вопросы для экзамена
		уметь	Практическая работа № 1-20 Дифференцированное задание № 1-33 Практическое задание для экзамена	Методические указания к практической работе Фонд дифференцированных заданий-карточек, Задания для экзамена
		иметь практический опыт	Не предусмотрено	Не предусмотрено
8.	ОК 9	знать	Тест № 5,8-25,28-33 Практическая работа № 1-20 Теоретическое задание для экзамена	Фонд тестовых заданий, Методические указания к практической работе, Вопросы для экзамена
		уметь	Практическая работа № 1-20 Дифференцированное задание № 1-33 Практическое задание для экзамена	Методические указания к практической работе, Фонд дифференцированных заданий-карточек, Задания для экзамена
		иметь практический опыт	Не предусмотрено	Не предусмотрено
9.	ПК 1.1	знать	Тест № 4,5,8-9,12-14,19-20,23,26	Фонд тестовых заданий,

			Практическая работа № 1-20 Теоретическое задание для экзамена	Методические указания к практической работе, Вопросы для экзамена
		уметь	Практическая работа № 1-20 Дифференцированное задание № 4,5,8-9,12-14,19-20,23,26 Практическое задание для экзамена	Методические указания к практической работе, Фонд дифференцированных заданий-карточек, Задания для экзамена
		иметь практический опыт	Не предусмотрено	Не предусмотрено
10.	ПК 1.2	знать	Тест № 4,5,8-9,12-14, 23,26,30,32 Практическая работа № 3,10,12,14-20 Теоретическое задание для экзамена	Фонд тестовых заданий, Методические указания к практической работе, Вопросы для экзамена
		уметь	Практическая работа № 3,10,12,14-20 Дифференцированное задание № 4,5,8-9,12-14, 23,26,30,32 Практическое задание для экзамена	Методические указания к практической работе Фонд дифференцированных заданий-карточек, Задания для экзамена
		иметь практический опыт	Не предусмотрено	Не предусмотрено
11.	ПК 1.3	знать	Тест № 5,8-9,12-13,23, 26,32 Практическая работа № 3,7-12,14-20 Теоретическое задание для экзамена	Фонд тестовых заданий, Методические указания к практической работе, Вопросы для экзамена
		уметь	Практическая работа № 3,7-12,14-20 Дифференцированное задание № 5,8-9,12-13,23, 26,32	Методические указания к практической работе Фонд дифференцированных заданий-карточек,

			Практическое задание для экзамена	Задания для экзамена
		иметь практический опыт	Не предусмотрено	Не предусмотрено
12.	ПК 1.4	знать	Тест № 5,8-9,12-13, 26 Практическая работа № 7,8,9,12 Теоретическое задание для экзамена	Фонд тестовых заданий, Методические указания к практической работе, Вопросы для экзамена
		уметь	Практическая работа № 7,8,9,12 Дифференцированное задание № 5,8-9,12-13, 26 Практическое задание для экзамена	Методические указания к практической работе Фонд дифференцированных заданий-карточек, Задания для экзамена
		иметь практический опыт	Не предусмотрено	Не предусмотрено
13.	ПК 2.2	знать	Тест № 5,8-9,12-14,23, 26 Практическая работа № 1-3,14 Теоретическое задание для экзамена	Фонд тестовых заданий, Методические указания к практической работе, Вопросы для экзамена
		уметь	Практическая работа № 1-3,14 Дифференцированное задание № 5,8-9,12-14,23, 26 Практическое задание для экзамена	Методические указания к практической работе Фонд дифференцированных заданий-карточек, Задания для экзамена
		иметь практический опыт	Не предусмотрено	Не предусмотрено

4 ОПИСАНИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Промежуточная аттестация по дисциплине «Трудовое право» включает в себя теоретические задания, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний, и практические задания, выявляющие степень сформированности умений студентов (см. раздел 5).

Усвоенные знания и освоенные умения проверяются при помощи тестирования, в ходе выполнения практических заданий (решения задач).

Объем и качество освоения обучающимися дисциплины, уровень сформированности дисциплинарных компетенций оцениваются по результатам текущих и промежуточной аттестаций количественной оценкой, выраженной в традиционной пятибалльной системе.

Оценка ответа обучающегося проходит по следующими критериями:

- 1) понимание сути основных научных теорий, концепций и направлений развития науки конституционного права, отдельных конституционно-правовых институтов;
- 2) знание учебного материала по всем разделам программы изучаемой дисциплины;
- 3) использование научной терминологии;
- 4) формулировать собственные выводы со ссылкой на действующие нормативные правовые акты, материалы судебной практики;
- 5) усвоение содержания нормативных правовых актов основной и дополнительной литературы;
- 6) умение толковать юридические нормы.

Оценка «5» ставится, если обучающийся: демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций на итоговом уровне, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

Оценка «4» ставится, если обучающийся: демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций на среднем уровне: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

Оценка «3» ставится, если обучающийся: демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций на базовом уровне: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

Оценка «2» ставится, если обучающийся: демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций на уровне ниже базового, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков.

5 КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1 ПАСПОРТ КОМПЛЕКТА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1.1 Область применения комплекта оценочных средств

Комплект оценочных средств, предназначен для оценки результатов освоения ОП.05 Трудовое право

5.1.2 Распределение типов контрольных заданий по элементам знаний и умений, контролируемых при текущем контроле

Содержание учебного материала по программе УД	У1	У2	У3	У4	З1	З2	З3	З4	З5	З6	З7	З8	З9	З10	З11
	Раздел 1. Трудовое право в современном обществе														
Тема 1.1 Понятие, предмет, метод и системы трудового права	ДЗ№1	ДЗ№1	ДЗ№1	ДЗ№1	Т№1	Т№1									
Тема 1.2. Источники трудового права: понятие и классификация	ДЗ№2 ПР№1	ДЗ№2 ПР№1	ДЗ№2	ДЗ№2	Т№2 ПР№1	Т№2 ПР№1	ПР№1								
Раздел 2. Социальное партнерство в сфере труда															
Тема 2.1. Социальное партнерство: понятие, основные принципы, субъекты социального партнерства	ДЗ№3	ДЗ№3	ДЗ№3	ДЗ№3	Т№3	Т№3									
Тема 2.2. Формы социального партнерства. Коллективный договор	ДЗ№4 ПР№2	ДЗ№4 ПР№2	ДЗ№4 ПР№2	ДЗ№4 ПР№2	Т№4 ПР№2	Т№4 ПР№2	ПР№2		Т№4						
Раздел 3. Трудовой договор															
Тема 3.1. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	ДЗ№5 ПР№3	ДЗ№5 ПР№3	ДЗ№5 ПР№3	ДЗ№5 ПР№3	Т№5 ПР№3	Т№5 ПР№3	ПР№3		Т№5						

Тема 3.2. Понятие и стороны трудового договора. Содержание и срок трудового договора	ДЗ№6	ДЗ№6	ДЗ№6	ДЗ№6		Т№6												
Тема 3.3. Порядок заключения и форма трудового договора	ДЗ№7 ПР№4,5	ДЗ№7 ПР№4,5	ДЗ№7 ПР№4,5	ДЗ№7 ПР№4,5	ДЗ№7 ПР№4,5	ПР№4,5	Т№6 ПР№4,5	Т№7 ПР№4,5	Т№7 ПР№4,5	Т№7 ПР№4,5								ПР№4,5
Тема 3.4. Изменение трудового договора. Перевод на другую работу	ДЗ№8 ПР№6	ДЗ№8 ПР№6	ДЗ№8 ПР№6	ДЗ№8 ПР№6	ДЗ№8 ПР№6	ПР№6	ПР№6	Т№8 ПР№6	Т№8 ПР№6	ПР№6								ПР№6
Тема 3.5. Прекращение трудового договора	ДЗ№9 ПР№6	ДЗ№9 ПР№6	ДЗ№9 ПР№6	ДЗ№9 ПР№6	ДЗ№9 ПР№6	ПР№6	ПР№6	Т№9 ПР№6	Т№9 ПР№6	ПР№6								ПР№6
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха																		
Тема 4.1. Рабочее время: понятие, виды. Режим рабочего времени	ДЗ№10 ПР№7	ДЗ№10 ПР№7	ДЗ№10 ПР№7	ДЗ№10 ПР№7	ДЗ№10 ПР№7	Т№10 ПР№7	Т№10 ПР№7	Т№10 ПР№7						ПР№7		Т№10 ПР№7		
Тема 4.2. Время отдыха: понятие и виды	ДЗ№11 ПР№8	ДЗ№11 ПР№8	ДЗ№11 ПР№8	ДЗ№11 ПР№8	ДЗ№11 ПР№8	Т№11 ПР№8	Т№11 ПР№8	Т№11 ПР№8						ПР№8		Т№11 ПР№8		
Раздел 5. Заработная плата и нормирование труда																		
Тема 5.1. Понятие заработной платы и методы ее правового регулирования	ДЗ№12 ПР№9	ДЗ№12 ПР№9	ДЗ№12 ПР№9	ДЗ№12 ПР№9	ДЗ№12 ПР№9	Т№12 ПР№9	Т№12 ПР№9	Т№12 ПР№9										Т№12 ПР№9
Тема 5.2. Государственные гарантии по оплате труда. Системы оплаты труда	ДЗ№13 ПР№9	ДЗ№13 ПР№9	ДЗ№13 ПР№9	ДЗ№13 ПР№9	ДЗ№13 ПР№9	Т№13 ПР№9	Т№13 ПР№9	Т№13 ПР№9										Т№13 ПР№9
Раздел 6. Гарантии и компенсации																		

Тема 6.1. Понятие и случаи предоставления гарантий и компенсаций	ДЗ№14 ПР№10	ДЗ№14 ПР№10	ДЗ№14 ПР№10	ДЗ№14 ПР№10	Т№14 ПР№10	Т№14 ПР№10	Т№14 ПР№10				ПР№10				
Раздел 7. Трудовой распорядок и дисциплина труда															
Тема 7.1. Понятие и значение дисциплины труда и методы ее обеспечения	ДЗ№15 ПР№11	ДЗ№15	ДЗ№15 ПР№11	ДЗ№15 ПР№11	Т№15 ПР№11	Т№15 ПР№11	ПР№11			Т№15 ПР№11	ПР№11				
Тема 7.2. Дисциплинарная ответственность и ее виды	ДЗ№16 ПР№12	ДЗ№16 ПР№12	ДЗ№16 ПР№12	ДЗ№16 ПР№12	Т№16 ПР№12	Т№16 ПР№12	Т№16 ПР№12			Т№16 ПР№12	ПР№12			ПР№12	
Раздел 8. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников															
Тема 8.1. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров	ДЗ№17	ДЗ№17	ДЗ№17	ДЗ№17	Т№17	Т№17	Т№17								
Тема 8.2. Ученический договор	ДЗ№18 ПР№13	ДЗ№18 ПР№13	ДЗ№18 ПР№13	ДЗ№18	Т№18 ПР№13	Т№18 ПР№13	Т№18 ПР№13				ПР№13				
Раздел 9. Охрана труда															
Тема 9.1. Понятие, содержание и значение охраны труда. Законодательство об охране труда	ДЗ№19 ПР№14	ДЗ№19 ПР№14	ДЗ№19 ПР№14	ДЗ№19 ПР№14	Т№19 ПР№14	Т№19 ПР№14	Т№19 ПР№14				ПР№14			Т№19 ПР№14	

Тема 9.2. Обязанности сторон трудовых отношений в области охраны труда	ДЗ№20 ПР№14	ДЗ№20 ПР№14	ДЗ№20 ПР№14	ДЗ№20 ПР№14	Т№20 ПР№14	Т№20 ПР№14	Т№20 ПР№14				ПР№14				Т№20 ПР№14	
Тема 9.3. Организация охраны труда и ее органы	ДЗ№21 ПР№14	ДЗ№21 ПР№14	ДЗ№21 ПР№14	ДЗ№21 ПР№14	ДЗ№21 ПР№14	Т№21 ПР№14	Т№21 ПР№14	ПР№14			ПР№14				Т№21 ПР№14	
Тема 9.4. Расследование и учет несчастных случаев на производстве	ДЗ№22 ПР№14	ДЗ№22 ПР№14	ДЗ№22 ПР№14	ДЗ№22 ПР№14	ДЗ№22 ПР№14	Т№22 ПР№14	Т№22 ПР№14	Т№22 ПР№14			ПР№14				Т№22 ПР№14	
Тема 9.5. Правила особой охраны труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Охрана труда молодежи и лиц с пониженной трудоспособностью	ДЗ№23 ПР№14	ДЗ№23 ПР№14	ДЗ№23 ПР№14	ДЗ№23 ПР№14	ДЗ№23 ПР№14	Т№23 ПР№14	Т№23 ПР№14	ПР№14			ПР№14				Т№23 ПР№14	
Раздел 10. Материальная ответственность сторон																
Тема 10.1. Понятие и условия материальной ответственности	ДЗ№24	ДЗ№24	ДЗ№24	ДЗ№24	ДЗ№24	Т№24	Т№24	Т№24								Т№24
Тема 10.2. Виды и пределы материальной ответственности	ДЗ№25 ПР№15	ДЗ№25 ПР№15	ДЗ№25 ПР№15	ДЗ№25 ПР№15	ДЗ№25 ПР№15	Т№25 ПР№15	Т№25 ПР№15	Т№25 ПР№15			ПР№15					Т№25 ПР№15
Раздел 11. Защита трудовых прав работников																
Тема 11.1. Защита трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства	ДЗ№26	ДЗ№26	ДЗ№26	ДЗ№26	ДЗ№26	Т№26	Т№26				Т№26					

Тема 11.2 Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.	ДЗ№27 ПР№16	ДЗ№27 ПР№16	ДЗ№27 ПР№16	ДЗ№27 ПР№16	Т№27 ПР№16	Т№27 ПР№16	ПР№16				Т№27 ПР№16				
Раздел 12. Трудовые споры и порядок их рассмотрения и разрешения															
Тема 12.1. Трудовые споры, их разграничение и причины возникновения	ДЗ№28	ДЗ№28	ДЗ№28	ДЗ№28	Т№28	Т№28					Т№28				
Тема 12.2. Понятие, характеристика и способы разрешения индивидуальных трудовых споров	ДЗ№29	ДЗ№29	ДЗ№29	ДЗ№29	Т№29	Т№29					Т№29				
Тема 12.3 Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и в судебном порядке	ДЗ№30 ПР№17,18	ДЗ№30 ПР№17,18	ДЗ№30 ПР№17,18	ДЗ№30 ПР№17,18	Т№30 ПР№17,18	Т№30 ПР№17,18	ПР№17,18				Т№30 ПР№17,18				
Тема 12.4. Коллективные трудовые споры: понятие и признаки	ДЗ№31 ПР№19	ДЗ№31 ПР№19	ДЗ№31 ПР№19	ДЗ№31 ПР№19	Т№31 ПР№19	Т№31 ПР№19	ПР№19				Т№31 ПР№19				
Тема 12.5. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, с участием посредника, в трудовом арбитраже.	ДЗ№32 ПР№20	ДЗ№32 ПР№20	ДЗ№32 ПР№20	ДЗ№32 ПР№20	Т№32 ПР№20	Т№32 ПР№20	ПР№20				Т№32 ПР№20				
Тема 12.6. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора	ДЗ№33	ДЗ№33	ДЗ№33	ДЗ№33	Т№33	Т№33					Т№33				

ПР - практическая работа

T – тест

ДЗ- практическое дифференцированное задание

Тема 3.2. Понятие и стороны трудового договора. Содержание и срок трудового договора	ДЗ№8,9, 22,25	ДЗ№8,9, 22,25	ДЗ№8,9, 22,25	ДЗ№8,22, 25	ТЗ№8,9	ТЗ№8,9			ТЗ№8						
Тема 3.3. Порядок заключения и форма трудового договора	ДЗ№19	ДЗ№19	ДЗ№19	ДЗ№19	ТЗ№10	ТЗ№10	ТЗ№10	ТЗ№10							
Тема 3.4. Изменение трудового договора. Перевод на другую работу	ДЗ№20,21, 26	ДЗ№20,21, 26	ДЗ№20,21, 26	ДЗ№21	ТЗ№11	ТЗ№11	ТЗ№11	ТЗ№11							
Тема 3.5. Прекращение трудового договора	ДЗ№8,10,18, 20,27	ДЗ№8,10,18, 20,27	ДЗ№8,10,18, 20,27	ДЗ№8,18	ТЗ№12,13, 114,15,16	ТЗ№12,13, 114,15,16	ТЗ№12,13, 114,15,16	ТЗ№12,13, 114,15,16							
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха															
Тема 4.1. Рабочее время: понятие, виды. Режим рабочего времени	ДЗ№2,17,26	ДЗ№2,17,26	ДЗ№2,17,26		ТЗ№ 17,18	ТЗ№ 17,18								ТЗ№ 17,18	
Тема 4.2. Время отдыха: понятие и виды	ДЗ№27	ДЗ№27	ДЗ№27		ТЗ№ 22,23	ТЗ№ 22,23	ТЗ№ 22,23							ТЗ№ 22,23	
Раздел 5. Заработная плата и нормирование труда															

Тема 5.1. Понятие заработной платы и методы ее правового регулирования	ДЗ№3,23	ДЗ№3,23	ДЗ№3,23	ДЗ№3,23	ТЗ№ 20	ТЗ№ 20	ТЗ№ 20								ТЗ№ 20		
Тема 5.2. Государственные гарантии по оплате труда. Системы оплаты труда	ДЗ№5,9,21	ДЗ№5,9,21	ДЗ№5,9,21	ДЗ№5,21	ТЗ№ 21	ТЗ№ 21									ТЗ№ 21		
Раздел 6. Гарантии и компенсации																	
Тема 6.1. Понятие и случаи предоставления гарантий и компенсаций	ДЗ№2,4,8,9,11,12,20,21	ДЗ№2,4,8,9,11,12,20,21	ДЗ№2,4,8,9,11,12,20,21	ДЗ№8,21	ТЗ№ 24	ТЗ№ 24	ТЗ№ 24										
Раздел 7. Трудовой распорядок и дисциплина труда																	
Тема 7.1. Понятие и значение дисциплины труда и методы ее обеспечения	ДЗ№22	ДЗ№22	ДЗ№22	ДЗ№22	ТЗ№ 25	ТЗ№ 25					ТЗ№ 25						
Тема 7.2. Дисциплинарная ответственность и ее виды	ДЗ№8,22,28	ДЗ№8,22,28	ДЗ№8,22,28	ДЗ№8,22,28	ТЗ№ 26	ТЗ№ 26					ТЗ№ 26						
Раздел 8. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников																	

Тема 8.1. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров	ДЗ№15,21	ДЗ№15,21	ДЗ№15,21	ДЗ№21													
Тема 8.2. Ученический договор	ДЗ№29	ДЗ№29	ДЗ№29	ДЗ№29													
Раздел 9. Охрана труда																	
Тема 9.1. Понятие, содержание и значение охраны труда. Законодательство об охране труда	ДЗ№6,15,25	ДЗ№6,15,25	ДЗ№6,15,25	ДЗ№25	ТЗ№28	ТЗ№28	ТЗ№28									ТЗ№28	
Тема 9.2. Обязанности сторон трудовых отношений в области охраны труда	ДЗ№7,12,13	ДЗ№7,12,13	ДЗ№7,12,13		ТЗ№28	ТЗ№28	ТЗ№28									ТЗ№28	
Тема 9.3. Организация охраны труда и ее органы	ДЗ№13	ДЗ№13	ДЗ№13													ТЗ№28	
Тема 9.4. Расследование и учет несчастных случаев на производстве	ДЗ№14,31	ДЗ№14,31	ДЗ№14,31	ДЗ№31												ТЗ№28	
Тема 9.5. Правила особой охраны труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Охрана труда молодежи и лиц с пониженной трудоспособностью	ДЗ№6,12	ДЗ№6,12	ДЗ№6,12		ТЗ№29	ТЗ№29	ТЗ№29									ТЗ№29	
Раздел 10. Материальная ответственность сторон																	

Тема 10.1. Понятие и условия материальной ответственности	ДЗ№4	ДЗ№4	ДЗ№4		ТЗ№ 27	ТЗ№ 27														ТЗ№ 27
Тема 10.2. Виды и пределы материальной ответственности	ДЗ№16,30	ДЗ№16,30	ДЗ№16,30	ДЗ№16,30	ТЗ№ 27	ТЗ№ 27														ТЗ№ 27
Раздел 11. Защита трудовых прав работников																				
Тема 11.1. Защита трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства	ДЗ№4,7,13,22,23	ДЗ№4,7,13,22,23	ДЗ№4,7,13,22,23	ДЗ№23																
Тема 11.2 Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.	ДЗ№17,18	ДЗ№17,18	ДЗ№17,18	ДЗ№18																
Раздел 12. Трудовые споры и порядок их рассмотрения и разрешения																				
Тема 12.1. Трудовые споры, их разграничение и причины возникновения	ДЗ№3,16	ДЗ№3,16	ДЗ№3,16	ДЗ№3,16																
Тема 12.2. Понятие, характеристика и способы разрешения индивидуальных трудовых споров	ДЗ№10,14,30	ДЗ№10,14,30	ДЗ№10,14,30	ДЗ№30																

Тема 12.3 Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и в судебном порядке	ДЗ№3,11,20,21,22,28	ДЗ№3,11,20,21,22,28	ДЗ№3,11,20,21,22,28	ДЗ№3,21,22,28	ТЗ№ 31	ТЗ№ 31	ТЗ№ 31				ТЗ№ 31				
Тема 12.4. Коллективные трудовые споры: понятие и признаки	ДЗ№1,5	ДЗ№1,5	ДЗ№1,5	ДЗ№5											
Тема 12.5. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, с участием посредника, в трудовом арбитраже.	ДЗ№5	ДЗ№5	ДЗ№5	ДЗ№5											
Тема 12.6. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора	ДЗ№1	ДЗ№1	ДЗ№1		ТЗ№ 30	ТЗ№ 30	ТЗ№ 30				ТЗ№ 30				

ТЗ – теоретическое задание

ПЗ – практическое задание

5.2 ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

5.2.1 Входной контроль

Тест

1. Стороны трудовых отношений – это:

- А) работник и работодатель;
- Б) работник, работодатель и посредник (например, служба занятости);
- В) работодатель и посредник.

2. Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже является:

- А) трудовой договор;
- Б) личное дело;
- В) трудовая книжка,
- Г) автобиография.

3. Трудовое правоотношение, это общественное отношение регулируемое нормами

- А) административного права;
- Б) уголовного права;
- В) семейного право;
- Г) трудового права.

4. При заключении трудового договора предъявляется:

- А) справка о наличии жилой площади;
- Б) трудовая книжка;
- В) характеристика;
- Г) справка о составе семьи.

5. Время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению, это:

- А) рабочее время;
- Б) командировка;
- В) работа по совместительству;
- Г) время отдыха.

6. Перерыв для отдыха и питания должен быть не менее:

- А) одного часа;
- Б) десяти минут;
- В) тридцати минут;
- Г) двух часов.

7. К принудительному труду относится:

- А) работа, выполняемая в условиях чрезвычайных обстоятельств;
- Б) работа, выполняемая в целях поддержания трудовой дисциплины;
- В) работа, выполняемая вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

8. Целью трудового законодательства является:

- А) правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- Б) создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства;
- В) установление правовых гарантий трудовых прав и свобод граждан.

9. Какие отношения не входят в предмет трудового права?

- А) отношения по разрешению трудовых споров;
- Б) отношения по трудоустройству;
- В) отношения по социальному обеспечению.

10. Распространяется ли на госслужащих трудовое законодательство?

- А) с особенностями, установленными специальным законодательством;
- Б) полностью распространяется;
- В) не распространяется.

5.2.2 Оперативный (текущий) контроль

Тест №1

Тема 1.1 Понятие, предмет, метод и система трудового права. Принципы трудового права
Проверяемые результаты обучения – 31, 32

Укажите правильный ответ

1. Предмет трудового права – это...

- А) продукция, производимая работниками;
- Б) продукция производственного назначения и товара народного потребления;
- В) общественные отношения в сфере производственной деятельности;
- Г) способ регулирования производственных отношений.

2. Трудовое право – это...

- А) раздел науки;
- Б) институт права;
- В) учебная дисциплина;
- Г) отрасль права.

3. Метод трудового права – это...

- А) совокупность приемов и способов регулирования отношений трудового права;
- Б) совокупность приемов и способов охраны трудового права;
- В) способы и приемы распределения по трудовому праву;
- Г) технология производства продукции и товаров.

4. Система трудового права – это...

- А) регламент трудовых отношений;
- Б) трудовой кодекс РФ;
- В) совокупность правовых норм, составляющих единое целое;
- Г) группа норм, регулирующих сходные трудовые отношения.

5. Отрасли права отграничиваются друг от друга...

- А) предметом;
- Б) методом;
- В) предметом и методом.

6. Правоотношения по трудовому праву – это...

- А) совокупность приемов и способов регулирования трудового права;
- Б) круг общественных отношений, урегулированных нормами трудового права;
- В) отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем за плату трудовой функции;
- Г) отношения по производству и распределению материальных благ среди работников организаций.

7. К трудовым правоотношениям относятся отношения между:

- А) работником и работодателем;
- Б) работником и государством;
- В) работодателями и государством;
- Г) работниками и профсоюзами.

8. Основные признаки трудового отношения:

- А) получение определенного овеществленного результата работы;
- Б) выполнение работником работы, применяя личный труд;
- В) выполнение работы собственными средствами производства;
- Г) возмездность отношений (получение заработной платы);
- Д) выполнение работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы (трудовая функция);

- Е) включение работника в трудовой коллектив с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка;
- Ж) наличие трудового договора с работодателем.
9. Основные отраслевые принципы трудового права:
- А) свобода труда (право на труд);
 - Б) право на принудительный труд;
 - В) свобода дискриминации в сфере труда;
 - Г) равенство прав и возможностей работников;
 - Д) запрещение принудительного труда.
10. Какие правоотношения не относятся к предмету правового регулирования трудового законодательства:
- А) отношения, связанные с материальной ответственностью работников и работодателей в сфере труда;
 - Б) отношения по обязательному социальному страхованию;
 - В) отношения по удержанию работодателем налога на доходы физических лиц из заработной платы работника;
 - Г) отношения по государственному контролю, профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства.
11. В чем заключается существенная особенность защиты трудовых прав работника?
- А) наличие обязательного досудебного порядка защиты своих прав;
 - Б) отсутствие права на защиту своих трудовых прав;
 - В) наличие особых способов защиты – комиссией по трудовым спорам;
 - Г) возможность разрешать индивидуальные и коллективные трудовые споры профсоюзными органами.
12. Какие части входят в систему трудового права:
- А) общая и особенная;
 - Б) общая, особенная и специальная;
 - В) федеральная, региональная, местная и локальная;
 - Г) никакие.

Дифференцированное задание № 1

Тема 1.1 Понятие, предмет, метод и система трудового права. Принципы трудового права

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3, У4

Выполните следующие задания:

1. Определите, к какой группе отношений, входящих в предмет трудового права, относятся следующие правоотношения:
 - 1) установление работникам ненормированного рабочего времени;
 - 2) подготовка и заключение коллективного договора;
 - 3) расследование несчастных случаев государственным инспектором труда;
 - 4) доплаты работникам за работы в ночное время суток;
 - 5) направление работника на получение дополнительного образования;
 - 6) обжалование работником решения комиссии по трудовым спорам о взыскании с работодателя оплаты за работу в выходные дни.
2. Все работники АО «Стальконструкция» согласно коллективному договору подлежат дополнительному медицинскому страхованию в виде прохождения ежегодного медицинского осмотра в медицинской организации «Медси». Относятся ли отношения по дополнительному медицинскому страхованию работников к предмету трудового права?
3. Объявления о приеме на работу содержали следующую информацию:
 - 1) на работу официантом в кафе «Дружба» требуются незамужние девушки в возрасте от 18 до 25 лет;

- 2) на работу в службу охраны требуются только мужчины в возрасте от 30 до 45 лет, прошедшие службу в армии;
- 3) на работу дворником требуются лица, имеющие гражданство РФ;
- 4) на должность экспедитора с длительными командировками требуются работники, не имеющие малолетних детей;
- 5) на работу медсестрой в хирургическое отделение государственной клинической больницы требуются девушки – студентки последних курсов медицинских вузов.

Имеются ли в данных объявлениях о приеме на работу признаки дискриминации?

4. В трудовой договор с бухгалтером Михеевой было включено условие об установлении ей испытательного срока продолжительностью три месяца. На период испытательного срока ее заработная плата была установлена в размере 15 000 руб., после прохождения испытания – 20 000 руб. Нарушены ли принципы трудового права в данном случае?

5. Зарплата Петрухина в 2015 г. выплачивалась в размере 8 500 руб. в месяц. Петрухин обратился в Государственную инспекцию труда с жалобой, в которой указал, что его зарплата ниже прожиточного минимума и это нарушает его трудовые права. На жалобу получил ответ, что нарушений не выявлено, поскольку его заработная плата превышает установленный законом МРОТ. Может ли заработная плата быть меньше величины прожиточного минимума? Нарушены ли принципы трудового права в данном случае?

6. Соответствуют ли ст. 37 Конституции РФ и ст.2 ТК РФ положения ч.1 и 2 ст. 413 ТК РФ, запрещающие забастовки в установленных случаях, организациях, для ряда категорий работников, а также предоставляющие право ограничивать забастовки иными федеральными законами?

7. В коллективном договоре ООО "Заря" указано, что все работники обязаны в течение календарного года отработать сверхурочно по 10 часов каждый по требованию работодателя в связи с производственной необходимостью. Соответствует ли данная норма коллективного договора требованиям действующего законодательства?

Тест №2 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)

Тема 1.2 Источники трудового права: понятие и классификация

Проверяемые результаты обучения – 31, 32

Укажите правильный ответ

1. Источники трудового права в самом общем виде можно определить:

- А) как способ применения норм трудового права;
- Б) как федеральное законодательство;
- В) как результат нормотворческой деятельности органов государства, работодателей и работников;
- Г) как способ выражения норм трудового права.

2. Источником трудового права является:

- А) решение суда о восстановлении работника на работе;
- Б) указ Президента РФ о награждении работника Орденом за трудовые заслуги;
- В) правила внутреннего трудового распорядка организации.

3. Виды источников права:

- А) запретительные;
- Б) разрешительные;
- В) предписывающие;
- Г) законы и иные подзаконные нормативные акты.

4. Система источников трудового права включает в себя:

- А) федеральные нормативные правовые акты;
- Б) постановления Пленума Верховного Суда РФ;
- В) законы субъектов РФ;
- Г) акты органов местного самоуправления;

- Д) локальные нормативные акты;
Е) трудовые договоры;
Ж) принципы и нормы международного права.
5. Специальные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права:
А) Закон РФ «О занятости населения в РФ»;
Б) Федеральный закон «О производственных кооперативах»;
В) Закон РФ «Об образовании»;
Г) Федеральный закон «Об основах охраны труда в РФ»;
Д) постановление Правительства РФ «Об утверждении Устава о дисциплине работников морского транспорта».
6. Коллективные договоры и соглашения заключаются на срок не более трех лет и вступают в силу:
А) со дня подписания их сторонами;
Б) со дня подписания их сторонами, либо со дня, установленного в них;
В) после регистрации в Минюсте.
7. Дата введения в действие Трудового кодекса РФ:
А) 1 января 2002 г.;
Б) 1 февраля 2002 г.;
В) 1 июня 2002 г.;
Г) 1 июля 2002 г.;
Д) 1 января 2003 г.
8. Конституция Российской Федерации:
А) не является источником трудового права;
Б) является источником трудового права, но носит рекомендательный характер и применяется по усмотрению сторон трудовых отношений;
В) является источником трудового права, но носит дополнительный характер по отношению к нормам, установленным федеральными законами, и применяется при прямом указании сторон трудовых отношений;
Г) является источником трудового права и закрепляет основные трудовые права, свободы и гарантии их обеспечения.
9. Соглашение – это...
А) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования экономических отношений;
Б) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя;
В) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в пределах конкретного работодателя.
10. Локальные нормативные акты в трудовом праве - это:
А) нормативные акты, принимаемые Минздравсоцразвития РФ;
Б) нормативные акты, принимаемые территориальными органами по труду Минздравсоцразвития РФ;
В) нормативные акты, принимаемые органами местного самоуправления по вопросам, отнесенным к их компетенции;
Г) нормативные акты, принимаемые работодателями;
Д) нормативные акты, принимаемые на стачках, митингах, сходах граждан по вопросам, касающимся трудовых отношений.

Дифференцированное задание № 2 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)

Тема 1.2 Источники трудового права: понятие и классификация

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3, У4

Решите следующие ситуационные задачи:

1. В коллективном договоре ООО «Электроника» указано, что работники имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. При этом в случае разделения отпуска на части одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней, а оставшиеся 14 календарных дней делятся на две части по семь календарных дней. По соглашению с генеральным директором разделение оставшихся 14 календарных дней может быть иным.

Соответствует ли данная норма коллективного договора требованиям действующего трудового законодательства?

2. Государственный инспектор труда при проверке соблюдения трудового законодательства в ООО «Восход» указал как нарушение, что при принятии локальных нормативных актов не учтено мнение представительного органа работников. Работодатель, возражая инспектору труда, указал, что представительный орган работников в ООО «Восход» отсутствует. Государственный инспектор труда указал на необходимость создания такого органа, поскольку ТК РФ требует учитывать мнение представительного органа работников.

Правомерна ли позиция государственного инспектора труда?

Обязан ли работодатель создавать представительный орган работников?

3. Слесарь Воронов обратился в суд с иском о взыскании с работодателя процентов за задержку выплаты заработной платы, при этом расчет процентов Воронов произвел на основании ст. 395 ГК РФ.

Подлежит ли применению в данном случае ст. 395 ГК РФ?

Применяются ли нормы ГК РФ при разрешении трудовых споров?

4. Пунктом 7.5 трудового договора между Пучковым и АО «ВымпелПлюс» была предусмотрена выплата Пучкову дополнительной компенсации за досрочное расторжение трудового договора по инициативе работодателя. 12 августа Пучков был уволен по сокращению штата работников организации. Дополнительная компенсация ему выплачена не была, в связи с чем Пучков обратился в суд с соответствующим иском.

АО «ВымпелПлюс» подало встречный иск о признании недействительным пункта 7.5 трудового договора, ссылаясь на ст. 166, 167 и 181 ГК РФ.

Подлежат ли применению ст. 166, 167 и 181 ГК РФ при разрешении данного спора?

Могут ли быть признаны недействительными отдельные условия трудового договора или трудовой договор в целом?

5. При поступлении на работу в АО «Волна» Иволгину было предложено заключить срочный трудовой договор по должности диспетчера. Иволгин возражал, ссылаясь на отсутствие оснований для заключения срочного трудового договора.

Директор по персоналу ознакомил Иволгина с правилами внутреннего трудового распорядка, где имелся пункт о том, что со всеми вновь принимаемыми работниками должны заключаться срочные трудовые договоры.

Расскажите об особенностях действия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Кто прав в данной ситуации?

6. Соболев обратился в суд с иском к ООО «Акрос» об обязанности разработать локальный нормативный акт, устанавливающий порядок информирования работником работодателя об отсутствии на рабочем месте по производственной необходимости.

Является ли принятие указанного локального нормативного акта обязанностью работодателя?

Является ли принятие локальных нормативных актов обязанностью или правом работодателя?

Какое решение примет суд?

7. Барсукова обратилась в суд с иском к АО «Ростехмонтаж» о взыскании годовой премии, процентов за задержку выплаты премии, компенсации морального вреда. Указала, что она состояла в трудовых отношениях с ответчиком. В ноябре 2018 г. была уволена по собственному желанию. В день увольнения она обратилась к работодателю с заявлением о выплате ей

годовой премии за фактически отработанное время, однако получила отказ. Ответчик, возражая на иск, указал, что действующими в организации Положением об оплате труда и Положением о системе материального стимулирования не предусмотрена выплата премии сотруднику, уволенному по собственному желанию на момент издания приказа о премировании.

Подлежит ли иск удовлетворению? Каковы правила распространения локальных нормативных актов на уволенных работников?

8. Сверчков обратился в суд с иском о признании трудового договора от 01.09.2018 недействительным в связи с тем, что на дату его заключения имелся не расторгнутый второй трудовой договор от 01.01.2018.

Подлежит ли иск Сверчкова удовлетворению?

Тест №3 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)

Тема 2.1 Социальное партнерство: понятие, основные принципы, субъекты социального партнерства

Проверяемые результаты обучения – 31, 32

Укажите правильный ответ

1. Между какими сторонами осуществляются взаимоотношения в социальном партнерстве в сфере труда:

- А) работодатели (представители работодателей);
- Б) работники (представители работников);
- В) комиссии по трудовым спорам;
- Г) органы государственной власти;
- Д) органы судебной власти;
- Е) органы местного самоуправления.

2. Представителями работников в социальном партнерстве могут являться:

- А) профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации;
- Б) руководитель организации или работодатель - индивидуальный предприниматель;
- В) органы государственной власти;
- Г) органы местного самоуправления;
- Д) объединения работодателей;
- Е) иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

3. Представителями работодателей в социальном партнерстве могут являться:

- А) профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации;
- Б) руководитель организации или работодатель - индивидуальный предприниматель;
- В) лица, уполномоченные руководителем организации или работодателем - индивидуальным предпринимателем;
- Г) органы государственной власти;
- Д) органы местного самоуправления;
- Е) объединения работодателей.

4. На федеральном уровне социального партнерства образуется:

- А) коалиционная Российская трехсторонняя комиссия по регулированию соци-ально-трудовых отношений;
- Б) временная Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений;
- В) постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений;
- Г) Общероссийская комиссия по регулированию социально-трудовых отношений на федеральном уровне социального партнерства.

5. Выберите верное определение социального партнерства в сфере труда согласно ст. 23 ТК РФ:
- А) система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
 - Б) система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на создание и применение норм, регулирующих трудовые отношения и иные непосредственно с ними связанные отношения;
 - В) система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на разрешение трудовых споров между работниками и работодателями;
 - Г) система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на учет и согласование взаимных интересов в сфере труда.
6. К системе социального партнерства не относится уровень
- А) федеральный;
 - Б) региональный;
 - В) межрегиональный;
 - Г) отраслевой;
 - Д) территориальный;
 - Е) федерального округа.
7. Какие органы социального партнерства в сфере труда предусмотрены ТК РФ:
- А) комиссия по регулированию социально-трудовых отношений;
 - Б) трехсторонняя комиссия;
 - В) комиссия по регулированию трудовых споров;
 - Г) комиссия по охране труда.
8. Принципами социального партнерства согласно ст. 24 ТК РФ являются:
- А) свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
 - Б) контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
 - В) неравноправие сторон;
 - Г) ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.
9. Первичная профсоюзная организация – это...
- А) добровольное объединение членов профсоюза, работающих на разных предприятиях на основании положения, принятого им в соответствии с уставом, или общего положения о первичной профсоюзной организации.
 - Б) добровольное объединение членов профсоюза, работающих на одном предприятии на основании положения, принятого им в соответствии с уставом, или общего положения о первичной профсоюзной организации.
 - В) обязательное объединение членов профсоюза, работающих на разных предприятиях на основании положения, принятого им в соответствии с уставом, или общего положения о первичной профсоюзной организации.
10. Отношения профсоюзов с государственными органами строятся на основе:
- А) состязательности;
 - Б) взаимоподчиненности;
 - В) сотрудничества;
 - Г) автономности.

Дифференцированное задание № 3 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)
Тема 2.1 Социальное партнерство: понятие, основные принципы, субъекты социального партнерства

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3, У4

Решите ситуационные задачи:

1. Юристконсульт ООО «Вест» Воротов 16 января 2016 г. направляется в суд для участия в процессе как представитель своей организации.

В метро он разговорился с другим пассажиром, одновременно продумывая варианты продажи своего земельного участка. В каких отношениях занятости одновременно находится Воротов? Какие из них правовые?

2. 5 сентября 2016 г. Петров уволился с работы из ООО «Мечта». 20 сентября он обратился в службу занятости за содействием в подыскании подходящей работы и устройстве на работу. Однако подходящей работы не нашли. Петрова признали безработным и стали выплачивать пособие по безработице.

В ноябре 2016 г. служба занятости предложила Петрову получить дополнительное профессиональное образование. Он согласился. Два месяца он учился в учебно-курсовом комбинате и получал стипендию.

В феврале 2017 г. после получения дополнительного профессионального образования Петрову подыскивали подходящую работу и с соответствующим направлением он явился в отдел кадров АО «Кристалл».

Участником каких правоотношений является Петров?

3. Председатель профкома обратился к генеральному директору АО «Вымпел» с предложением создать производственный совет в данной организации на паритетной основе, включив в него равное количество представителей от работников и работодателя. К компетенции производственного совета он предложил отнести решение следующих вопросов: 1) разработка и принятие производственного плана на каждый календарный год; 2) утверждение положения об оплате труда; 3) принятие положения о совете директоров; 4) утверждение графика отпусков; 5) разрешение трудовых споров, возникающих в организации; 6) утверждение правил трудового распорядка; 7) разработка проекта коллективного договора.

Предусмотрен ли законодательством такой орган?

Может ли генеральный директор отказать председателю профкома в создании подобного органа?

В каком порядке принимаются указанные акты?

Каким образом могут работники участвовать в управлении организацией?

4. В АО «Новостройка» сменился генеральный директор. Новый руководитель, будучи юристом по образованию, попросил работников юридического отдела предоставить ему социально-партнерские акты, действующие в отношении данного АО. В предоставленных документах он обнаружил следующее. В отношении организации действует отраслевое соглашение по строительству и промышленности строительных материалов, которое содержит раздел «Оплата труда», предусматривающий тарифную систему с более высокой ставкой первого разряда и более высокими тарифными коэффициентами, чем это предусмотрено коллективным договором, заключенным данным работодателем с профкомом выборной первичной профсоюзной организации АО. Главный бухгалтер пояснил, что работникам заработная плата выплачивается, исходя из условий коллективного договора.

Какие риски несет работодатель в случае обращения работников данной организации в суд?

Тест №4 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)

Тема 2.2. Формы социального партнерства. Коллективный договор

Проверяемые результаты обучения – 31, 32, 35

Укажите правильный ответ

1. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий:

- А) за днем издания приказа работодателя о начале коллективных переговоров;
- Б) за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров ответа другой стороны;
- В) за днем получения лицом, направившим оферту, ее акцепта;
- Г) за днем направления стороной предложения о начале коллективных переговоров.

2. При недостижении согласия между участниками коллективных переговоров по всем или отдельным вопросам:

- А) коллективные переговоры прекращаются;
- Б) составляется протокол разногласий;
- В) принимается решение, предлагаемое представителем (представителями) работников.

3. Коллективный договор заключается на срок:

- А) не более 1 года;
- Б) не более 2 лет;
- В) не более 3 лет;
- Г) не более 4 лет;
- Д) не более 5 лет.

4. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок:

- А) не более 1 года;
- Б) не более 2 лет;
- В) не более 3 лет;
- Г) не более 4 лет;
- Д) не более 5 лет.

5. При смене формы собственности организации коллективный договор:

- А) прекращается;
- Б) сохраняет свое действие;
- В) сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

6. Лица, участвующие в коллективных переговорах подготовке проекта коллективного договора освобождаются от основной работы:

- А) без сохранения среднего заработка;
- Б) с сохранением среднего заработка на срок установленный работодателем;
- В) с сохранением среднего заработка за счет средств профсоюзной организации на срок не более чем три месяца;
- Г) с сохранением среднего заработка на срок определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

7. Необходимо ли регистрировать коллективный договор соглашение в государственном органе

- А) нет юридическая сила коллективного договора соглашения не зависит от факта государственной регистрации;
- Б) да коллективный договор соглашение вступают в силу только с момента государственной регистрации;
- В) да в течение семи дней с момента заключения коллективного договора соглашения его необходимо зарегистрировать в соответствующем органе по труду;
- Г) да за отсутствие регистрации коллективного договора соглашения предусмотрена административная ответственность.

8. Каким образом определяются сроки место и порядок проведения коллективных переговоров?

- А) устанавливаются соглашением сторон коллективных переговоров;
- Б) устанавливаются постановлением Правительства РФ;
- В) устанавливаются Министерством труда РФ;
- Г) оформляются приказом работодателя.

9. Какие формы социального партнерства помимо заключения коллективных договоров и соглашений предусмотрены ТК РФ?

- А) участие в управлении организацией;
- Б) участие в разрешении трудовых споров;
- В) взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними трудовых отношений;
- Г) участие в забастовках;
- Д) участие в специальной оценке условий труда.

10. Какие органы социального партнерства в сфере труда предусмотрены ТК РФ?

- А) комиссии по регулированию трудовых споров;
- Б) трехсторонние комиссии;
- В) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Г) комиссии по охране труда.

Дифференцированное задание № 4 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)

Тема 2.2. Формы социального партнерства. Коллективный договор

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3, У4

Решите следующие ситуационные задачи:

1. Первичная профсоюзная организация ООО "Прогресс Гарант" обратилась в суд с иском об обязанности обществом заключить коллективный договор на предложенных профсоюзом условиях, ссылаясь на то, что директор общества отказывается его подписывать. Является ли заключение коллективного договора обязанностью работодателя? Правомерен ли отказ директора общества подписать коллективный договор? Подлежит ли данный иск удовлетворению?

2. В ООО «Межрегионнефть», среднесписочная численность работников которого составляет 1200 человек, созданы три первичные профсоюзные организации. Первая объединяет офисных работников, вторая – инженеров, третья – работников, занятых непосредственно на добыче. Общество предоставило первичной профсоюзной организации, объединяющей офисных работников, помещение, оргтехнику и средства связи. Две другие профсоюзные организации обратились к обществу с заявлением о предоставлении им аналогичных помещений и оборудования. Работодатель на это заявление ответил отказом, поскольку им уже было предоставлено помещение, оргтехника и средства связи. Две профсоюзные организации обратились в суд с иском об обязанности ООО «Межрегионнефть» предоставить им оборудованное помещение. Обязан ли работодатель предоставить указанные помещения и оборудования каждой действующей в организации первичной профсоюзной организации? Какое решение примет суд?

3. В коллективном договоре ООО «Промоснастика» был установлен дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными условиями труда 1-й степени, продолжительностью 7 календарных дней. После введения в действие 1 января 2014 г. ФЗ от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ, изменившего положения ст. 117 ТК РФ, было заключено дополнительное соглашение к коллективному договору, которым данное положение было отменено. Работник общества, считая отмену дополнительного оплачиваемого отпуска незаконной, обратился в суд с иском о признании дополнительного соглашения к коллективному договору недействующим и не подлежащим применению. Может ли быть признано недействующим дополнительное соглашение к коллективному договору по иску работника? Законно ли заключено данное дополнительное соглашение?

4. На Всероссийской научно-практической конференции молодых ученых, проводимой в декабре 2017 г., встретились аспирант заочной формы обучения Уральского государственного юридического университета Груздов и соискатель юридического факультета Тверского государственного университета Вавилов.

Зашел спор о плюсах и минусах подготовки кандидатской диссертации в заочной аспирантуре. К единому мнению оппоненты не пришли.

Назовите основные формы подготовки научно-педагогических кадров (См. Положение «О подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в Российской Федерации»). Являются ли они одновременно формами обеспечения трудовой занятости?

Тест №5 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)

Тема 3.1. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Проверяемые результаты обучения – 31, 32, 33

Укажите правильный ответ

1. Выберите лиц, относящихся к категории безработных:

А) лицо, которому назначена трудовая пенсия по старости;

Б) все граждане, достигшие возраста 14 лет;

В) граждане, осужденные к исправительным работам, а также к наказанию в виде лишения свободы;

Г) лица, зарегистрированные в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищущие работу и готовые приступить к ней;

Д) гражданин, уволенный по сокращению штата, ищущий работу, готовый к ней приступить, но не зарегистрированный в органах занятости в установленном порядке;

2. Какие из перечисленных категорий граждан относятся к числу занятых?

А) заключившие договор агентирования (агент);

Б) учредители ООО;

В) индивидуальные предприниматели, зарегистрированные в установленном порядке;

Г) член товарищества собственников недвижимости (гаражного кооператива);

Д) временно нетрудоспособные граждане;

Е) студент заочной формы обучения.

3. Какие меры гарантий социальной поддержки безработным не предусмотрены действующим законодательством?

А) выплата пособия по безработице, в том числе и в период временной нетрудоспособности;

Б) предоставление по договору социального найма жилого помещения в случае согласия на переезд работника в другую местность;

В) выделение квот от среднесписочной численности работников для трудоустройства инвалидов;

Г) выплата стипендии в период прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости

4. В какие органы граждане вправе обжаловать решения, действия или бездействие органов службы занятости и их должностных лиц?

А) вышестоящий орган службы занятости, а также в суд;

Б) в комиссию по трудовым спорам;

В) вышестоящий орган службы занятости, а после в суд;

Г) только в суд.

5. Какие меры гарантий социальной поддержки безработным не предусмотрены действующим законодательством?

А) предоставление по договору социального найма жилого помещения в случае согласия на переезд работника в другую местность;

Б) выплата стипендии в период прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости;

В) выделение квот от среднесписочной численности работников для трудоустройства инвалидов;

Г) выплата пособия по безработице, в том числе и в период временной нетрудоспособности.

6. Каков общий период выплаты пособия по безработице гражданину?
- А) не более чем 18 месяцев в суммарном исчислении за 24 месяца;
 - Б) не более чем 6 месяцев в суммарном исчислении за 12 месяцев;
 - В) не более чем 24 месяца в суммарном исчислении за 36 месяцев;
 - Г) не более чем 12 месяцев в суммарном исчислении за 18 месяцев.
7. Каким образом исчисляется размер пособия по безработице?
- А) приравнивается к величине прожиточного минимума в субъекте РФ;
 - Б) приравнивается к минимальному размеру оплаты труда, установленному в Российской Федерации;
 - В) исчисляется в процентном отношении от среднемесячного заработка за три месяца по последнему месту работы;
 - Г) равняется 50% величины прожиточного минимума в Российской Федерации, умноженным на районные коэффициенты.
8. Какие документы обязан предъявить гражданин для постановки на учет в качестве безработного?
- А) свидетельство обязательного пенсионного страхования либо выписку по лицевому счету из Пенсионного фонда РФ;
 - Б) справку органа социальной защиты о том, что доходы не превышают прожиточного минимума;
 - В) справку о составе семьи;
 - Г) трудовую книжку;
 - Д) справку о среднем заработке за последние три месяца с последнего места работы;
 - Е) документы о квалификации;
 - Ж) паспорт.
9. В каком источнике определены минимальный и максимальный пределы величины пособия по безработице?
- А) постановлением Министерства труда РФ;
 - Б) законом о занятости населения в Российской Федерации;
 - В) постановлением Российской трехсторонней комиссии;
 - Г) постановлением Правительства РФ.
10. Каким образом определяется максимальная удаленность мест подходящей работы от места жительства безработного с учетом развития сети общественного транспорта в данной местности?
- А) объединением работодателей;
 - Б) органами местного самоуправления;
 - В) органами службы занятости;
 - Г) территориальным соглашением.
11. Работа может считаться подходящей, если:
- А) предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы, но выше величины прожиточного минимума трудоспособного населения, исчисленного в субъекте РФ;
 - Б) может быть связана с изменением места жительства гражданина (даже без его согласия) она не является временной работой (только постоянная);
 - В) любой вид работ (в том числе и общественные работы), вне зависимости от уровня квалификации безработного, а также соблюдения норм охраны труда.

Дифференцированное задание № 5 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)

Тема 3.1. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3, У4

Решите следующие ситуационные задачи:

1. Золотарев, кандидат юридических наук, специалист по семейному праву, работал в должности доцента кафедры одного из московских вузов.

4 июля 2017 г. был уволен по сокращению штатов.

20 июля Золотарев обратился в службу занятости, которая предложила ему работу преподавателя основ юридических знаний в строительном колледже. Добираться из дома до колледжа Золотареву 1 час 15 минут.

Золотарев от такой работы отказался, объяснив, что она не по его специальности.

Каков порядок признания гражданина безработным? Нормами какой отрасли права регламентируется тот вопрос? Какая работа является подходящей? Прав ли Золотарев? (См. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 29.07.2017) "О занятости населения в Российской Федерации")

2. Гражданину Семенову, экономисту коммерческого банка, уволенному 1 августа в связи с сокращением его должности и обратившемуся 10 сентября со всеми необходимыми документами в органы государственной службы занятости, было отказано в регистрации его в качестве безработного в целях получения пособия по безработице.

Работники службы занятости мотивировали отказ тем, что он не согласился на трудоустройство, в то время как ему было предложено два варианта подходящей работы.

Первоначально была предложена работа в качестве экономиста. Семенов от трудоустройства на данную работу отказался на основании того, что размер предложенной заработной платы в два раза меньше его заработной платы на предыдущей работе.

В тот же день ему была предложена работа в страховой компании на основании гражданско-правового договора об оказании услуг по экономическому анализу страховых рисков на срок два месяца.

Семенов также отказался от этого предложения, объясняя свой отказ тем, что органы государственной службы занятости обязаны трудоустроить обращающихся к ним граждан на постоянное место работы.

Правомерны ли действия государственного органа по вопросам занятости в данном случае?

Охарактеризуйте порядок регистрации безработных граждан в органах государственной службы занятости.

3. Голдобину наряду с другими работниками предприятия был установлен режим неполного рабочего времени на 6-месячный срок в связи с изменением организационных условий труда. В целях компенсации уменьшения своего заработка он обратился в службу занятости за назначением ему пособия по безработице. При этом он ссылаясь на положения Конвенции № 168 МОТ «О содействии занятости и защите от безработицы» (21.06.1988), охватывающей случаи потери заработка по причине частичной безработицы, определяемой как временное сокращение нормальной или установленной законом продолжительности рабочего времени.

Дайте правовую оценку притязаниям Голдобина.

Как соотносятся нормы законодательства РФ о занятости населения и нормы актов МОТ?

Какие меры социальной защиты предусмотрены для указанной категории граждан?

4. Гражданин Украины Мазуркевич, осуществляющий трудовую деятельность на территории России в городе Москве, после увольнения по собственному желанию обратился с заявлением о признании его безработным в службу занятости населения. Однако ему было отказано в признании безработным и предложено встать на учет в качестве безработного на территории Украины. Посчитав отказ необоснованным, Мазуркевич обратился к Уполномоченному по правам человека в Российской Федерации с просьбой оказать содействие в регистрации его в качестве безработного.

Правомерен ли отказ службы занятости населения?

Как регулируются вопросы трудоустройства украинских граждан?

5. Инвалид Усачев обратился в центр занятости населения для регистрации в качестве безработного. Однако ему было отказано в признании безработным, так как он не представил

индивидуальную программу реабилитации. Усачев подал прокурору района жалобу на действия центра, ссылаясь на отсутствие оснований для отказа в признании его безработным, поскольку Конституция РФ гарантирует каждому и всякому защиту от безработицы.

Оцените правомерность действий центра занятости населения.

6. Безработная Хохлова, направленная службой занятости на медицинское освидетельствование для поступления на работу в АО «Кондитерское предприятие “Садко”», попросила возместить ей понесенные расходы на медицинское обследование, на что получила отказ со ссылкой, что обязательства государственной службы занятости сводятся к трудоустройству и выплате пособий по безработице. Подобные расходы служба занятости не должна возмещать.

Правомерно ли решение службы занятости?

В каком порядке оно может быть обжаловано?

7. Постановлением главы области было утверждено положение о материальной помощи безработным гражданам, оказываемой со дня регистрации гражданина в качестве безработного по день снятия его с учета в качестве безработного. В ходе проведения юридической экспертизы данного постановления, осуществляемой территориальным органом Министерства юстиции РФ, возникли сомнения по поводу соответствия его федеральным законам.

Дайте правовую оценку нормативному правовому акту субъекта РФ.

Каковы полномочия субъектов РФ по принятию нормативных правовых актов в сфере занятости населения?

8. В ООО «Леспром» обратился по поводу заключения трудового договора Петросян. В отделе кадров ему объяснили, что вакансии, в том числе и по его профессии, в организации имеются, однако согласно решению местной администрации все работодатели обязаны принимать граждан на работу только по направлению органов службы занятости населения. Решение местной администрации было вызвано тем, что Минтрудом РФ в связи с осложнением ситуации, касающейся занятости населения на данной территории, принято решение об отнесении ее к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда.

Каковы полномочия органов местного самоуправления по принятию правовых актов в сфере занятости населения?

Законно ли решение местной администрации?

Тест №6 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)

Тема 3.2. Понятие и стороны трудового договора. Содержание и срок трудового договора

Проверяемые результаты обучения – 32, 34

Укажите правильный ответ

1. Сторонами трудового договора являются:

- А) работодатель;
- Б) суд;
- В) федеральная инспекция труда;
- Г) работник;
- Д) председатель комиссии по трудовым спорам.

2. Трудовой договор определяется как:

- А) источник трудового права;
- Б) средство закрепления работника за определенным работодателем;
- В) юридический факт, являющийся основанием возникновения трудовых правоотношений;
- Г) центральный институт трудового права;
- Д) соглашение о труде;
- Е) форма реализации гражданином своего права на труд.

3. Условие о неразглашении работником коммерческой тайны является условием трудового договора:

- А) производным
- Б) обязательным

- В) дополнительным
- Г) существенным
- 4. Срочный трудовой договор может быть заключен на срок:
 - А) не более трех лет
 - Б) не более пяти лет
 - В) не более четырех лет
- 5. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей:
 - А) со дня, определенного трудовым договором;
 - Б) со следующего рабочего дня после вступления трудового договора в силу;
 - В) когда посчитает нужным.
- 6. Порядок заключения, изменения, прекращения трудового договора регламентируется:
 - А) федеральным законом;
 - Б) нормативными актами субъекта РФ;
 - В) Как федеральным законом, так и нормативными актами субъекта РФ;
 - Г) Трудовым кодексом РФ.
- 7. Трудовая функция – это...
 - А) способность работника выполнять любую предлагаемую работодателем работу;
 - Б) работа по должности, профессии и специальности с указанием квалификации;
 - В) работа, предлагаемая работодателем в соответствии со штатным расписанием.
- 8. Размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты – это:
 - А) условия трудовой функции;
 - Б) условия обязательного социального страхования;
 - В) условия оплаты труда.
- 9. Недостающие сведения, обязательные и дополнительные условия трудового договора:
 - А) свидетельствуют о не заключении трудового договора;
 - Б) вносятся в текст трудового договора и заверяются подписями сторон и печатью работодателя;
 - В) устанавливаются отдельным соглашением сторон.
- 10. Срок испытания не может превышать:
 - А) трех месяцев;
 - Б) шести месяцев;
 - В) одного года.

Дифференцированное задание № 6 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)
Тема 3.2. Понятие и стороны трудового договора. Содержание и срок трудового договора
 Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3, У4

Решите следующие ситуационные задачи:

1. ЧОП «Щит и меч» разместило в газете «Ищу работу» объявление следующего содержания: «На работу частным охранником требуются мужчины (граждане Российской Федерации, не судимые) в возрасте от 18 до 40 лет с местной регистрацией по месту жительства».

Через три дня в ЧОП обратился гражданин Белоруссии Сидорчук с заявлением о приеме на работу. При проведении проверочных мероприятий обнаружилось, что Сидорчук имел судимость, в связи с чем ему было отказано в приеме на работу.

Сидорчук обжаловал отказ в приеме на работу в суд, мотивируя тем, что ТК РФ не предусматривает такого ограничения при приеме на работу, как судимость. Кроме того, он заявил, что объявление в газете вопреки ст. 64 ТК РФ устанавливает дискриминационные требования, поэтому должностных лиц ЧОП «Щит и меч» следует оштрафовать.

Оцените доводы сторон. Решите спор.

2. В организации принято Положение о персонале, в котором содержатся следующие пункты: при приеме на работу в трудовом договоре с работником указывается: срок договора — один

год; прохождение предварительного медицинского осмотра — обязательно; не допускается разглашение конфиденциальных сведений.

Дайте юридическую оценку указанного Положения. Допущены ли нарушения трудового законодательства?

3. Пенсионер по старости Волков обратился к директору муниципального унитарного предприятия с просьбой принять его на постоянную работу сторожем. Директор предприятия согласился принять его на работу на один год, учитывая его пенсионный возраст. Имел ли право работодатель заключать с Волковым срочный трудовой договор? В каких случаях может быть заключен срочный трудовой договор?

Тест №7

Тема 3.3. Порядок заключения и форма трудового договора

Проверяемые результаты обучения – 33, 34, 35

Укажите правильный ответ

Вариант 1

1. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за:

- А) месяц;
- Б) две недели;
- В) три дня.

2. Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от его оформления, если

- А) это относится к несовершеннолетним
- Б) относится к беременной женщине или женщине с детьми
- В) относится к инвалидам
- Г) Допущение произведено работодателем или его представителем.

3. Трудовой договор заключается:

- А) только в письменной форме в виде одного документа, подписываемого сторонами;
- Б) только в письменной форме в двух экземплярах, в виде заявления о приеме на работу от работника с одной стороны, и приказа о назначении на должность с другой стороны, где содержатся все существенные условия конкретной работы (должность, заработная плата, срок работы);
- В) по общему правилу - в письменной форме, а в некоторых случаях в устной форме (работа на срок, не превышающий 3-х месяцев).

4. Трудовой договор с руководителем организации заключается:

- А) на срок, установленный учредительными документами организации;
- Б) на срок, установленный соглашением сторон;
- В) на срок, установленный общим положением заключения трудовых договоров.

5. Процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации – это:

- А) испытательный срок;
- Б) конкурс;
- В) назначение на должность;
- Г) избрание на должность.

6. Декан факультета и заведующий кафедрой вуза избираются:

- А) выбором путем тайного голосования;
- Б) конкурсом;
- В) избиранием на должность.

7. Лица какого возраста могут претендовать на должность проректора, руководителя филиала?

- А) 55 лет;

- Б) 65 лет;
 - В) 70 лет (по представлению ученого совета).
8. По достижении какого возраста возможно заключить трудовой договор со спортсменами:
- А) 14 лет;
 - Б) 16 лет;
 - В) 18 лет.
9. При заключении трудового договора со спортсменами обязательными для предъявления являются документы:
- А) перечень спортивных наград;
 - Б) справка о наличии/отсутствии судимости;
 - В) результат медицинского осмотра.
10. Дополнительные условия заключения трудового договора с работниками, принимаемыми на подземные работы, следующие:
- А) отсутствие судимости;
 - Б) застрахованность лица;
 - В) отсутствие медицинских противопоказаний;
 - Г) соответствие квалификационным требованиям.
11. Особенности заключения трудового договора с временными работниками таковы:
- А) работники могут привлекаться к работе в выходные и праздничные дни;
 - Б) при положительном результате работы срочный договор становится бессрочным;
 - В) работники имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск.
12. Сезонными работниками считаются при условиях:
- А) данная работа включена в перечень сезонных;
 - Б) работа не превышает максимальную продолжительность сезона – 6 мес.;
 - В) неоплачиваемости их отпуска;
 - Г) характер сезонной работы указан в трудовом договоре.
13. Правом работать на дому в период отпуска по уходу за ребенком с выплатой пособия по государственному социальному страхованию обладают:
- А) мать;
 - Б) отец ребенка;
 - В) бабушка и дедушка;
 - Г) другие близкие родственники;
 - Д) опекуны, осуществляющие уход за ребенком.

Вариант 2

1. Испытания при приеме на работу не применимо к:
- А) лицам пенсионного возраста;
 - Б) военнообязанным;
 - В) инвалидам;
 - Г) работникам до 18 лет.
2. Необоснованный отказ в принятии на работу запрещается в случаях:
- А) лицо, устраивающееся на работу было ранее судимо;
 - Б) лицо прописано в другой области страны;
 - В) ни в коем случае;
 - Г) предусмотренных законодательством.
3. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, то:
- А) данный трудовой договор считается продленным на 1 месяц;
 - Б) данный трудовой договор считается продленным на 3 месяца;
 - В) данный трудовой договор считается продленным на 1 год;
 - Г) данный трудовой договор считается заключенным на новый срок;

- Д) данный трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.
4. Трудовой договор может быть аннулирован:
- А) если работник не приступил к работе в день начала работы;
 - Б) если работник не приступил к работе в течение семи календарных дней со дня начала работы;
 - В) аннулирование трудового договора законом не предусмотрено.
5. Прием на работу руководителя в корпоративную организацию осуществляется согласно:
- А) уставу;
 - Б) заявлению о приеме на работу;
 - В) трудовому договору.
6. Избрание кандидата на должность профессорско-педагогического состава осуществляется:
- А) назначением на должность;
 - Б) конкурсом;
 - В) избранием на должность.
7. Какие лица не допускаются к педагогической деятельности?
- А) лица, имеющие судимость;
 - Б) пенсионеры;
 - В) лица, признанные дееспособными;
 - Г) лица, которым запрещена педагогическая деятельность по медицинским показаниям;
 - Д) лица мужского пола.
8. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров определяются:
- А) Трудовым кодексом РФ;
 - Б) коллективным договором;
 - В) Федеральным законом;
 - Г) только трудовым договором.
9. Дополнительными условиями для заключения трудового договора со спортсменом являются:
- А) соблюдение спортивного режима;
 - Б) выполнение плана подготовки к спортивным соревнованиям;
 - В) участие в спортивных соревнованиях без согласования с работодателем;
 - Г) проходить допинговый контроль.
10. Специфика профессиональной деятельности творческих работников определяет:
- А) особенности оплаты труда;
 - Б) работу праздничные дни;
 - В) сезонные работы.
11. На работодателя, в подчинении которого находятся работники, занятые на подземных работах, обязаны:
- А) проверять у работника при начале работ на подземных участках курительные принадлежности;
 - Б) обеспечить работников специальной одеждой и обувью;
 - В) изымать предметы личного имущества до начала работ на подземных участках;
 - Г) организовывать медицинский осмотр в начале каждого рабочего дня.
12. Трудовой договор с временными работниками заключается на срок:
- А) 6 месяцев;
 - Б) 2 месяца;
 - В) 1 месяц.
13. Не допускается работа по совместительству:
- А) для лиц, не достигших 18 лет;
 - Б) с вредными и опасными условиями труда;
 - В) если работник в другой организации уже работает по совместительству.

Дифференцированное задание №7

Тема 3.3. Порядок заключения и форма трудового договора.

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3, У4

Решите следующие ситуационные задачи:

1. При заключении трудового договора Жуковой было установлено испытание сроком на 3 месяца. До истечения срока испытания она была уволена в связи с неудовлетворительным сроком испытания. Жукова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и представила медицинское заключение, из которого следовало, что на день приема ее на работу она была беременна. Законно ли увольнение, если работодателю не было известно о беременности работницы? Какое решение должен принять суд?
2. Маркелова в июне 2017 г. устраивалась на работу оператором водных аттракционов в парке развлечений. Работодатель предложил ей заключить срочный трудовой договор на период с июня по сентябрь включительно. Маркелова отказалась, ссылаясь на отсутствие достаточных оснований для заключения срочного трудового договора, и подала иск в суд о незаконном условии трудового договора. Какое решение примет суд?
3. В ООО "Новая заря" обратился Вороженин с просьбой принять его на вакантную должность завхоза. Генеральный директор выразил свое согласие на прием его на работу в указанной должности с испытательным сроком 3 месяца. Ворожейкин отказался заключать трудовой договор с испытательным сроком, заявив, что ранее в другой организации он проработал в этой должности 14 лет. Период работы подтверждается записью в трудовой книжке. Ворожейкину было отказано в заключении трудового договора. Он обратился в суд с иском о восстановлении его на работе. Какое решение должен принять суд?
4. При приеме на работу Галуева на должность ведущего инженера в отделе кадров потребовали от него следующие документы: паспорт, трудовую книжку, диплом о высшем профессиональном образовании, характеристику с предыдущего места работы, медицинскую справку о состоянии здоровья. Какие документы обязано предоставить лицо, поступающее на работу? Правомерно ли затребовали документы у Галуева?
5. Кузнецова по договоренности с заведующим хозяйством была допущена к работе 1 февраля 2016 г., об этом было доведено до сведения директора предприятия. В день выдачи заработной платы Кузнецовой не была выдана заработная плата. На ее обращение директор предприятия пояснил, что с ней не заключен трудовой договор и нет приказа о ее приеме на работу, в связи с чем не произведена оплата заработной платы. Он также заявил, что Кузнецова не может быть принята на работу, так как на предприятии могут проводиться мероприятия, в результате которых будет осуществляться сокращение численности и штата работников. Насколько правомерен отказ работодателя в приеме на работу Кузнецовой и выплате заработной платы?
6. В 2016 г. между Синявской и АО "РегионТрест" был заключен ученический договор. Синявская работала в должности инженера по охране труда. По условиям ученического договора работодатель взял на себя обязательство оплатить обучение Синявской в образовательной организации в целях прохождения ею проверки знаний и правил по охране труда, а Синявская должна отработать в обществе после прохождения обучения не менее 3 лет. По истечении года Синявская уволилась по собственному желанию. Работодатель обратился в суд с иском и просил взыскать с Синявской часть затрат, связанных с ее обучением. Подлежит ли иск удовлетворению?
7. С инженером-программистом Рыбкиным было заключено дополнительное соглашение к трудовому договору, согласно которому он должен пройти обучение за счет работодателя по программе дополнительного образования "Специалист в области тестирования ПО" объемом 72 часа. В данном соглашении не предусмотрена обязанность Рыбкина отработать после окончания обучения конкретный срок в организации. Рыбкин по истечении года после обучения уволился по собственному желанию. Должен ли он возмещать расходы за свое обучение?

Тест №8

Тема 3.4. Изменение трудового договора. Перевод на другую работу

Проверяемые результаты обучения – 33, 34

Укажите правильный ответ

Вариант 1

1. По общему правилу, определенные сторонами условия трудового договора могут быть изменены:
 - А) только по соглашению сторон;
 - Б) как по соглашению сторон, так и в одностороннем порядке, при условии предупреждения другой стороны о предполагаемом изменении;
 - В) только в одностороннем порядке, при условии предупреждения другой стороны о предполагаемом изменении.
2. Перевод, согласно со ст. 72.1 Трудового кодекса РФ допускается:
 - А) на основании распоряжения работодателя без согласия работника;
 - Б) только с письменного согласия работника, за исключением случаев, прямо предусмотренных Трудовым кодексом РФ;
 - В) во всех случаях только с письменного согласия работника.
3. Изменение подведомственности (подчиненности) организации, а равно ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование):
 - А) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации;
 - Б) влечет прекращение трудовых отношений со всеми работниками данной организации;
 - В) влечет прекращение трудовых отношений со всеми работниками данной организации, кроме руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера;
 - Г) влечет прекращение трудовых отношений только с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.
4. Если работник появился на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, работодатель обязан:
 - А) отстранить сотрудника;
 - Б) уволить сотрудника;
 - В) перевести на другую работу.
5. Работодатель имеет право отстранить работника от работы на основании:
 - А) Трудового кодекса РФ;
 - Б) Федеральным законом;
 - В) иными нормативно-правовыми актами;
 - Г) всего вышеперечисленного.
6. Если одно из подразделений организации расположено в другой местности, то перевод туда работника этой организации:
 - А) возможен только с согласия работника;
 - Б) возможен без согласия работника;
 - В) невозможен.
7. В период отстранения заработная плата работнику:
 - А) не начисляется;
 - Б) начисляется не свыше 23 тарифной ставки;
 - В) начисляется.
8. При переводе работника по соглашению сторон трудового договора на другую работу для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, срок перевода устанавливается:
 - А) до 1-го месяца;
 - Б) не более 1-го месяца в течение календарного года;
 - В) не более 2-х месяцев в течение календарного года;
 - Г) до 1-го года;
 - Д) до выхода временного отсутствующего сотрудника на работу.

Вариант 2

1. Переводом, в соответствии со ст. 72.1 ТК РФ, считается (при продолжении работы у того же работодателя):

- А) изменение трудовой функции и/ или существенных условий трудового договора;
- Б) изменение трудовой функции и/или структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре);
- В) поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет изменение определенных сторонами условий трудового договора.

2. В случаях, предусмотренных частями 2 и 3 ст. 72.2 Трудового кодекса РФ (перевод в случае катастрофы, производственной аварии, простоя и т.п.), работодатель имеет право переводить работника без его согласия на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя на срок:

- А) до 1-й недели;
- Б) до 1-го месяца;
- В) до 2-х месяцев;
- Г) до 1-го года.

3. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора (при продолжении работником работы без изменения трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за:

- А) 2 недели до введения указанных изменений, если иное не предусмотрено ТК РФ;
- Б) 1 месяц до введения указанных изменений, если иное не предусмотрено ТК РФ;
- В) 2 месяца до введения указанных изменений, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ;
- Г) 6 месяцев до введения указанных изменений, если иное не предусмотрено ТК РФ.

4. Постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, относится к понятию:

- А) отстранение от работы;
- Б) перевод на другую работу;
- В) увольнение.

5. Работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до:

- А) 6 месяцев;
- Б) 1 года;
- В) полутора лет.

6. Работодатель отстраняет от работы работника на:

- А) неопределенный срок;
- Б) на весь период времени до выяснения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы;
- В) до оформления приказа об увольнении.

7. Если работник, нуждающийся согласно медицинскому заключению во временном переводе на другую работу на срок до 4 месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, работодатель обязан:

- А) на весь указанный медицинским заключением срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности), но без начисления заработной платы (за исключением случаев предусмотренных трудовым законодательством);
- Б) на весь указанный медицинским заключением срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы;
- В) расторгнуть трудовой договор с работником.

8. При переводе работника на постоянную работу к другому работодателю:

- А) в трудовой договор между работодателем и работником вносятся изменения, согласно которым происходит замена работодателя;
- Б) трудовой договор по прежнему месту работы прекращается и заключается трудовой договор между работником и новым работодателем;
- В) может быть выбран любой из указанных в пунктах «а», «б» вариантов;
- Г) ни один из указанных вариантов ответа не является правильным.

Дифференцированное задание № 8

Тема 3.4. Изменение трудового договора. Перевод на другую работу

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3, У4

Решите следующие ситуационные задачи:

1. Трифонов приказом директора АО "Пересвет" был переведен на должность начальника департамента труда и заработной платы с испытательным сроком 6 месяцев. Однако через 3 месяца директор, посчитав, что Трифонов не справляется со своими обязанностями, издал приказ об освобождении Трифонова от должности с представлением ему прежнего места работы. Правомерны ли действия работодателя?
2. В организации должность ведущего специалиста по кадрам переименовали в ведущего менеджера по кадрам. Требуется ли согласие работника на переименование его должности? Как отражается переименование должности в документах, содержащих сведения о трудовой деятельности работника?
3. Городецкий был принят на работу в АО "УралКонсалтинг" на должность юриста. Через год в связи с расширением бизнеса в АО было создано структурное подразделение (юридический отдел), в котором Городецкий продолжал работать юристом. Изменились ли условия трудового договора? Следует ли вносить в трудовую книжку работника запись о переводе в юридический отдел, если изначально в трудовом договоре структурное подразделение не было указано?
4. Шаров работал водителем грузовика в ООО "Чистая вода" (доставка бутилированной воды потребителям). В целях оптимизации расходов на персонал в организации провели мероприятия по сокращению штатов грузчиков и поручили водителям осуществлять доставку 19-литровых бутылей с водой непосредственно клиентам с подъемом на этаж. В этой связи была изменена должностная инструкция водителя. С новой редакцией Шарова ознакомили в отделе кадров 21 ноября, объяснив, что с завтрашнего дня он должен выполнять свою работу по доставке воды до квартир потребителей.

Шаров отказался от выполнения обязанностей грузчика, мотивируя тем, что подъем тяжестей ему противопоказано по состоянию здоровья.

Директор ООО поставил вопрос о расторжении трудового договора с Шаровым по причине профессиональной непригодности.

Законны ли действия работодателя? Вправе ли организация вменить водителям наряду с ранее предусмотренными трудовым договором обязанностями по перевозке обязанности по доставке воды до клиента?

5. В связи с аварией и ремонтом автомашины, принадлежащей ООО "Овощи-Фрукты", ее водителю Тихонову, грузчиком, обслуживающим эту машину, была предложена работа по сортировке картофеля. Все трое от этой работы отказались, на работу не вышли и были уволены за прогул. В судебном заседании при рассмотрении их иска о восстановлении на работе работники пояснили, что действительно на другую работу они не вышли, но от работы, обусловленной при приеме на работу в трудовом договоре, не отказывались. Законен ли перевод на другую работу? Какое решение должен вынести суд?

6. В результате урагана были существенно повреждены постройки завода "Двигатель". Директор завода издал приказ о е переводе всего инженерно-технического персонала на работы по очистке территории и ликвидации последствий урагана. Часть сотрудников отказалась от такого перевода, мотивируя тем, что расчищать территорию завода от мусора не входит в их функции. Правомерны ли действия директора завода?

7. Инженера Карпухина временно на 3 месяца с его согласия перевели на другую работу, о чем произвели соответствующую запись в трудовую книжку. Вносится ли запись о временном переводе на другую работу?

8. Водитель Силаев, работающий в ООО "Север", после длительной болезни представил директору медицинское заключение о том, что он нуждается в переводе на другую работу сроком на 2 месяца. Директор предложил Синаеву временно перейти на работу в службу охраны по 12-часовому графику. Силаев отказался от перевода. Как должен поступить директор в данной ситуации?

Тест №9

Тема 3.5. Прекращение трудового договора

Проверяемые результаты обучения – 33, 34

Укажите правильный ответ

1. Перечень однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с работником по п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ, является:

- А) исчерпывающим и расширительному толкованию, а также изменению и дополнению (в том числе по соглашению сторон трудового договора) не подлежит;
- Б) открытым и может быть изменен или дополнен трудовым договором;
- В) открытым и может быть изменен или дополнен коллективным договором;
- Г) открытым и может быть изменен или дополнен правилами внутреннего трудового распорядка.

2. В случае подписания соглашения о расторжении трудового договора по соглашению сторон (п. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ) может ли работник отказаться от расторжения трудового договора?

- А) Не может.
- Б) Может, но при обоюдном достижении согласия.
- В) Может в течение 5-ти дней с момента достижения соглашения о расторжении трудового договора.

3. При подаче работником заявления о расторжении по инициативе работника (по собственному желанию) трудового договора, заключенного на неопределенный срок, заявление о таком расторжении отозвать:

- А) нельзя;
- Б) можно в течение 3-х дней;
- В) можно в течение 5-ти дней;
- Г) можно в течение 7-ми дней;
- Д) можно до истечения двухнедельного срока.

4. Возможно ли увольнение работника по собственному желанию без отработки?

- А) этот вопрос решается по соглашению сторон;
- Б) в любом случае он должен отработать не менее трех рабочих дней;
- В) это невозможно;
- Г) это решает работодатель при согласовании этого вопроса с выборным профсоюзным органом организации;
- Д) вопрос решается с разрешения органов инспекции по труду.

5. За сколько времени работник обязан предупредить письменно работодателя об увольнении по собственному желанию без уважительной причины:

- А) не позднее чем за две недели;
- Б) один месяц;
- В) три недели;
- Г) пять дней;
- Д) 14 дней.

6. Трудовой договор подлежит прекращению в связи с осуждением работника, если работник осужден:
- А) к лишению свободы и должен отбывать наказание в местах лишения свободы;
 - Б) условно к лишению свободы;
 - В) к исправительным работам по месту службы.
7. За сколько времени работодатель при принятии решения о сокращении численности штата работников организации и возможном расторжении в связи с этим трудовых договоров с работниками обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации до начала проведения соответствующих мероприятий?
- А) две недели;
 - Б) один месяц;
 - В) два месяца;
 - Г) три месяца.
8. Что является однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей?
- А) разглашение охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
 - Б) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне;
 - В) прогул без уважительной причины;
 - Г) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - Д) смена собственника имущества организации;
 - Е) арест за совершение правонарушения.
9. Когда допускается увольнение работника, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу?
- А) смены собственника имущества организации;
 - Б) сокращения численности или штата работников организации;
 - В) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе;
 - Г) прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне.
10. Днем прекращения трудового договора считается:
- А) последний день работы работника;
 - Б) день издания приказа (распоряжения) работодателя об увольнении работника;
 - В) день выдачи разрешения выборного профсоюзного органа;
 - Г) день выдачи разрешения органа федеральной инспекции труда;
 - Д) следующий после прекращения работы день.
11. Термин «расторжение трудового договора» предполагает:
- А) событие;
 - Б) только односторонние волевые действия;
 - В) только двусторонние волевые действия;
 - Г) односторонние и двусторонние волевые действия.
12. При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после:
- А) государственной регистрации перехода права собственности;
 - Б) расторжения трудового договора с руководителем организации;
 - В) выплаты работникам выходных пособий;
 - Г) согласования с органами исполнительной власти субъекта РФ.
13. В случае прекращения трудового договора выходное пособие в размере средней заработной платы выплачивается...
- А) при ликвидации организации;
 - Б) сокращение штатов;
 - В) призыв на военную службу;

- Г) нарушение установленных законом правил заключения трудового договора.
14. Какие основания прекращения трудового договора не предусмотрены Трудовым кодексом Российской Федерации?
- А) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- Б) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- В) расторжение трудового договора по инициативе профсоюзного органа;
- Г) Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрены все указанные выше (в пунктах «а» – «в»)) основания прекращения трудового договора.

Дифференцированное задание № 9

Тема 3.5. Прекращение трудового договора

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3, У4

Решите следующие ситуационные задачи:

1. Грузчик Сорокин был уволен с работы по подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за появление на работе в нетрезвом состоянии. Не согласившись с увольнением, Сорокин предъявил иск о восстановлении на работе. В суде Сорокин пояснил, что действительно был обнаружен мастером на территории своей организации в подсобном помещении пьяным, но это было в его выходной день, а на работу он зашел переговорить со своими знакомыми. Законно ли увольнение Сорокина?
2. Ложкина работала инженером в производственном цехе АО «Заря». В течение года она не справлялась с рядом производственных заданий, хотя в целом к работе относилась добросовестно. Может ли она быть уволена? Если да, то на каком основании и какая должна быть процедура увольнения?
3. Краснопольский работал менеджером по продажам в АО «Полет». 1 апреля 2014 г. он подал заявление об увольнении по собственному желанию. Двухнедельный срок предупреждения об увольнении истек 15 апреля 2014 г. Однако 12 апреля 2014 г. Краснопольский отозвал свое заявление, мотивируя это тем, что хочет и в дальнейшем работать в этой компании. Однако генеральный директор отказал Краснопольскому, так как по согласованию с руководителем ООО «Двигатель» на должность менеджера по продажам он пригласил другого работника. 15 апреля 2014 г. был издан приказ об увольнении Краснопольского по собственному желанию по ч. 3 ст. 77 ТК РФ. А 17 апреля 2014 г. на должность менеджера по продажам был принят работник, переведенный из ООО «Двигатель». Правомерны ли действия работодателя?
4. Слесарь Васильев 20 декабря 2014 г. был замечен на работе в нетрезвом состоянии, за что приказом от 10 января 2015 г. ему объявлен выговор. 27 марта 2015 г. он опоздал на работу на два часа, объяснив, что проспал, и приказом 6 апреля 2015 г. ему опять объявили выговор. 12 мая 2015 г. он отказался выполнять производственное задание и грубо оскорбил мастера. Приказом от 20 мая 2015 г. был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Васильев не согласился с увольнением и подал иск в суд о восстановлении на работе. Законно ли увольнение? Какие документы должен предъявить в суд представитель работодателя, чтобы подтвердить законность увольнения Васильева?
5. Государственное унитарное предприятие «Оптика» было преобразовано в АО. Первое общее собрание акционеров приняло решение об увольнении всех работников, не являющихся акционерами. Законно ли решение общего собрания?
6. Шаронов обратился в суд с иском к Городской станции скорой помощи о признании увольнения незаконным, взыскании морального вреда в сумме 50 000 руб. В обоснование заявленных требований указал, что с 8 по 12 ноября 2018 г. он отсутствовал на рабочем месте по согласованию с работодателем. В период с 22 ноября 2018 г. по 6 декабря 2018 г. был нетрудоспособен. Уволен за прогул приказом от 13 декабря 2018 г. Листок нетрудоспособности ответчику не предоставлял, так как при ознакомлении с приказом об увольнении 13 декабря листка нетрудоспособности у него на руках еще не было, он находился в поликлинике. В требовании о предоставлении объяснения в письменной форме не было указания на то, что ему

надо сказать о своей временной нетрудоспособности. Поэтому он не проинформировал работодателя о своей временной нетрудоспособности.

Проанализируйте ситуацию на предмет законности увольнения Шаронова.

7. Кононов обратился в суд с иском к ГБУЗ НО «Детская городская поликлиника» о восстановлении на работе. В судебном заседании из объяснений представителя ответчика было установлено, что истец не вышел на работу 15 октября 2018 г. и отсутствовал на рабочем месте в течение всей рабочей смены с 9.00 до 15.00, о чем был составлен акт. Истцу было направлено письменное требование от 17 ноября 2018 г. Приказ об увольнении истца за прогул был издан 20 ноября 2018 г. С приказом об увольнении истец был ознакомлен под роспись 1 декабря 2018 г.

Какие нарушения допущены работодателем при увольнении?

Тест №10 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)

Тема 4.1. Рабочее время: понятие, виды. Режим рабочего времени

Проверяемые результаты обучения – 31,32, 33, 38

Укажите правильный ответ

1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать в неделю:
А) 30 ч;
Б) 36 ч;
В) 40 ч;
Г) 42 ч.
2. Сокращенная продолжительность рабочего времени для несовершеннолетних работников и инвалидов устанавливается:
А) федеральным законом;
Б) отраслевым соглашением;
В) локальными нормативными актами;
Г) трудовым договором;
Д) ТК РФ.
3. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников с вредными и опасными условиями труда устанавливается:
А) по соглашению между работником и работодателем в трудовом договоре;
Б) федеральным законом;
В) ТК РФ;
Г) трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора.
4. Разделение рабочего дня на части вводится работодателем :
А) по соглашению с работником;
Б) по требованию выборного органа первичной профсоюзной организации;
В) на основании медицинского заключения, представленного работником;
Г) на основании локального нормативного акта с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
5. Работой сверх установленной продолжительности рабочего времени считается:
А) работа по совместительству;
Б) работа в режиме ненормированного рабочего дня;
В) совмещение профессии (должности);
Г) сверхурочная работа;
Д) сменная работа.
6. К работе в ночное время не допускаются:
А) работники в возрасте до 18 лет;
Б) работники, являющиеся пенсионерами по возрасту;
В) беременные женщины;

- Г) работники, совмещающие работу с получением образования;
Д) родители, имеющие детей в возрасте до трех лет;
Е) инвалиды.
7. Женщинам, работающим в районах Крайнего Севера, сокращенная рабочая неделя устанавливается:
А) трудовым договором;
Б) коллективным договором;
В) отраслевыми соглашениями;
Г) региональными соглашениями.
8. Отработанное работником время учитывается работодателем:
А) в ПВТР;
Б) графике сменности;
В) приказе работодателя;
Г) таблице учета рабочего времени.
9. Ночным считается время:
А) с 0.00 до 8.00;
Б) с 20.00 до 6.00;
В) с 22.00 до 6.00;
Г) с 22.00 до 8.00.
10. Работодатель обязан установить неполное рабочее время:
А) студенту очной формы обучения;
Б) беременной женщине;
В) несовершеннолетнему работнику;
Г) опекуну ребенка в возрасте до 14 лет;
Д) инвалиду.

Дифференцированное задание № 10 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)
Тема 4.1. Рабочее время: понятие, виды. Режим рабочего времени
Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3, У4

Решите следующие ситуационные задачи:

1. В ООО «Технология комфорта» с 1 апреля 2014 г. вводится сменная работа. Работников предупредили об этом 31 декабря 2013 г. Отказа от работы ни у кого не было, поэтому со всеми были заключены дополнительные соглашения к трудовым договорам. В конце февраля 2014 г. в отдел кадров обратилась Скворцова, заявив, что она передумала и работать по сменному графику ей неудобно. Как поступить работодателю?

2. В АО «Деревенские продукты» продавцы работают в следующем режиме: со вторника по субботу с 9.00 до 17.00 ч, перерыв для отдыха и питания с 13.00 до 14.00 ч, воскресенье - с 9.00 до 14.00 ч, перерыв для отдыха и питания отсутствует. Нарушены ли трудовые нормы работодателем?

3. Несколько работников обратились в отдел кадров издательского дома «Светоч» с просьбой установить им неполное рабочее время.

Инвалид Шурупов хочет иметь 7-часовой рабочий день и работать только по три дня в неделю - понедельник, среда, пятница.

Беременная сотрудница Холмская просит разрешить ей работать неполный рабочий день, ссылаясь на плохое самочувствие.

Суворов просит установить ему 6-часовой рабочий день, мотивируя тем, что он учится в колледже и ему необходимо время для того, чтобы после работы добраться до учебного заведения.

Отец четверых детей Самойлов ходатайствует об установлении ему четырехдневной рабочей недели, поскольку по пятницам он водит детей в бассейн.

Инспектор отдела кадров заявила, что у них не принято устанавливать неполную рабочую неделю, поскольку это неудобно для организации издательского дела. Работники могут только рассчитывать на уменьшение продолжительности ежедневной работы на 1-2 ч, если на это согласится директор.

Обязан ли работодатель удовлетворить просьбы указанных лиц?

4. Ванеев, работавший водителем в АО «Здоровье», обратился в КТС с заявлением об оплате ему сверхурочной работы, так как он в течение трех летних месяцев работал в отдельные дни по 12 ч, с помесечным учетом рабочего времени. График работы был утвержден с учетом мнения профкома, а введение такого режима работы было обусловлено необходимостью сохранности в свежем виде молока, развозимого по магазинам. Подлежат ли требования Ванеева удовлетворению?

5. У работодателя возник ряд вопросов по видам и режиму рабочего времени:

- 1) должна ли на час сокращаться норма рабочего времени ночного сторожа;
- 2) законно ли исключать из рабочего времени часы, затраченные на ознакомление работника с локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью;
- 3) если работник трудится по совместительству у двух работодателей, то рабочее время у обоих работодателей должна быть в сумме не более 40 ч.;
- 4) если продолжительность рабочей смены составляет 6 часов, можно ли в локальном нормативном акте прописать, что в случае, когда двое из четырех сменщиков не выходят на работу, то допускается работа одного работника в течение двух смен подряд;
- 5) сокращается ли продолжительность работы в выходной день, перенесенный в связи с праздником на рабочий день;
- 6) что будет считаться сверхурочной работой для работников с сокращенным или неполным рабочим временем?

Тест №11 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)

Тема 4.2. Время отдыха: понятие и виды

Проверяемые результаты обучения – 31,32, 33, 38

Укажите правильный ответ

1. Основанием для переноса выходного дня на другой день при совпадении выходного дня с нерабочим праздничным днем является:

- А) приказ или распоряжение работодателя;
- Б) постановление Правительства РФ;
- В) указ Президента РФ;
- Г) заявление работника;
- Д) федеральный закон;
- Е) ТК РФ.

2. В случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, работники :

- А) привлекаются без их согласия, но с согласия представительного органа работников;
- Б) привлекаются без их согласия, но с учетом мнения представительного органа работников;
- В) привлекаются с их письменного согласия и по согласованию с представительным органом работников;
- Г) привлекаются с их письменного согласия и с учетом мнения представительного органа работников;
- Д) привлекаются только с их согласия;
- Е) не могут привлекаться к таким работам.

3. Каким категориям работников предоставляется ежегодный основной удлиненный отпуск:

- А) инвалидам;
- Б) научно-педагогическим работникам;

- В) работникам, работающим вахтовым методом;
 - Г) работникам, работающим на условиях ненормированного рабочего дня;
 - Д) профессиональным спортсменам и тренерам;
 - Е) работникам, проходящим альтернативную гражданскую службу?
4. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:
- А) время фактической работы;
 - Б) время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с локальными нормативными актами сохранялось место работы (должность);
 - В) время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
 - Г) время вынужденного прогула при незаконном увольнении в случае, когда работник не заявлял требования о восстановлении на прежней работе, а требовал изменения формулировки оснований увольнения;
 - Д) период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
 - Е) время использования отпуска без сохранения заработной платы свыше 14 календарных дней в течение рабочего года;
 - Ж) время ежегодного оплачиваемого отпуска.
5. Кому из перечисленных работников работодатель обязан предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы :
- А) работнику в возрасте до восемнадцати лет;
 - Б) работнику, являющемуся инвалидом I группы;
 - В) работнику, усыновившему ребенка возраста трех лет;
 - Г) работнику, работающему по совместительству, использующему ежегодный оплачиваемый отпуск одновременно с отпуском по основному месту работы;
 - Д) работнику в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
 - Е) работнику в период нахождения его жены в отпуске по уходу за ребенком?
6. Кому из перечисленных работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в любое удобное для них время :
- А) работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет;
 - Б) руководителям организации и главным бухгалтерам;
 - В) лицам, награжденным знаком «Почетный донор России»;
 - Г) работникам в возрасте до 18 лет;
 - Д) работникам, занятым на подземных работах?
7. Отзыв работника из отпуска не допускается, если:
- А) работник работает в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
 - Б) работник работает на условиях ненормированного рабочего дня;
 - В) работник работает во вредных и (или) опасных условиях труда;
 - Г) работник не достиг возраста 16 лет;
 - Д) работник является инвалидом I группы.
8. График отпусков подлежит утверждению работодателем в срок :
- А) не позднее наступления календарного года;
 - Б) не позднее чем за один месяц до наступления календарного года;
 - В) не позднее чем за две недели до наступления календарного года;
 - Г) не позднее чем за две недели до наступления времени использования отпуска работниками.
9. В каких случаях работодатель обязан продлить или перенести работнику ежегодный оплачиваемый отпуск :
- А) в случае временной нетрудоспособности работника;
 - Б) в случае исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска обязанностей присяжного заседателя;
 - В) в случае выхода работника на работу до окончания отпуска по собственной инициативе;
 - Г) по мотивированной просьбе работника (по семейным или личным обстоятельствам)?
10. Условиями замены отпуска денежной компенсацией являются следующие правила :

- А) замене подлежат только ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска;
- Б) замене подлежат только ежегодные основные оплачиваемые отпуска;
- В) замене подлежит часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней;
- Г) замене подлежит часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 14 календарных дней;
- Д) замена отпуска денежной компенсацией производится по письменному заявлению работника;
- Е) замена отпуска денежной компенсацией производится по инициативе работодателя;
- Ж) при суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Дифференцированное задание № 11 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)

Тема 4.2. Время отдыха: понятие и виды

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3, У4

Решите следующие ситуационные задачи:

1. Елисеев обратился к работодателю с письменным заявлением заменить ему ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней денежной компенсацией по семейным обстоятельствам. Работодатель отказал Елисееву в замене отпуска денежной компенсацией.

Правомерны ли действия работодателя?

2. Травина обратилась к непосредственному руководителю — начальнику отдела с письменным заявлением разделить ее отпуск на четыре равные части по семь календарных дней. Начальник отдела согласовал заявление Травиной. Генеральный директор отказал в разделении ежегодного оплачиваемого отпуска в указанном варианте и предложил разделить отпуск на две части по 14 календарных дней. Травина не согласилась на такой вариант деления отпуска и обратилась с жалобой в государственную инспекцию труда.

Какое решение должен принять государственный инспектор труда?

3. Начальнику отдела Михайлову был предоставлен ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков. По истечении двух недель пребывания в отпуске Михайлов обратился к работодателю с письменным заявлением об отзыве его из отпуска, обосновав свое решение тем, что он хочет более тщательно подготовиться к составлению годового отчета о работе своего отдела. В отзыве из отпуска Михайлову было отказано.

Является ли отказ правомерным?

4. В трудовой договор Анохина внесено условие о том, что продолжительность отпуска ему устанавливается 20 календарных дней, так как с ним заключен срочный трудовой договор на 10 месяцев, т. е. менее чем на один год. Анохин обжаловал данное условие в государственную инспекцию труда.

Каким будет ответ государственного инспектора труда?

5. В ООО «ТехСтрой» не ведется график отпусков. Менеджер Макаров, проработавший более года, обратился к работодателю с письменным заявлением о предоставлении ему отпуска. Руководитель организации отказал Макарову в предоставлении отпуска.

Является ли отказ правомерным?

6. Бурмистрова, зная о расторжении с ней трудового договора в связи с сокращением штата с 1 декабря 2018 г., обратилась к работодателю с письменным заявлением о предоставлении ей отпуска с последующим увольнением. Работодатель отказал ей в предоставлении отпуска и указал в письменной визе на заявлении, что Бурмистровой будет выплачена компенсация при увольнении за все неиспользованные отпуска.

Является ли отказ законным?

7. Максимов отказался пойти в отпуск по графику, письменно сообщив работодателю, что он был извещен о начале отпуска с нарушением ч. 3 ст. 123 ТК РФ, а именно путем ознакомления с приказом о предоставлении отпуска, а не отдельным извещением под роспись.

Является ли законным отказ Максимова? Каким образом работник должен быть извещен о времени начала отпуска?

Тест №12 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)

Тема 5.1. Понятие заработной платы и методы ее правового регулирования

Проверяемые результаты обучения – 31,32, 33, 39

Укажите правильный ответ

1. Минимальный размер оплаты труда в РФ устанавливается:

- А) постановлением Правительства РФ;
- Б) указом Президента РФ;
- В) федеральным законом.

2. Выплата заработной платы производится в:

- А) денежной форме (рубли);
- Б) рублях, долларах США или в ЕВРО по желанию работника;
- В) любой форме с письменного согласия работника.

3. Заработная плата (оплата труда работника) – это...

- А) денежная компенсация за умственный и физический труд;
- Б) вознаграждение за труд, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- В) система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд.

4. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются...

- А) работодателем с учетом мнения представительного органа работников;
- Б) совместным постановлением представителей работодателя и представителей работника;
- В) работодателем с согласия профсоюзного комитета.

5. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере:

- А) не ниже средней заработной платы работника;
- Б) не менее двух третей средней заработной платы работника;
- В) не менее двух третей тарифной ставки, оклада работника.

6. Заработная плата выплачивается:

- А) по заявлениям работников один раз в месяц;
- Б) один раз в месяц, согласно трудового договора с работником;
- В) в соответствии с коллективным договором организации два раза в месяц;

7. Оплата отпуска производится:

- А) согласно коллективному договору за неделю до начала отпуска;
- Б) не позднее, чем за три рабочих дня до начала отпуска;
- В) в соответствии с заключенным трудовым договором не позднее чем за три дня до его начала.

8. Для расчета средней заработной платы учитываются:

- А) полевое довольствие, выплачиваемое работникам геолога-разведочных, топографо-геодезических организаций;
- Б) вознаграждение по итогам работы за год;
- В) заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам (должностным окладам) за отработанное время;

9. Если работник в день увольнения не работал, то выплата всех сумм, причитающихся ему от работодателя, производится:

- А) одновременно с выдачей ему трудовой книжки;
- Б) в течение трех дней после предъявления уволенным работником требования о расчете;

В) не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

10. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено:

- А) 20 процентов заработной платы;
- Б) 50 процентов заработной платы;
- В) 40 процентов заработной платы.

Дифференцированное задание № 12 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)

Тема 5.1. Понятие заработной платы и методы ее правового регулирования

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3, У4

Решите следующие ситуационные задачи:

1. При заключении коллективного договора в ООО «Ротор» между представителями работодателя и представителями работников возникли разногласия. Представители работников, ссылаясь на ТК РФ настаивали на обязательном включении в коллективный договор следующих положений:

- 1) установить минимальный размер тарифной ставки и окладов на уровне 6500 руб., как это предусмотрено Отраслевым соглашением;
- 2) включить отдельным разделом в договор Положение о премировании, закрепив в нем производственные показатели премирования;
- 3) в соответствии со ст. 134 ТК РФ ежеквартально индексировать тарифные ставки и оклады;
- 4) установить доплату за работу в ночное время в размере 60% тарифной ставки или оклада.

Представители работодателя, ссылаясь на позицию директора, возражали против этих положений. Во-первых, по их мнению, ни в одной статье ТК РФ не закрепляется обязанность установления в коллективном договоре гарантий и льгот в соответствии с Отраслевым соглашением. Во-вторых, финансовое положение организации не позволяет гарантировать ежемесячную выплату таких зарплат. Что касается премирования, то, по мнению представителей работодателя, это вообще право директора. Относительно ст. 134 ТК РФ работодатель обратил внимание представителей работников на то, что статья не закрепляет индексацию как обязанность работодателя. Доплату за работу и ночное время следует установить в размере 20%, как это предусмотрено постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Помогите разрешить разногласия.

2. Алтайская была принята в ООО «Парнас» на должность менеджера по продажам. С ней был заключен срочный трудовой договор на три года. При подписании трудового договора у нее возникли вопросы по поводу корректности и правомерности следующих пунктов трудового договора об оплате труда:

- 1) работнику гарантируется выплата зарплаты в размере 7000 руб. (согласно штатному расписанию 7000 руб. - это должностной оклад);
- 2) зарплата выплачивается два раза в месяц: аванс 25-го числа текущего месяца, окончательный расчет 8-го числа следующего месяца;
- 3) надбавка составляет 10 000 руб. (в ООО отсутствует Положение о надбавках);
- 4) премии выплачиваются по результатам работы на усмотрение директора и по его приказу;
- 5) при досрочном расторжении трудового договора по инициативе работника работодатель удерживает с работника денежную сумму в размере одного оклада в счет возмещения вреда, причиняемого увольнением.

Дайте оценку данным положениям трудового договора.

3. В соответствии с коллективным договором АО «Молокозавод» работодатель при отсутствии достаточного количества денежных средств, предназначенных для выплаты заработной платы

работникам, вправе выплатить им часть заработной платы в пределах, не превышающих 20% общей суммы заработной платы, продукцией молокозавода.

При очередной выплате заработной платы в натуральной форме часть работников высказала возражение. Одни работники возразили против самой выплаты заработной платы в натуральной форме. Часть их была не согласна с ассортиментом продуктов, которым была выплачена заработная плата в натуральной форме. Другие работники считали, что работодателем неправильно проведен расчет заработной платы в натуральной форме не по ее себестоимости, а по рыночной цене.

Работники обратились с заявлением о защите своих прав в представительный орган работников.

Нарушены ли права работников?

Тест №13 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)

Тема 5.2. Государственные гарантии по оплате труда. Система оплаты труда

Проверяемые результаты обучения – 31,32, 33, 39

Укажите правильный ответ

1. Выплата заработной платы производится в денежной форме в:

А) рублях и по письменному заявлению работника в иной форме. При этом доля заработной платы в неденежной форме не может превышать 20 % от начисленной месячной заработной платы работника;

Б) рублях и по письменному заявлению работника в иной форме. При этом доля заработной платы в неденежной форме не может превышать 50 % от общей суммы заработка;

В) рублях или иной валюте (по выбору работника).

2. При сдельной системе оплаты труда, заработная плата:

А) начисляется работнику по заранее установленной расценке за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции, выраженной количественно;

Б) определяется исходя из тарифной ставки или оклада за фактически отработанное время;

В) определяется исходя из тарифной ставки или должностного оклада;

Г) зависит от тарифного коэффициента.

3. Работнику, совмещающему обязанности по другой должности (профессии) производится доплата в размере:

А) определяемом по соглашению сторон трудового договора;

Б) не ниже чем 50 % среднего заработка работника;

В) определяемом в коллективном договоре или соглашении.

4. При выплате зарплаты работодатель обязан в письменной форме извещать работника о:

А) составных частях зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период;

Б) совокупной сумме выплаты работодателем зарплаты с начала года;

В) размерах и основаниях произведенных удержаний;

Г) общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5. Заработная плата выплачивается работнику, как правило:

А) в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке;

Б) в месте выполнения работы;

В) путем перечисления ее на указанный работником счет в банке.

6. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится:

А) накануне этого дня;

Б) на следующий рабочий день после нерабочего праздничного или выходного дня;

В) в день, определяемый правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным или трудовым договором.

7. Заработная плата, излишне выплаченная работнику, не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- А) счетной ошибки;
 - Б) неправильного применения работодателем законов или иных нормативных правовых актов;
 - В) если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;
 - Г) если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.
8. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать ... заработной платы, причитающейся работнику:
- А) 20 %
 - Б) 50 %
 - В) 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50 %
 - Г) 50 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 70 %
9. Тарифная система оплаты труда рабочих включает:
- А) тарифные ставки, тарифно-квалификационный справочник;
 - Б) тарифные ставки, тарифные сетки, тарифно-квалификационный справочник;
 - В) тарифные ставки, должностные оклады, тарифные сетки;
 - Г) должностные оклады, премиальные положения, тарифно-квалификационный справочник.
10. Средняя заработная плата - это
- А) заработная плата за 1 час отработанного времени;
 - Б) заработная плата за единицу произведенной продукции;
 - В) заработная плата одного работника;
 - Г) заработная плата за объем выполненной работы.
11. Выплаты стимулирующего характера включают:
- А) доплаты за работу в ночное время;
 - Б) доплаты за работу в праздничные дни;
 - В) доплаты за совмещение профессий;
 - Г) оплата сверхурочных работ.

Дифференцированное задание № 13 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)
Тема 5.2. Государственные гарантии по оплате труда. Система оплаты труда
 Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3, У4

Решите следующие ситуационные задачи:

1. В ООО «ТЭСКО» с 1 февраля по 1 апреля 2017 г. работникам не выплачивалась заработная плата. Заведующий складом Тимофеев обратился к генеральному директору с заявлением, в котором просил выплатить ему за период несвоевременной выплаты заработной платы денежную компенсацию и возместить моральный вред, поскольку в указанный период он вынужден был голодать, занимать деньги в долг у знакомых и из-за отсутствия заработной платы ссорился с женой. Генеральный директор отказал в удовлетворении заявления Тимофеева, сославшись на то, что в невыплате заработной платы нет вины работодателя, так как их организацию подвели поставщики, и денег на счете в указанный период не было. Тимофеев обратился в суд. Будут ли удовлетворены его требования?
2. Директор ООО «Фаворит» издал приказ по организации, согласно которому начисление заработной платы должно осуществляться один раз в месяц путем ее перечисления на банковские карты, выпущенные банком «Возрождение». Трое сотрудников отказались открывать счета в указанном банке для перечисления заработной платы, так как в городе был только один банкомат. Директор объявил данным сотрудникам, что им в кассе деньги выдавать не будут, если они не хотят получать заработную плату через кредитную организацию, пусть пишут заявление об увольнении по собственному желанию. Сотрудники обратились с жалобами в инспекцию труда. Являются ли их жалобы обоснованными?
3. Останин был принят на работу в ООО «Лабиринт» инженером по компьютерным технологиям, в трудовом договоре ему была установлена заработная плата в размере 30000 руб.

По договоренности с директором главный бухгалтер дополнительно ему ежемесячно выдавал 20000 руб. в конверте, за которые он не расписывался в ведомости. Останин уволился по собственному желанию, при увольнении он получил расчет, исходя из заработной платы в 30000 руб., другие суммы ему выплачены не были. Останин обратился в суд с исковым заявлением о взыскании задолженности по заработной плате в размере 20000 руб. Законны ли требования Останина? Обоснуйте ответ.

4. Начальник юридического отдела Поляков ООО «Ворсма» в течение месяца кроме своих должностных обязанностей выполнял работу своего заместителя, находящего в отпуске. По окончании месяца он обратился к руководителю с просьбой об установлении ему доплаты за совмещение должности подчиненного ему работника. Руководитель ему отказал в указанной выплате, сославшись на то, что начальник отдела согласно должностной инструкции должен выполнять работу своих подчиненных, находящихся в отпуске, командировке, в период болезни. Правомерны ли действия руководителя?

5. Пушкарев был принят на работу в ООО «ЭлектроБумСнаб» сварщиком 4-го разряда, форма оплаты сдельная. При приеме на работу он предъявил удостоверение о том, что он является сварщиком 5-го разряда. Через три месяца Пушкареву начальник цеха поручил работу по 5-му разряду в связи с отсутствием работы, соответствующей 4-му разряду. Однако заработная плата выплачивалась по 4-му разряду. Пушкарев обратился к директору организации с заявлением о выплате ему заработной платы по расценкам, утвержденным для работ по 5-му разряду. Каким должно быть решение руководителя? Обоснуйте ответ.

Тест №14 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)

Тема 6.1. Понятие и случаи предоставления гарантий и компенсаций

Проверяемые результаты обучения – 31,32, 33

Укажите правильный ответ

Вариант 1

1. По общему правилу при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе имеют:

- А) члены профсоюзной организации;
- Б) работники, являющиеся инвалидами первой и второй группы;
- В) работники с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- Г) работники, длительное время работающие у данного работодателя;
- Д) работники, имеющие поощрения за успехи в труде.

2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан:

- А) предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность);
- Б) создать новую должность, которую работник может занять с учетом его квалификации и состояния здоровья;
- В) перевести работника к другому работодателю по указанию службы занятости;
- Г) установить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели.

3. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- А) призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- Б) ликвидацией организации;
- В) несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- Г) нарушением правил заключения трудового договора;
- Д) отказом работника от перевода в другую местность вместе с работодателем;
- Е) сокращением численности или штата работников;

- Ж) признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
- З) восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- И) отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.
4. При направлении работника в командировку в соответствии с ТК РФ предоставляются следующие гарантии и компенсации :
- А) сохранение места работы (должности);
 - Б) сохранение среднего заработка;
 - В) выплата премии;
 - Г) возмещение расходов, связанных со служебной командировкой;
 - Д) предоставление трех дней отгула;
 - Е) предоставление отпуска в любое время по желанию работника.
5. В случае направления работника в служебную командировку работодателем возмещаются:
- А) расходы по найму жилого помещения;
 - Б) расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно;
 - В) расходы на проезд любым общественным транспортом в месте служебной командировки;
 - Г) расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства;
 - Д) расходы на использование Интернета, произведенные работником с разрешения работодателя.
6. Запрещается направлять в служебную командировку:
- А) беременных женщин;
 - Б) женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
 - В) работников, отработавших в организации менее шести месяцев;
 - Г) работников в возрасте до 18 лет;
 - Д) работников, только что вернувшихся из ежегодного очередного оплачиваемого отпуска;
 - Е) работников в период действия ученического договора, если командировка не связана с ученичеством.
7. Нормы возмещения командировочных расходов в коммерческих организациях устанавливаются:
- А) коллективным договором;
 - Б) локальным нормативным актом;
 - В) трудовым договором;
 - Г) отраслевым соглашением;
 - Д) решением общего собрания работников организации.
8. При переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность работодатель обязан возместить работнику:
- А) расходы по переезду работника, членов его семьи;
 - Б) расходы по провозу имущества;
 - В) расходы на приобретение жилого помещения;
 - Г) расходы по обустройству на новом месте жительства.
9. За время исполнения работником в рабочее время государственных или общественных обязанностей ему выплачивается :
- А) заработная плата в размере среднего месячного заработка;
 - Б) заработная плата в размере МРОТ;
 - В) заработная плата в размере не менее двух третей среднего заработка;
 - Г) компенсация в размере, определяемом ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
10. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при наличии следующих условий:
- А) при получении образования соответствующего уровня впервые;
 - Б) при направлении работника на обучение самим работодателем;

- В) при обучении в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию;
 - Г) при обучении по образовательным программам, имеющим государственную аккредитацию.
11. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации работодатель обязан предупредить работников не менее чем за:
- А) 14 дней до увольнения;
 - Б) один месяц до увольнения;
 - В) два месяца до увольнения;
 - Г) три месяца до увольнения.

Вариант 2

1. В случае расторжения трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации до истечения двухмесячного срока (с письменного согласия работника), в трудовой книжке в качестве основания увольнения указывается:
- А) собственное желание работника;
 - Б) соглашение сторон;
 - В) сокращение численности или штата работников организации;
 - Г) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.
2. Размер пособия по временной нетрудоспособности устанавливается:
- А) трудовым договором;
 - Б) коллективным договором;
 - В) локальным нормативным актом;
 - Г) указом Президента РФ;
 - Д) постановлением Правительства РФ;
 - Е) федеральным законом.
3. За время прохождения работником медицинского осмотра (обследования) ему выплачивается:
- А) заработная плата в размере среднего месячного заработка;
 - Б) заработная плата в размере МРОТ;
 - В) заработная плата в размере не менее двух третей среднего заработка;
 - Г) компенсация в размере, определяемом ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
4. Работодатель за свой счет сохраняет за работником среднюю заработную плату:
- А) при направлении работника в служебную командировку;
 - Б) при направлении работника в служебную поездку;
 - В) при исполнении обязанностей присяжного заседателя;
 - Г) при исполнении обязанностей члена КТС;
 - Д) при направлении работника на курсы повышения квалификации;
 - Е) при направлении работника на медицинский осмотр (обследование);
 - Ж) при призыве работника на военные сборы.
5. Доноры освобождаются от работы :
- А) только в день сдачи крови;
 - Б) только в день медицинского обследования, связанного со сдачей крови;
 - В) как в день сдачи крови, так и в день медицинского обследования, связанного со сдачей крови;
 - Г) в день, следующий за днем сдачи крови.
6. Законодательством РФ предусмотрены следующие гарантии и компенсации для доноров :
- А) сохранение места работы (должности);
 - Б) сохранение среднего заработка за день сдачи крови;
 - В) выплата дополнительной премии;
 - Г) предоставление дополнительных трех дней отпуска;
 - Д) предоставление отпуска в любое время по желанию работника;

- Е) освобождение от работы в день сдачи крови и в день медицинского обследования, связанного со сдачей крови;
- Ж) предоставление дополнительного дня отдыха после каждого дня сдачи крови.
7. В случае если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови вышел на работу, ему:
- А) предоставляется по его желанию другой день отдыха;
 - Б) другой день отдыха не предоставляется;
 - В) другой день отдыха может быть предоставлен по желанию работодателя;
 - Г) выплачивается денежная компенсация.
8. Выберите из предложенного перечня работников, которые могут по соглашению с работодателем выйти на работу в день сдачи крови и ее компонентов:
- А) электрогазосварщик;
 - Б) преподаватель вуза;
 - В) шахтер;
 - Г) менеджер по продажам;
 - Д) кассир;
 - Е) машинист электропоезда;
 - Ж) продавец;
 - З) юрист-консульт.
9. Дополнительный день отдыха для доноров может быть использован работником в течение :
- А) одного месяца после дня сдачи крови;
 - Б) трех месяцев после дня сдачи крови;
 - В) шести месяцев после дня сдачи крови;
 - Г) одного года после дня сдачи крови.
10. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:
- А) семейным — при наличии двух или более иждивенцев;
 - Б) работникам, приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя;
 - В) инвалидам Великой Отечественной войны;
 - Г) работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
 - Д) работникам, принятым на работу в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
 - Е) работникам, не достигшим возраста восемнадцати лет;
 - Ж) работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание.
11. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются:
- А) только в связи с обучением в одном из образовательных учреждений;
 - Б) в связи с обучением в каждом образовательном учреждении в отдельности;
 - В) в связи с обучением в каждом образовательном учреждении в отдельности при получении работником высшего профессионального образования в обоих учреждениях;
 - Г) в связи с обучением в каждом образовательном учреждении в отдельности при условии направления работника на обучение самим работодателем.
12. При использовании работником личного имущества в интересах работодателя с его согласия или ведома работнику:
- А) выплачивается компенсация за использование имущества;
 - Б) предоставляются дополнительные дни отдыха;
 - В) предоставляется аналогичное новое имущество;
 - Г) выплачивается премия в большем размере, чем другим работникам.

Дифференцированное задание № 14 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)

Тема 6.1. Понятие и случаи предоставления гарантий и компенсаций

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3, У4

Решите следующие ситуационные задачи:

1. Системный администратор в рабочий день проходил медицинское обследование в связи со сдачей крови в качестве донора и вышел в этот же день на работу. От предложения предоставить ему отдых в этот день он отказался, но попросил ему следующие два рабочих дня в двойном размере.

Законна ли просьба работника? На какие гарантии и компенсации он имеет право?

2. При ликвидации производственной аварии электрик ООО «Радуга» поучил серьезную травму. По окончании периода временной нетрудоспособности и в соответствии с медицинским заключением он был переведен на должность диспетчера до полного восстановления профессиональной трудоспособности. С приказом о переводе был ознакомлен, подписал его, не дочитав до конца. Через два месяца после перевода он обнаружил, что его заработок уменьшился. Он обратился в бухгалтерию, где ему разъяснили, что его средний заработок по прежней работе был сохранен в течение одного месяца со дня перевода, о чем он был предупрежден и с чем согласился, поставив подпись в приказе.

Какие вы знаете гарантии при переводе работника на другую работу? Какие гарантии предоставляются для работников при переводе в связи с трудовым увечьем?

3. 10 марта уборщица ООО «Квант» в связи с установлением ей инвалидности 2-й группы подала заявление об увольнении по собственному желанию. Ее просьба была удовлетворена. Но после издания приказа об увольнении она узнала, что в соответствии с медицинским заключением ее обязаны были перевести на другую, более легкую работу и предоставить ряд других гарантий. 17 марта она подала заявление руководителю организации, в котором просила отменить приказ об ее увольнении и перевести ее на работу в соответствии с медицинскими показаниями.

Как быть в данной ситуации? Какие вы знаете гарантии, связанные с переводом работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением?

4. Слесарь ООО «Ремстрой» Иванов 15 мая был вызван повесткой в прокуратуру в качестве свидетеля для дачи показаний по поводу дорожно-транспортного происшествия. Однако руководитель не разрешил Иванову уйти с работы, поскольку не смог найти ему замены; отсутствие же Иванова на работе грозило серьезными проблемами в работе и даже простоем для некоторых работников.

Законны ли действия руководителя? Какие гарантии и компенсации предоставляются свидетелям, потерпевшим?

5. Ватрухин 24 июня 2015 г. не вышел на работу, так как в этот день сдавал кровь. Начальник цеха истребовал от него письменное объяснение по факту отсутствия на работе. Ватрухин представил письменное объяснение и приложил справку о сдаче крови в этот день. Работодатель издал приказ, в котором объявил замечание Ватрухину в связи с тем, что тот не предупредил работодателя об отсутствии на работе 24 июня 2015 г. В связи с отсутствием Ватрухина произошел простой оборудования и не был выполнен договорной заказ. Правомерны ли действия работодателя?

Тест №15 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)

Тема 7.1. Понятие и значение дисциплины труда и методы ее обеспечения

Проверяемые результаты обучения – 31,32, 36

Укажите правильный ответ

1. ПВТР утверждаются работодателем:

А) по согласованию с ГИТ;

Б) по согласованию с профсоюзом;

- В) с учетом мнения ГИТ;
- Г) с учетом мнения представительного органа работников;
- Д) с согласия производственного совета.
2. В рамках общей дисциплинарной ответственности за совершение дисциплинарного проступка работодатель вправе применить к работнику следующие дисциплинарные взыскания:
- А) перевод на нижеоплачиваемую работу;
- Б) замечание;
- В) отстранение от должности;
- Г) увольнение;
- Д) лишение премии;
- Е) выговор;
- Ж) предупреждение.
3. Дисциплинарные взыскания устанавливаются :
- А) федеральными законами;
- Б) ТК РФ;
- В) уставами о дисциплине труда;
- Г) положениями о дисциплине труда;
- Д) локальными нормативными актами;
- Е) трудовыми договорами.
4. Дисциплинарным проступком считаются следующие деяния работника:
- А) отказ от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска;
- Б) двухчасовое отсутствие на работе в течение рабочего дня без уважительных причин;
- В) невыход на работу в день, следующий за днем сдачи крови, без предупреждения работодателя;
- Г) отказ женщины, имеющей шестилетнего ребенка, от поездки в командировку.
5. Дисциплинарное взыскание действует в течение :
- А) двух месяцев со дня применения дисциплинарного взыскания;
- Б) года со дня применения дисциплинарного взыскания;
- В) шести месяцев со дня применения дисциплинарного взыскания;
- Г) двух лет со дня применения дисциплинарного взыскания.
6. В трудовую книжку работника вносится дисциплинарное взыскание в виде :
- А) замечания;
- Б) выговора;
- В) увольнения;
- Г) предупреждения о неполном служебном соответствии.
7. При наложении дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать следующие обстоятельства:
- А) материальное положение работника;
- Б) тяжесть совершенного проступка;
- В) степень раскаяния работника;
- Г) обстоятельства совершения проступка;
- Д) предшествующее поведение работника.
8. Учреждение государственных наград производится :
- А) федеральным законом;
- Б) указом Президента РФ;
- В) постановлением Правительства РФ;
- Г) законом субъекта РФ.
9. Локальным нормативным актом, устанавливающим в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами применяемые к работникам меры поощрения у данного работодателя, является:
- А) должностная инструкция;

- Б) ПВТР;
 - В) устав о дисциплине отдельных категорий работников;
 - Г) трудовой договор.
10. ТК РФ устанавливает следующие меры поощрения:
- А) объявление благодарности;
 - Б) предоставление отпуска в удобное время;
 - В) досрочное снятие ранее примененного дисциплинарного взыскания;
 - Г) установление ежемесячной надбавки;
 - Д) награждение ценным подарком.

Дифференцированное задание № 15 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)

Тема 7.1. Понятие и значение дисциплины труда и методы ее обеспечения

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3, У4

Решите следующие ситуационные задачи:

1. Сотрудники ООО «Меркурий» накануне праздника 23 февраля за два часа до окончания работы у себя на рабочем месте организовали банкет с употреблением спиртных напитков. Начальник службы безопасности зафиксировал это мероприятие на видеокамеру и передал материалы генеральному директору. Генеральный директор через неделю после данного инцидента издал приказ, в котором всем сотрудникам, участвовавшим в праздничном мероприятии, объявил выговор. Правомерны ли действия работодателя? Обоснуйте ответ.
2. Кладовщик склада № 2 Митрофанов по окончании рабочего дня ушел домой, не включив охранную сигнализацию. Ночью двери склада были взломаны и похищена дорогостоящая сантехника. Митрофанов в объяснении написал, что плохо себя чувствовал и поспешил домой, чтобы принять лекарство, поэтому забыл включить охранную сигнализацию. Директор издал приказ, в котором объявил выговор Митрофанову за халатное отношение к выполнению обязанностей. Приказ был издан в период болезни Митрофанова. Допускается ли применение дисциплинарного взыскания в период временной нетрудоспособности работника?
3. Сеницына работала в детских яслях в должности медицинской сестры. Заведующая издала распоряжение о привлечении Сеницыной к уборке здания детского сада после ремонта. Сеницына отказалась выполнить распоряжение заведующей, сославшись на то, что она не уборщица и в ее обязанности это не входит. Заведующая издала приказ, в котором объявила выговор Сеницыной за невыполнение ее распоряжения. Имеется ли дисциплинарный проступок в действиях Сеницыной?
4. Экспедитор Мурзин обратился в суд с иском о снятии дисциплинарного взыскания и компенсации морального вреда. Исковые требования он мотивировал тем, что приказом от 20 марта 2015 г. на него было наложено дисциплинарное взыскание в виде замечания в связи с опозданием на работу на 30 минут 15 февраля 2015 г. Мурзин считает данный приказ незаконным, так как опоздание — это не тот проступок, за которое можно привлечь к дисциплинарной ответственности. Какое решение вынесет суд? Каков порядок наложения дисциплинарного взыскания?
5. Малинин, работающий рабочим в ООО «Строймонтаж», в свой выходной день пришел на территорию организации и в подсобном помещении со своими знакомыми распивал спиртные напитки, а также выражался нецензурной бранью. Бригадир написал служебную записку на имя директора и перечислил всех участников распития спиртных напитков. Директор истребовал письменные объяснения и издал приказ об увольнении всех сотрудников, распивавших спиртные напитки на рабочем месте. Малинин обратился в суд с иском об отмене приказа об увольнении, так как в этот день он не работал, это был его выходной день, и он зашел, чтобы забрать свои вещи. Правомерно ли решение работодателя о применении подобного взыскания? Есть ли основания для привлечения Малинина к дисциплинарной ответственности?

Тест №16 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)

Тема 7.2. Дисциплинарная ответственность и ее виды

Проверяемые результаты обучения – 31,32, 33, 36

Укажите правильный ответ

1. Один из видов дисциплинарных взысканий за совершение дисциплинарного проступка работником:
А) замечание
Б) арест
В) понижение в должности
2. Один из видов дисциплинарных взысканий за совершение дисциплинарного проступка работником:
А) лишение годовой зарплаты
Б) арест
В) выговор
3. Один из видов дисциплинарных взысканий за совершение дисциплинарного проступка работником:
А) лишение годовой зарплаты
Б) увольнение по соответствующим основаниям
В) понижение в должности.
4. Что учитывается при наложении дисциплинарного взыскания:
А) время совершения проступка
Б) состояние совершившего проступок
В) тяжесть совершенного проступка
5. Что учитывается при наложении дисциплинарного взыскания:
А) обстоятельства совершенного проступка, при которых он был совершен +
Б) состояние совершившего проступок
В) время совершения проступка
6. Что работодатель должен затребовать от работника до применения дисциплинарного взыскания:
А) расписку
Б) письменное объяснение
В) справку
7. Не позднее какого срока со дня обнаружения проступка применяется дисциплинарное взыскание:
А) одного месяца
Б) двух месяцев
В) двух недель
8. Какой промежуток времени, не входит в срок обнаружения дисциплинарного проступка, после которого работодателем применяется дисциплинарное взыскание:
А) первые три дня
Б) время болезни работника
В) выходные дни
9. Какой промежуток времени, не входит в срок обнаружения дисциплинарного проступка, после которого работодателем применяется дисциплинарное взыскание:
А) время пребывания работника в отпуске
Б) выходные дни
В) первые пять дней
10. Сколько дисциплинарных взысканий может применяться за один дисциплинарный проступок:
А) 2 дисциплинарных взыскания
Б) 3 дисциплинарных взыскания
В) 1 дисциплинарное взыскание

Дифференцированное задание № 16 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)

Тема 7.2. Дисциплинарная ответственность и ее виды

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3, У4

Решите следующие ситуационные задачи:

1. В правила внутреннего трудового распорядка акционерного общества был включен пункт, предоставляющий возможность увольнять работников за однократное, но грубое нарушение трудовых обязанностей. К таким нарушениям пунктом 25 правил было отнесено увольнение работников за подачу или применение на сборке забракованных деталей, а также деталей, не принятых отделом технического контроля.

Законно ли такое положение правил внутреннего трудового распорядка?

2. При принятии правил внутреннего трудового распорядка коммерческой организации в перечень мер дисциплинарного взыскания работодателем были включены: постановка на вид, лишение отпуска для лиц, совершивших прогулы, штраф за опоздание на работу, увольнение беременных женщин и матерей, имеющих детей до полутора лет, за систематические нарушения трудовой дисциплины.

Законны ли данные положения правил внутреннего трудового распорядка?

3. В соответствии с графиком проведения медосмотров повар столовой Симонова должна была в мае пройти медосмотр. Несмотря на неоднократные напоминания, медосмотр она не прошла, за что приказом от 15 июня на нее было наложено дисциплинарное взыскание.

Какое решение примет КТС, куда Симонова обратилась с заявлением об отмене дисциплинарного взыскания?

4. Шофер Крымов 11 января сделал приписку в путевом листе, о чем непосредственному руководителю стало известно лишь 8 июля того же года. 9 июля от Крымова было затребовано письменное объяснение, которое он дать не успел, так как в тот же день заболел. Через 10 дней Крымов вышел на работу и представил объяснение, после чего ему за нарушение трудовой дисциплины был объявлен выговор. Крымов обжаловал приказ, ссылаясь на то, что с момента совершения проступка прошло более шести месяцев.

Как должен быть решен спор?

5. Начальник отдела обратился к руководителю организации с просьбой уволить за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работника Сидорова, имеющего наложенное на него ранее дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Полгода назад Сидоров получил выговор за прогул и вновь нарушил трудовую дисциплину.

На беседе у руководителя организации Сидоров заявил, что ему неизвестно о предыдущем взыскании. Начальник отдела заявил, что приказ о выговоре Сидорову был вывешен на доске приказов, поэтому он должен об этом знать. При ознакомлении с приказом выяснилось, что Сидоров на нем не расписывался.

Был ли соблюден порядок применения дисциплинарных взысканий в отношении Сидорова? Правомерно ли увольнение Сидорова по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в данной ситуации?

6. Инженер Иванов был переведен на другую работу в связи с производственной аварией сроком на один месяц. Однако приказа о переводе он не выполнил без уважительной причины, за что ему был объявлен выговор и вновь было предложено выйти на другую работу. Иванов отказался выполнить распоряжение руководителя и был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание). Иванов обжаловал приказ об увольнении в суд по мотивам нарушения ст. 193 ТК РФ, согласно которой за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Какое решение должен вынести суд?

Тест №17 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)

Тема 8.1. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров

Проверяемые результаты обучения – 31,32, 33

Укажите правильный ответ

1. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации реализуется путем заключения:

- А) трудового договора;
- Б) гражданского договора;
- В) ученического договора;
- Г) дополнительного договора.

2. В соответствии со ст. 197 ТК работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. В перечне необходимых профессий и специальностей, определенных работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК, указана профессия, которую хотел бы получить работник организации. Направление этого работника на обучение производится по предложению:

- А) работодателя;
- Б) работника;
- В) представительного органа работников.

3. Профессиональная подготовка организуется с целью:

- А) получения новых, дополнительных знаний по основной профессии;
- Б) углубления профессиональных знаний и навыков
- В) получения новой специальности;
- Г) обновления теоретических и практических знаний;
- Д) освоения новой профессии;
- Е) первоначального профессионального обучения.

4. Стажировка проводится с целью:

- А) совершенствования профессиональных и экономических знаний, умений, навыков;
- Б) изучения передового опыта, приобретения профессиональных и организационных навыков для выполнения обязанностей по занимаемой должности;
- В) формирования и закрепления на практике профессиональных знаний, умений, навыков;
- Г) повышения квалификации специалистов.

5. Работодатель имеет право заключить с лицом, ищущим работу:

- А) трудовой договор;
- Б) одновременно трудовой договор и ученический договор;
- В) ученический договор;
- Г) трудовой договор, в котором будут также урегулированы вопросы, связанные с профессиональным обучением принятого работника.

6. Какова судьба ученического договора, если в срок, определенный договором, лицо не приступило к занятиям:

- А) договор прекращается;
- Б) договор расторгается;
- В) договор аннулируется;
- Г) договор считается незаключенным.

7. Согласно ст. 208 ТК ученический договор прекращается по основаниям, предусмотренным этим договором. Может ли работодатель расторгнуть ученический договор по основаниям, определенным в ст. 81 ТК «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя»:

- А) да;
- Б) нет.

8. В соответствии с ученическим договором гражданин лицо прошел профессиональную подготовку, однако квалификационный экзамен сдал на «неудовлетворительно» и от последующей пересдачи отказался. Работодатель может потребовать:

- А) возвращения полученной стипендии;
- Б) возмещения понесенных расходов связи с ученичеством (в связи с командировкой, связанной с обучением и др.);
- В) может потребовать компенсации морального вреда;
- Г) возмещения ущерба, причиненного невозвращением спецодежды, выданной в связи с обучением;

9. Размер стипендии в период ученичества:

- А) определяется соглашением сторон;
- Б) не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- В) не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы в субъекте РФ;
- Г) не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

10. Поскольку согласно ст. 205 ТК на учеников распространяется трудовое законодательство, то:

- А) им предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск;
- Б) им предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в связи с регистрацией брака;
- В) возникающие конфликты с работодателем рассматриваются комиссией по трудовым спорам;
- Г) стипендия выплачивается не реже, чем через полмесяца;
- Д) им возмещаются расходы при направлении в служебную командировку, связанную с ученичеством.

Дифференцированное задание № 17 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)

Тема 8.1. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3, У4

Решите следующие ситуационные задачи:

1. Согласно заключенному между ФГУП «Прогресс» и Институтом повышения квалификации руководящих работников топливно-энергетического комплекса договору предприятие должно направить на повышение квалификации одного на руководителей подразделений. Возник вопрос, кого направить: начальника цеха силовых установок Петерсона, имеющего высшее образование и проработавшего пять лет, или начальника термического цеха Суходоева, имеющего среднее специальное образование и стаж работы на предприятии десять лет. Оба положительно зарекомендовали себя на руководящей работе.

Имеются ли преимущества у одного из работников?

Каковы условия и порядок направления работников для получения профессионального образования? Как производится их материальное обеспечение?

Какие гарантии и компенсации установлены работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации с отрывом от производства?

Вправе ли работодатель удержать стоимость обучения из премии работника?

Является ли направление на профессиональное обучение мерой поощрения за труд?

2. Прораба Новичкова на дне недоли направили без отрыва от производства на организованные предприятием курсы повышения квалификации. Сразу после их окончания его командировали в межотраслевой институт повышения квалификации для подготовки работника к выполнению нового вида работ. Вернувшись на предприятие, Новичков потребовал повышения в должности (перевода на другую работу с учетом полученной квалификации) и предоставления ему компенсации в виде дополнительных дней отдыха за учебные занятия, проводимые после работы и в выходные (субботные) дни. Директор не удовлетворил его требования, и Новичков подал заявление об увольнении по собственному желанию. Однако трудовой договор с ним не расторгли, указав на необходимость отработать в организации не менее одного года, чтобы

возместить сумму, затраченную работодателем на его обучение. Одновременно директор распорядился выплачивать ему лишь должностной оклад, удерживая из начисленной заработной платы стоимость обучения.

Разрешите спор. Правомерны ли требования сторон? Вправе ли работодатель взыскать затраты, если обучение проводилось для перевода на другую должность, не состоявшегося по вине работодателя?

3. Слесарь Чернов после окончания обучения, организованного работодателем для повышения его квалификации, уволился из организации по собственному желанию. При расторжении трудового договора работодатель потребовал от него возместить сумму выплаченной стипендии и затраты, связанные с обучением, ссылаясь на то, что ученическим договором предусмотрена обязанность работника отработать после окончания обучения пять лет.

Чернов, отработавший три года после окончания обучения, отказался от возмещения затрат, понесенных работодателем, ссылаясь на то, что ему был установлен слишком продолжительный срок отработки, тогда как обучение проходило всего месяц.

Работодатель обратился с иском в суд о взыскании с Чернова суммы стипендии, выплаченной за период обучения, и полной суммы фактически произведенных им затрат, как это предусмотрено ученическим договором.

Имеет ли право организация взыскать с работника в полном размере сумму, затраченную на его обучение, если работник отработал часть установленного договором срока?

Ограничивает ли закон продолжительность срока отработки после обучения за счет средств работодателя? Какое решение должен вынести суд?

4. Согласно плану повышения квалификации научно-педагогических работников государственного высшего учебного заведения «Педагогический институт» преподаватель Сабуров должен был пройти обучение на факультете повышения квалификации при университете. Однако он отказался, заявив, что повысит свою квалификацию самостоятельно. Получив разрешение работать по индивидуальному плану, Сабуров до окончания срока обучения ни в университете, ни в институте, не появлялся, отчета о проделанной работе не представил. За срыв плана повышения квалификации ректор объявил ему выговор. Сабуров с дисциплинарным взысканием не согласился и обратился в суд заявлением о признании наложенного взыскания незаконным.

Какое решение должен принять суд? Может ли педагогический работник вуза самостоятельно пройти повышение квалификации?

5. Пятерым работникам объявили выговор за частые пропуски занятий на курсах повышения квалификации и плохое изучение рекомендованной литературы. Обязательность обучения директор мотивировал тем, что предприятие получает новое оборудование, на котором необходимо научиться работать. Получившие взыскания рабочие обжаловали их в КТС как незаконные. Они считали, что повышение квалификации это право, а не обязанность работников, новое же оборудование они освою в процессе его монтажа и наладки.

Кто прав?

6. Работник ООО «Факел» прошел за счет средств работодателя обучение на курсах повышения квалификации. В локальном нормативном акте организации установлено, что «после прохождения профессиональной подготовки и (или) дополнительного профессионального обучения работник обязан проработать в обществе не менее одного календарного года. В случае увольнения работника в этот период по любым основаниям с него удерживается вся сумма, затраченная на его профессиональное обучение». Работник с данным документом ознакомлен под роспись. Имеет ли право ООО «Факел» удержать с работника всю сумму, затраченную на его обучение, если работник увольняется по собственному желанию до окончания оговоренного срока?

7. АО «Открытие» направил заведующую административно-хозяйственным отделом Сметанину на обучение по охране труда в специализированный учебный центр. Обучение проходит в течение недели с отрывом от работы в месте проживания работника.

По графику дни занятия являются рабочими днями для работника. При этом с ней заключено соглашение, согласно которому в случае увольнения с работы по неуважительной причине средства, затраченные на ее обучение по охране труда, возмещаются работодателю в полном объеме.

Распространяется ли действие ст. 187 ТК РФ на обучение по охране труда?

Правомерно ли удержание с работника при его увольнении средств, потраченных на его обучение по охране труда?

Обязан ли работник возратить денежные средства работодателю, если обучение или повышение квалификации работников обязательны в силу требований федеральных законов?

Тест №18 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)

Тема 8.2. Ученический договор

Проверяемые результаты обучения – 31,32, 33

Укажите правильный ответ

1. Право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение имеет(ют):

- А) любой работодатель, имеющий лицензию на право осуществления образовательной деятельности;
- Б) только работодатель – юридическое лицо (организация);
- В) работодатель, за исключением работодателя физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем;
- Г) любой работодатель.

2. Ученические отношения _____ трудовым отношениям:

- А) предшествуют и сопутствуют;
- Б) предшествуют;
- В) сопутствуют;
- Г) сменяют;
- Д) заменяют.

3. Нормы гл. 26 ТК РФ, посвященной гарантиям и компенсациям работникам, совмещающим работу с обучением, представляет собой _____ нормы:

- А) общие;
- Б) особенные;
- В) специальные;
- Г) дополнительные.

4. В период действия ученического договора ученики могут привлекаться:

- А) к сверхурочным работам;
- Б) командировкам;
- В) работам в выходные дни.

5. Ученикам в период ученичества выплачивается:

- А) стипендия;
- Б) заработная плата;
- В) вознаграждение.

6. Работодатель имеет право заключить с лицом, ищущим работу:

- А) трудовой договор;
- Б) одновременно трудовой договор и ученический договор;
- В) ученический договор на профессиональное обучение;
- Г) трудовой договор, в котором будут также урегулированы вопросы, связанные с профессиональным обучением принятого работника.

7. Какова судьба ученического договора, если в срок, определенный договором, лицо не приступило к занятиям?

- А) договор прекращается;

- Б) договор расторгается;
В) договор аннулируется;
Г) договор считается незаключенным.
8. Согласно ст. 208 ТК РФ, ученический договор прекращается по основаниям, предусмотренным этим договором. Может ли работодатель расторгнуть ученический договор по основаниям, определенным в ст. 81 ТК РФ «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя»:
А) да;
Б) нет.
9. В соответствии с ученическим договором гражданин прошел профессиональную подготовку, однако квалификационный экзамен сдал на «неудовлетворительно» и от последующей передачи отказался. Работодатель может потребовать:
А) возвращения полученной стипендии;
Б) возмещения понесенных расходов в связи с ученичеством (в связи с командировкой, связанной с обучением, и др.);
В) может потребовать компенсации морального вреда;
Г) возмещения ущерба, причиненного невозвращением спецодежды, выданной в связи с обучением.
10. Размер стипендии в период ученичества:
А) определяется соглашением сторон;
Б) не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
В) не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы в субъекте РФ;
Г) не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.
11. Согласно ст. 205 ТК РФ на учеников распространяется трудовое законодательство, поэтому:
А) им предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск;
Б) им предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в связи с регистрацией брака;
В) возникающие конфликты с работодателем рассматриваются комиссией по трудовым спорам;
Г) стипендия выплачивается не реже, чем через полмесяца;
Д) им возмещаются расходы при направлении в служебную командировку, связанную с ученичеством.

Дифференцированное задание № 18 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)

Тема 8.2. Ученический договор

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3, У4

Решите следующие ситуационные задачи:

1. В 2014 г. между Синявской и АО «РегионТрест» был заключен ученический договор. Синявская работала в должности инженера по охране труда. По условиям ученического договора работодатель взял на себя обязательство оплатить обучение Синявской в образовательной организации в целях прохождения ею проверки знаний и правил по охране труда, а Синявская должна отработать в обществе после прохождения обучения не менее трех лет. По истечении года после обучения, в 2015 г. Синявская уволилась по собственному желанию. Работодатель обратился в суд с иском и просил взыскать с Синявской часть затрат, связанных с ее обучением. Подлежит ли иск удовлетворению?
2. Между Жмакиной и ООО «Север» заключен ученический договор, на основании которого она должна пройти обучение и после окончания учебы отработать один год в этой организации. Пунктом 3.3 ученического договора предусмотрено, что при увольнении без уважительных причин работник должен возратить работодателю выплаченную ему стипендию за время обучения. Через два месяца после окончания обучения Жмакина уволилась из ООО «Север», не отработав одного года, предусмотренного ученическим договором. При увольнении Жмакиной

сумма стипендии, выплаченная ей по ученическому договору, была удержана из причитающейся ей денежной суммы. Законны ли действия работодателя?

3. С инженером-программистом Рыбкиным было заключено дополнительное соглашение к трудовому договору, согласно которому он должен пройти обучение за счет работодателя по программе дополнительного образования «Специалист в области тестирования ПО» объемом 72 часа. В указанном соглашении не предусмотрена обязанность Рыбкина отработать после окончания обучения конкретный срок в организации. Рыбкин по истечении года после обучения уволился по собственному желанию. Должен ли он возмещать расходы на свое обучение?

4. ООО «ПромСнаб» заключило с Колчиным ученический договор, согласно которому он проходит профессиональное обучение в течение шести месяцев на базе организации для приобретения профессии токарь-фрезеровщик. Колчину в период ученичества выплачивалась стипендия в размере 10 000 руб. По истечении двух месяцев Колчин был отчислен из числа обучающихся в связи с пропусками занятий и неаттестацией по профессиональному обучению, через две недели он уволился по собственному желанию. Обязан ли работник компенсировать выплаченную ему стипендию за два месяца?

5. Работодатель предложил главному бухгалтеру пройти обучение, проводимое справочной правовой системой Консультант Плюс в течение трех дней, два из которых выходные. Обязан ли работник пройти такое обучение? Оформляется ли такое обучение ученическим договором?

Тест №19 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)

Тема 9.1. Понятие, содержание и значение охраны труда. Законодательство об охране труда

Проверяемые результаты обучения – 31,32, 33, 310

Укажите правильный ответ

1. Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится...

- А) ежегодно;
- Б) не реже одного раза в 5 лет;
- В) один раз при организации рабочего места.

2. Структура службы охраны труда в организации и численность работников охраны труда определяется...

- А) работодателем с учетом рекомендаций Минздравсоцразвития России;
- Б) решением федерального органа исполнительной власти, ведающего вопросами охраны труда;
- В) работодателем с учетом рекомендаций Роструда.

3. В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами, средствами индивидуальной защиты работодатель:

- А) обязан компенсировать деньгами полную стоимость этих средств;
- Б) не вправе требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой;
- В) обязан увеличить размер заработной платы за вредные условия труда.

4. Работники, осуществляющие деятельность, связанную с источником повышенной опасности, проходят обязательные психиатрические освидетельствования не реже одного раза в:

- А) три года;
- Б) пять лет;
- В) срок, устанавливаемый работодателем.

5. Каков порядок проведения первичного инструктажа на рабочем месте (п.п.7.2.3, 7.9 ГОСТ 12.0.004-90 «ССБТ. Организация обучения безопасности труда»)?

А) проводится индивидуально или группой лиц, обслуживающих однотипное оборудование, или в пределах общего рабочего места с показом безопасных приемов и методов труда. Завершается устной проверкой приобретенных знаний и навыков. Регистрируется в журнале;

- Б) проводится по программам, разработанным и утвержденным в установленном порядке;
- В) проводится в соответствии с ответами «а» и «б».
6. Кто обеспечивает разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников организации (п.5.4 «Методических Рекомендаций по разработке государственных нормативных требований охраны труда», утв. постановлением Минтруда России от 17.12.02г. №80)?
- А) работодатель с учетом изложенного в письменном виде мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа;
- Б) руководитель работ;
- В) служба охраны труда.
7. Кто и в какие сроки организует проверку и пересмотр инструкций по охране труда для работников организации (п.5.6 «Методических рекомендаций...», утв. постановлением Минтруда России от 17.12.02г.№80)?
- А) работодатель - не реже одного раза в 5 лет;
- Б) служба охраны труда - не реже одного раза в 3 года;
- В) руководитель подразделения - ежегодно.
8. Обеспечение по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний осуществляется (ст.8 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.98г.):
- А) в виде страховых выплат; возмещения утраченного заработка; единовременного пособия;
- Б) в виде пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств на обязательное социальное страхование; единовременной страховой выплаты и ежемесячных страховых выплат, а также дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию пострадавшего.
9. Обязан ли работник компенсировать денежные средства, потраченные работодателем на приобретение средств индивидуальной защиты (ст.221 ТК РФ)?
- А) да, в соответствии с трудовым договором;
- Б) нет, работник имеет право на обеспечение средствами индивидуальной защиты за счет средств работодателя;
- В) вопрос решается индивидуально по согласованию между работником и работодателем.
10. Какими нормативными документами предписано применение работающими тех или иных средств индивидуальной защиты (п.3 «Правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»)?
- А) нормы выдачи СИЗ для работников всех отраслей экономики установлены Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты и другими отраслевыми нормативными документами, ГОСТ, ТУ и т. д.;
- Б) инструкцией по охране труда зарегистрирован перечень СИЗ для каждого работника организации;
- В) руководитель организации издает приказ о применении определенных СИЗ в организации.

Дифференцированное задание № 19 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)
Тема 9.1. Понятие, содержание и значение охраны труда. Законодательство об охране труда

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3, У4

Решите следующие ситуационные задачи и выполните задания:

1. В ГИТ обратился ИП Корецкий с вопросом: распространяются ли правила по охране труда на лиц, проходящих производственную практику, стажеров, учеников (лиц, заключивших ученический договор)? Дайте нормативно обоснованный ответ.
2. Кто из нижеперечисленных работников должен проходить периодические медицинские осмотры:

- а) электрогазосварщик;
- б) инженер-программист;
- в) юрист-консульт;
- г) водитель автомобиля;
- д) воспитатель детского сада;
- е) шахтер;
- ж) менеджер по кадрам;
- з) дворник;
- и) медицинская сестра;
- к) сталевар;
- л) авиадиспетчер;
- м) официант.

Назовите виды медицинских осмотров.

Каковы правовые последствия отказа от прохождения медицинских осмотров?

Какие гарантии установлены работникам при прохождении ими медицинских осмотров?

3. Штукатур-маляр Бухтеева подала директору АО «Новый век» заявление с просьбой перевести ее в соответствии с медицинским заключением на более легкую работу по причине беременности. Руководитель ей отказал, ссылаясь на отсутствие вакантных рабочих мест на строительной площадке, и предложил взять отпуск без сохранения заработной платы.

Как следует поступить Бухтеевой?

Какие специальные правила охраны труда установлены трудовым законодательством для беременных женщин?

Тест №20 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)

Тема 9.2. Обязанности сторон трудовых отношений в области охраны труда

Проверяемые результаты обучения – 31,32, 33, 310

Укажите правильный ответ

1. Комитет по охране труда:

- А) может быть создан в организации;
- Б) должен быть создан в организации.

2. Служба по охране труда создается:

- А) в организациях, осуществляющих педагогическую деятельность;
- Б) в детских дошкольных учреждениях;
- В) в строительных организациях;
- Г) в организациях пищевой промышленности;
- Д) в органах исполнительной власти субъектов РФ;
- Е) в спортивных организациях.

3. Производственное оборудование, транспортные средства должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда и иметь:

- А) заключение государственного инспектора труда;
- Б) заключение профсоюзного инспектора труда;
- В) заключение об аттестации;
- Г) декларацию о соответствии;
- Д) заключение комиссии по охране труда;
- Е) сертификат соответствия.

4. Работники, не прошедшие инструктаж по охране труда:

- А) не могут быть допущены к работе в любом случае;
- Б) допускаются к работе в случае, если работа не связана с вредными и опасными условиями труда;
- В) допускаются к работе только с предварительного согласия профсоюзного органа;

Г) не допускаются к работе, кроме случаев, когда невыполнение работы может привести к аварии или другим негативным последствиям.

5. Какие обязанности возлагаются на работодателя в случае использования новых или неприменяемых в организации ранее вредных или опасных веществ?

А) до начала использования указанных веществ разработать и согласовать с соответствующими органами государственного надзора и контроля меры по сохранению жизни и здоровья работников;

Б) сообщить об этом органу государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда;

В) получить разрешение государственной инспекции труда;

Г) поставить об этом в известность службу по охране труда в организации;

Д) получить разрешение представительного органа работников.

6. Кто несет ответственность за организацию и своевременность обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников организации (ст.225 ТК РФ)?

А) служба охраны труда;

Б) работодатель;

В) отдел по работе с персоналом.

7. Кто подлежит обучению по охране труда и проверке знания требований охраны труда (ст.225 ТК РФ)?

А) все работники организации, в т. ч. руководитель;

Б) только работники, занятые на работах повышенной опасности;

В) только работники службы охраны труда и руководители подразделений.

8. Что входит в обязанности работника в области охраны труда (ст.214 ТК РФ)?

А) обеспечить хранение выданной спецодежды;

Б) соблюдать режим труда и отдыха;

В) немедленно принять меры к предотвращению аварийной ситуации на рабочем месте;

Г) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ.

9. При какой численности работников у работодателя создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда (ст.217 ТК РФ)?

А) численность работников превышает 100 человек;

Б) численность работников превышает 50 человек;

В) работодатель принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

10. Обязан ли работодатель обучать работников оказанию первой помощи пострадавшим (п.2,2.4 постановления Минтруда и Минобразования России от 13.01.03 г. №1/29)?

А) да, при приеме на работу в соответствии с программой вводного инструктажа;

Б) желательно;

В) работодатель обязан организовать проведение периодического, не реже одного раза в год, обучения оказанию первой помощи пострадавшим. Вновь принимаемые на работу лица проходят это обучение не позднее одного месяца после приема на работу.

Дифференцированное задание № 20 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)

Тема 9.2. Обязанности сторон трудовых отношений в области охраны труда

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3, У4

Решите следующие ситуационные задачи:

1. Директор МБОУ СОШ № 12 издал 10 сентября 2015 г. приказ, в котором обязал всех сотрудников школы пройти обязательную вакцинацию от гриппа. Учитель математики и вахтер отказались сделать прививку от гриппа. Может ли работодатель предпринять меры к указанным работникам, если, да, то какого характера?

2. С крановщиком Николаевым произошел несчастный случай на производстве, он выпал из кабины крана. Николаев был госпитализирован, где ему был поставлен диагноз: перелом правой ноги, двух ребер и многочисленные ушибы, одновременно было указано, что на момент несчастного случая он находился в состоянии алкогольного опьянения. Генеральный директор ООО «Спецстроймонтаж» издал приказ, в котором инженеру по охране труда рекомендовалось не проводить расследование несчастного случая, произошедшего с Николаевым, в связи с тем, что тот находился в нетрезвом состоянии. Правомерны ли действия генерального директора?

3. Терехиной при трудоустройстве на работу в ООО «Домино» в качестве уборщицы помещений было предложено пройти медицинский осмотр и представить в отдел кадров с другими документами справку о состоянии здоровья. Терехина указала на то, что за подобное медицинское обследование ей придется заплатить 2500 руб., и сможет ли работодатель в дальнейшем ей эти расходы компенсировать. В отделе кадров ей сообщили, что расходы в последующем по представлению документов будут компенсированы. Терехина представила все документы в отдел кадров и была принята на работу, однако по указанию директора ей отказали в выплате расходов, связанных с прохождением медицинского осмотра, сославшись на то, что нет денег в организации на эти цели. Терехина обратилась с жалобой в инспекцию труда. Подготовьте мотивированный ответ на жалобу Терехиной.

4. Суслов заключил договор подряда с ООО «Верфь» в качестве монтажника сроком на шесть месяцев. Через три месяца он получил травму на производстве. Директор отказался расследовать несчастный случай с Суловым, сославшись на то, что с ним заключен не трудовой, а гражданско-правовой договор подряда, и Суслов несет ответственность самостоятельно. Подлежит ли расследованию и учету как несчастный случай, произошедший с Суловым?

5. Ермолин в цехе готовой продукции упал и получил травму в виде перелома руки. Падение было связано с тем, что в цехе на полу не убрали разлитое масло. Директор организации предложил Ермолину не сообщать в медицинской организации, что перелом произошел на работе, и пообещал ему в следующем квартале начислить премию в большем объеме. Какая ответственность предусмотрена для директора организации и для самой организации?

Тест №21 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)

Тема 9.3. Организация охраны труда и ее органы

Проверяемые результаты обучения – 31,32, 310

Укажите правильный ответ

1. Охраны труда - это

А) Охрана труда — система законодательных актов, направленных на сохранение здоровья и работоспособности человека в процессе труда;

Б) Охрана труда — система социально-экономических, организационных, технических, гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий и средств;

В) Охрана труда — система законодательных актов, социально-экономических, организационных, технических, гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий и средств, направленных на сохранение здоровья и работоспособности человека в процессе труда;

Г) Система организационных мероприятий и технических способов, предотвращающих или уменьшающих воздействие на работающих вредных производственных факторов.

2. Что понимают под управлением охраной труда:

А) Подготовку, принятие и реализацию мероприятий по обеспечению охраны труда;

Б) Обеспечение безопасности;

В) Контроль за состоянием охраны труда;

Г) Деятельность функциональных служб и структурных подразделений предприятия по обеспечению безопасных и здоровых условий труда.

3. Служба охраны труда создается:

- А) Для решения задач управления охраны труда;
 - Б) Для планирования работ по охране труда;
 - В) Для обеспечения безопасности;
 - Г) Для предотвращения несчастных случаев на производстве.
4. Служба охраны труда комплектуется:
- А) Специалистами, имеющими высшее образование и стаж работы по профилю производства не менее 3-х лет;
 - Б) Специалистами, которые имеют высшее образование и стаж работы по профилю производства не менее 1-го года;
 - В) Специалистами, которые имеют высшее образование и стаж работы по профилю производства не менее 5-ти лет;
 - Г) Специалистами, которые имеют среднетехническое образование и стаж работы по профилю производства не менее 5-ти лет.
5. Непрерывный контроль за безопасностью труда на предприятии обеспечивает, занимается организацией и координацией работы по охране труда:
- А) Руководитель предприятия;
 - Б) Юрисконсульт;
 - В) Трудовые коллективы;
 - Г) Инженер по охране труда.
6. Проводит и регистрирует повторный инструктаж:
- А) Непосредственный руководитель работ;
 - Б) Инженер по охране труда;
 - В) Руководитель предприятия;
 - Г) Председатель профкома.
7. Повторный инструктаж по вопросам охраны труда с работниками обычных профессий проводится:
- А) 1 раз в 2 года;
 - Б) 3 раза в год;
 - В) 1 раз в год;
 - Г) 2 раза в год.
8. Какие обязанности возлагаются на работодателя при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья?
- А) предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, а при отсутствии другой работы оплатить время простоя;
 - Б) предоставить работнику другую работу;
 - В) оплатить работнику время простоя;
 - Г) применить к работнику меры дисциплинарного взыскания.
9. Основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются:
- А) обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
 - Б) запрет дискриминации и принудительного труда;
 - В) равенство прав и свобод граждан в труде;
 - Г) охрана заработной платы;
 - Д) расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - Е) участие государства в финансировании мероприятий по охране труда.
10. Кем определяется структура службы охраны труда в организации?
- А) работодателем с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти по труду;
 - Б) работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом организации;
 - В) технической инспекцией профсоюза организации с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти по труду;
 - Г) Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

Дифференцированное задание № 21 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)

Тема 9.3. Организация охраны труда и ее органы

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3, У4

Решите следующие ситуационные задачи:

1. Государственный инспектор труда Вологодской области с участием представителя Ростехнадзора при проверке соблюдения законодательства об охране труда на одном из предприятий по переработке газа обнаружил ряд нарушений. В частности, рабочие не были обеспечены необходимыми средствами индивидуальной защиты (респираторами и спецобувью), на территории производственного участка были превышены нормы загазованности. В связи с обнаруженными нарушениями государственный инспектор труда приостановил работы на данном участке до устранения этих нарушений.

Какими правами обладают государственные инспекторы труда в субъекте РФ? В какой орган можно обжаловать принятые государственным инспектором труда решения?

2. Уполномоченный профкома по охране труда выявил случаи, когда администрация транспортного цеха нарушает существующие предельные нормы переноски и передвижения тяжестей рабочими (в том числе и лицами, не достигшими 18 лет). В этой связи уполномоченный дал предписание начальнику цеха устранить нарушения законодательства об охране труда и наложил на него штраф в размере трех минимальных оплат труда.

Каким нормативным правовым актом регулируются права уполномоченного по охране труда и не превышены ли они в данном случае? Какие предельные нормы переноски и передвижения тяжестей установлены для взрослых рабочих и подростков?

3. При проверке условий труда продавцов продовольственного магазина (все — женщины) профсоюзный инспектор по охране труда установил, что они сами переносят в торговый зал тяжелые ящики и фляги, поскольку дневного грузчика нет.

Какие меры вправе принять профсоюзный инспектор по установленному нарушению?

Какие специальные правила по охране труда женщин вам известны?

Тест №22 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)

Тема 9.4. Расследование и учет несчастных случаев на производстве

Проверяемые результаты обучения – 31,32, 33, 310

Укажите правильный ответ

- При несчастном случае со смертельным исходом работодатель обязан направить извещение:
А) в государственную инспекцию труда;
Б) в исполнительный орган страховщика;
В) территориальное объединение профсоюзов;
- Расследование несчастного случая, в результате которого несколько человек получили легкие повреждения, проводится комиссией в течение:
А) десяти рабочих дней;
Б) пятнадцати календарных дней;
В) трех дней.
- Расследованию и учету подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками...
А) при следовании к месту выполнения работы или с работы;
Б) во время перерыва для отдыха и питания;
В) во время специального перерыва для обогрева и отдыха.
- Несчастный случай, о котором не было своевременно сообщено работодателю, расследуется по заявлению пострадавшего со дня поступления указанного заявления в течение:
А) десяти рабочих дней;
Б) двух недель;
В) одного месяца.

5. Групповым несчастным случаем признается случай, когда пострадали:
- А) два человека;
 - Б) три человека;
 - В) четыре и более человека.
6. Работодатель отказал работнику в оформлении несчастного случая, утверждая, что происшедшее с ним относится к бытовой травме. В связи с возникшими разногласиями работник вправе обратиться:
- А) в суд;
 - Б) к государственному инспектору труда;
 - В) к государственному инспектору труда или в суд;
 - Г) к государственному инспектору труда, решение которого может быть обжаловано в суд.
7. В расследовании несчастного случая у работодателя – физического лица принимают участие:
- А) работодатель;
 - Б) представитель работодателя;
 - В) пострадавший;
 - Г) доверенное лицо пострадавшего;
 - Д) государственный инспектор труда;
 - Е) специалист по охране труда.
8. Несчастный случай на производстве регистрируется работодателем:
- А) в государственной инспекции труда;
 - Б) в исполнительном органе государственной власти субъекта РФ;
 - В) в территориальном объединении профсоюзов;
 - Г) в журнале регистрации несчастных случаев на производстве.

Дифференцированное задание № 22 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)

Тема 9.4. Расследование и учет несчастных случаев на производстве

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3, У4

Решите следующие ситуационные задачи:

1. В плавильном цехе металлургического комбината произошел несчастный случай, жертвой которого оказался рабочий Сергеев. Уполномоченный по охране труда профкома Александров по просьбе генерального директора комбината составил фиктивный акт, в котором всю вину за несчастный случай возложил на погибшего Сергеева, о чем стало известно государственному инспектору труда, направившему фиктивные материалы о расследовании несчастного случая на производстве в прокуратуру.

Исходя из представленных материалов, какое решение должен принять прокурор?

2. При расследовании несчастного случая с рабочим транспортного цеха Гореловым возникли разногласия между членами комиссии, созданной из представителей работодателя и профсоюзного органа, а также специалиста по охране труда. Представитель профсоюзного органа отказался подписать акт о результатах расследования и обратился в соответствующую государственную инспекцию труда для рассмотрения обстоятельств случившегося несчастного случая.

Являются ли обязательными для работодателя выводы государственного инспектора труда? Может ли работодатель обжаловать решение государственного инспектора и куда ему следует обращаться?

3. На территории АО «Мосводоканал» во время проведения проверки расходования электроэнергии (снятия показаний счетчиков электроэнергии) получил производственную травму контролер организации «Энергосбыт» Васильев.

Кто должен расследовать этот несчастный случай: АО «Мосводоканал», на территории которого он произошел, или «Энергосбыт», работник которого получил травму?

4. Обходчика железнодорожных путей Тихоходова во время очередного обхода одного из участков случайно сбил поезд. Расследовавшая обстоятельства его смерти комиссия признала,

что гибель не связана с производством (трудовой деятельностью), так как у него заключен не трудовой договор, а ученический.

Правильное ли решение приняла комиссия?

Что понимается под несчастным случаем на производстве?

Каков порядок расследования и документального оформления несчастных случаев?

Тест №23 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)

Тема 9.5. Правила особой охраны труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

Охрана труда молодежи и лиц с пониженной трудоспособностью

Проверяемые результаты обучения – 31,32, 310

Укажите правильный ответ

1. Законодательством Российской Федерации предусмотрен запрет на применение труда женщин по профессии...

А) рентгенолога;

Б) лаборанта химического анализа при производстве хлорной извести;

В) водителя грузовых автомобилей в сельском хозяйстве.

2. Предельно допустимой массой груза для девушек 15 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную постоянно в течение рабочей смены, если это непосредственно связано с выполняемой постоянной профессиональной работой, является:

А) 2 кг;

Б) 3 кг;

В) 7 кг.

3. Количество часов работы в неделю допустимое для несовершеннолетних от 16 до 18 лет:

А) 24 ч;

Б) 28 ч;

В) 32 ч;

Г) 36 ч.

4. Запрещается направление в служебные командировки:

А) беременных женщин;

Б) женщин, имеющих двоих и более детей;

В) женщин, имеющих троих и более детей.

5. С письменного согласия допускается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте

А) до двух лет, при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями;

Б) до трех лет, при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями;

В) до года, при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями.

6. Если беременная женщина нуждается в переводе на более легкую работу, то по заключению врачебной комиссии такой перевод осуществляется в соответствии со статьей

А) 254 ТК РФ;

Б) 255 ТК РФ;

В) 257 ТК РФ.

7. Какой порядок предоставления перерывов в работе женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет; включаются ли эти перерывы в рабочее время и как они оплачиваются?

А) они предоставляются по договоренности с матерью детей, входят в рабочее время и оплачиваются по ее тарифному заработку;

Б) эти перерывы, продолжительностью не более 30 минут представляются не реже, чем через три часа, включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку.

В) перерывы продолжительностью до получаса предоставляются каждые два часа и включаются в рабочее время. Порядок оплаты устанавливается работодателем.

8. С какими категориями работников расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается?

- А) беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте от 3 до 14 лет;
- Б) беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет;
- В) беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет и другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери.

9. На каких работах запрещается применение труда лиц моложе 18 лет?

- А) на работах с тяжелыми условиями труда;
- Б) на работах с опасными условиями труда;
- В) на работах с вредными условиями труда;
- Г) на подземных работах;
- Д) на сезонных работах.

10. Периодичность обязательных медицинских осмотров (обследований) установленная трудовым законодательством лицам в возрасте до 21 года:

- А) 1 раз в год;
- Б) 1 раз в шесть месяцев;
- В) 1 раз в два года;
- Г) 1 раз в три года.

11. Продолжительность отпуска работников в возрасте до 18 лет:

- А) 28 календарных дней;
- Б) 1 месяц;
- В) 40 календарных дней;
- Г) 42 дня.

12. Расторгнуть трудовой договор с работником до 18 лет можно:

- А) во всех случаях на общих основаниях;
- Б) с согласия государственной инспекции труда комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав;
- В) только в случаях ликвидации организации.

13. Количество часов работы в неделю допустимое для инвалидов:

- А) 24 ч;
- Б) 28 ч;
- В) 35 ч;
- Г) 36 ч.

14. Привлечение инвалидов к работе в выходные дни и ночное время...

- А) не допускается;
- Б) допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья;
- В) допускается только с их согласия;
- Г) допускается в случае чрезвычайных ситуаций без их согласия.

15. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее...

- А) 30 календарных дней;
- Б) 26 календарных дней;
- В) 28 календарных дней.

Дифференцированное задание № 23 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)

Тема 9.5. Правила особой охраны труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

Охрана труда молодежи и лиц с пониженной трудоспособностью

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3, У4

Решите следующие ситуационные задачи:

1. Инженер-технолог типографии Ануфриева, находящаяся в состоянии беременности, была уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ по сокращению штата. Спустя две недели после увольнения беременность Ануфриевой была прервана по медицинским показаниям в связи со стрессом, который она испытала при увольнении. Через месяц после увольнения она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и морального вреда. Как должно быть разрешено дело в суде?

2. 16-летнего подростка Ермолаева приняли на работу в ООО «Сокол» курьером, установив ему график работы по четыре часа в день, включая воскресенье. Родители подростка были против работы своего сына в воскресенье и обратились в инспекцию труда за разъяснением ситуации. Дайте мотивированный ответ родителям подростка.

3. Желая получить дополнительное время для воспитания детей, Николаева обратилась к руководителю организации с просьбой установить для нее сокращенный рабочий день с оплатой труда за фактически отработанное время. Руководитель отказал Николаевой в ее просьбе, мотивируя тем, что не имеет права изменять общеустановленные нормы рабочего времени.

Прав ли руководитель?

4. Бухгалтер Анохина, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком (ст. 256 ТК РФ), после достижения ребенком возраста полутора лет решила выйти на работу и обратилась к главному бухгалтеру с просьбой установить для нее неполный рабочий день — по четыре часа в день. Начальник отдела кадров, куда направил ее главный бухгалтер, разъяснил, что она имеет право находиться в отпуске без сохранения заработной платы до достижения ребенком возраста трех лет, в течение которого ей будет выплачиваться компенсация, а не требовать установления неполного рабочего дня.

Обосновано ли требование Анохиной? Прав ли начальник отдела кадров?

5. В связи с неудовлетворительным ходом производства работодатель издал приказ о внесении изменений в график предоставления ежегодных отпусков. Многим работникам, в том числе и несовершеннолетним, которым отпуск по графику приходился на летнее время, директор перенес его на зимние месяцы следующего года (без согласования с профкомом). Профком обратился к директору с требованием об отмене приказа.

Законно ли требование профкома?

6. Инвалид 3-й группы Жилин работает в отделе снабжения строительной организации. Он обратился в профком с жалобой на то, что ему как работающему инвалиду не предоставляют дополнительный отпуск за свой счет.

Обоснована ли жалоба Жилина?

Тест №24

Тема 10.1. Понятие и условия материальной ответственности

Проверяемые результаты обучения – 31,32, 33,311

Укажите правильный ответ

1. Незаконным лишением работника возможности трудиться ТК РФ признает:

- А) задержку выдачи работнику трудовой книжки;
- Б) отказ работодателя от исполнения предписания государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- В) введение в организации неполного рабочего времени;
- Г) задержку выдачи работнику заработной платы.

2. По общему правилу моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах:

- А) определяемых соглашением сторон;
- Б) определяемых органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;
- В) определяемых работником;
- Г) определяемых работодателем.

3. Работодатель вправе самостоятельно взыскать с работника ущерб на основании приказа :
- А) не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба;
 - Б) в течение одного года со дня обнаружения ущерба;
 - В) не позднее одного месяца с момента проведения инвентаризации;
 - Г) не позднее трех месяцев со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.
4. Орган по рассмотрению трудовых споров может:
- А) снизить размер ущерба, подлежащего взысканию с работника;
 - Б) повысить размер ущерба, подлежащего взысканию с работника;
 - В) разделить размер ущерба, подлежащего взысканию с работника, на несколько работников структурного подразделения;
 - Г) установить рассрочку платежа суммы, подлежащей взысканию с работника.
5. Отношения по материальной ответственности работников в сфере труда тесно связаны с трудовыми отношениями. Эти отношения могут:
- А) предшествовать трудовым отношениям;
 - Б) возникнуть после прекращения трудовых отношений;
 - В) возникнуть в период действия трудовых отношений.
6. Взыскание с работника причиненного ущерба производится на основании решения:
- А) КТС;
 - Б) мирового судьи;
 - В) районного суда.
7. До принятия решения о возмещении работником ущерба работодатель обязан:
- А) установить размер причиненного ущерба;
 - Б) установить причину его возникновения;
 - В) создать комиссию для установления причиненного ущерба и причин его возникновения;
 - Г) истребовать от работника письменное объяснение.
8. Работодатель несет ответственность за задержку заработной платы:
- А) при наличии вины;
 - Б) независимо от наличия вины.

Дифференцированное задание № 24

Тема 10.1. Понятие и условия материальной ответственности

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3, У4

Решите следующие ситуационные задачи:

1. При заключении трудового договора с Паниной, которая устраивалась на работу на должность заведующего складом, директор по работе с персоналом предложил ей подписать договор о полной материальной ответственности, пояснив, что ее должность включена в перечень работ и категорий работников, с которыми могут быть заключены указанные договоры. Панина не подписала договор о полной материальной ответственности и обратилась с жалобой в инспекцию труда на то, что ее вынуждают подписать договор о полной материальной ответственности. Законны ли действия работодателя. Составьте мотивированный ответ, который должны дать Паниной в инспекции труда.
2. На складе производственных товаров протекала крыша. Ливень, длившийся несколько часов, залил все складские помещения. Несмотря на попытки заведующего складом Обухова спасти продукты, значительная их часть была испорчена. Возместить ущерб завскладом отказался. Есть ли основания для привлечения Обухова к материальной ответственности? Если основания имеются, какой вид материальной ответственности будет у Обухова?
3. Работодатель обратился с иском к Галкиной — заведующей магазином о привлечении ее к материальной ответственности по факту выявленной недостачи. Помимо заведующей к материальной ответственности были привлечены контролеры-кассиры этого магазина.

Работодатель просил взыскать со всех виновных работников ущерб в равных долях. Галкина в суде заявила, что она не занималась реализацией товара и не имела доступа к кассе, поэтому оснований для привлечения ее к ответственности не имеется.

Решите дело.

Тест №25 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)

Тема 10.2. Виды и пределы материальной ответственности

Проверяемые результаты обучения – 31,32, 33, 311

Укажите правильный ответ

1. Работодатель обязан выплатить работнику компенсацию за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, в размере:

А) не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно;

Б) не ниже МРОТ за весь период просрочки;

В) не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно;

Г) не ниже одной тридцатой от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

2. С работодателя, виновного в причинении ущерба имуществу работника, может быть взыскана:

А) сумма ущерба в размере, не превышающем средний месячный заработок работника;

Б) вся сумма причиненного ущерба;

В) сумма ущерба в пределах МРОТ;

Г) сумма убытков в полном объеме.

3. Неполученные доходы (упущенная выгода):

А) не могут быть взысканы с работника;

Б) могут быть взысканы с работника при наличии договора о полной материальной ответственности;

В) могут быть взысканы с работника только в случае разглашения им охраняемой законом тайны;

Г) могут быть взысканы с работника только при наличии его письменного согласия.

3. С работника, виновного в причинении ущерба имуществу работодателя, может быть взыскана по распоряжению работодателя:

А) сумма ущерба, не превышающая среднего месячного заработка работника;

Б) вся сумма причиненного ущерба;

В) сумма ущерба в пределах 50% от среднего месячного заработка работника;

Г) сумма ущерба в пределах МРОТ.

4. Работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность в случаях причинения ущерба:

А) не при исполнении трудовых обязанностей;

Б) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

В) причинения ущерба в результате административного проступка;

Г) недостачей ценностей, переданных на основании договора о полной материальной ответственности.

5. К обстоятельствам, исключающим материальную ответственность работников, относятся:

А) несовершеннолетний возраст работника;

Б) наличие у работника иждивенцев;

В) возникновение ущерба вследствие нормального хозяйственного риска;

- Г) непреодолимая сила;
- Д) неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества.
6. Письменный договор о полной материальной ответственности заключается с работником, который несет ответственность:
- А) за порчу вверенных ему ценностей;
 - Б) за недостачу вверенных ему ценностей;
 - В) за порчу и недостачу вверенных ему ценностей.
7. Работодатель вправе заключить договор о полной материальной ответственности со следующими работниками:
- А) уборщицей;
 - Б) продавцом;
 - В) кассиром;
 - Г) бухгалтером;
 - Д) заместителем директора организации;
 - Е) охранником;
 - Ж) консультантом, работающим в торговом зале.
8. Размер ущерба, причиненного магазину «Продукты» порчей мясных полуфабрикатов, определяется по фактическим потерям исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день:
- А) причинения ущерба;
 - Б) обнаружения ущерба работодателем;
 - В) взыскания ущерба.

Дифференцированное задание № 25 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)

Тема 10.2. Виды и пределы материальной ответственности

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3, У4

Решите следующие ситуационные задачи:

1. Шофер автопредприятия Шаталов, исполнявший при перевозке грузов также обязанности экспедитора, допустил аварию, за что был привлечен к административной ответственности. Автопредприятие предъявило к нему требование о возмещении материального ущерба в связи с аварией. В сумму ущерба автопредприятие включило: расходы по ремонту автомашины; денежные суммы, недополученные автопредприятием от контрагентов за время ремонта автомашины; стоимость утраченного груза. Работодатель считает, что Шаталов должен возместить ущерб в полном объеме, поскольку с ним заключен договор о полной материальной ответственности и о принятии машины на сохранность.

С какими работниками могут заключаться договоры о полной материальной ответственности? В каких пределах должен нести материальную ответственность Шаталов за возникший ущерб?

2. По вине закройщицы ателье Давыдовой был испорчен костюм. Заказчику выплатили стоимость материала в размере 6000 руб. Переделка костюма обошлась ателье в 1500 руб., после чего его продали другому лицу за 4000 руб. Среднемесячный заработок Давыдовой — 10 тыс. руб.

В каких пределах несет материальную ответственность Давыдова? Как определить размер причиненного ею ущерба? В каком порядке будет взыскан ущерб, если она откажется его возместить?

3. Водитель коммерческой организации Королев по окончании рабочего дня использовал закрепленную за ним автомашину для перевозки грузов в личных целях. В результате произошедшей по его вине аварии были повреждены автомашина организации, в которой он работал, и частная автомашина. Коммерческая организация как владелец источника повышенной опасности понесла расходы по ремонту частной автомашины, а также по ремонту

собственного автомобиля. Кроме того, коммерческой организации были причинены убытки в виде неполученных доходов, поскольку принадлежащая ей автомашина не использовалась по назначению в течение месяца.

В каких пределах Королев несет материальную ответственность за причиненный работодателю ущерб? В каком размере и в каком порядке может быть взыскан с Королева причиненный ущерб?

4. В гардеробе театра по халатности гардеробщицы Кравченко было украдено пальто. Администрация театра выплатила потерпевшей 15 тыс. руб. (сумма компенсации была определена по договоренности с потерпевшей) и потребовала от Кравченко внести эту сумму или дать согласие на удержание этой суммы из зарплаты. Кравченко отказалась выполнить эти требования работодателя, поскольку с ней не был заключен договор о полной материальной ответственности. Работодатель не признал доводы Кравченко обоснованными, и по распоряжению при ближайшей выплате из заработной платы Кравченко было сразу удержано 5100 руб. Средний месячный заработок Кравченко 10 тыс. руб.

Каков предел материальной ответственности гардеробщицы в рассматриваемой ситуации? Правомерны ли действия администрации театра? Каков порядок возмещения ущерба?

5. Программист Клинкин, будучи в нетрезвом состоянии, сломал станок во время работы, от которой не был отстранен начальником цеха Петровым в связи с необходимостью выполнения срочного задания. Средняя месячная зарплата Клинкина — 20 тыс. руб., расходы по ремонту станка — 6 тыс. руб.

Каков предел материальной ответственности Клинкина? Каков порядок взыскания ущерба в данном случае? Может ли быть привлечен к материальной ответственности начальник цеха Петров, который в нарушение ст.76 ТК РФ не отстранил Клинкина от работы?

6. Шаронов работал шофером грузового автомобиля в автотранспортной организации. 15 февраля, когда он возвращался в гараж, произошла авария, в результате которой грузовик поставили на ремонт. 10 марта автотранспортная организация предъявила к Шаронову иск о взыскании 59 300 руб. (стоимость ремонта грузовика). Средняя месячная зарплата Шаронова — 40 тыс. руб. В иске было указано, что авария произошла по вине шофера из-за превышения им скорости движения.

Шаронов с иском не согласился по следующим причинам. Автомашина имела пробег 80 тыс. км и находилась в неисправном состоянии, износились тормозные колодки, рама и поршневые кольца. О необходимости ее ремонта Шаронов неоднократно докладывал начальнику гаража. Однако из-за отсутствия запасных частей и средств ремонт откладывался. Авария произошла потому, что отказали тормоза, и при повороте машина попала в кювет и перевернулась. Шофер потерял сознание и был отправлен в больницу.

Истец возразил на эти доводы ответчика, указав, что автомашина выдается водителю всегда только под расписку, а поэтому за ее порчу он отвечает в пределах всего причиненного ущерба, так как он является материально ответственным лицом за автомашину.

Как должен быть решен спор?

Тест №26

Тема 11.1. Защита трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства

Проверяемые результаты обучения – 31,32, 37

Укажите правильный ответ

1. Согласно ТК РФ основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

- А) самозащита работниками трудовых прав;
- Б) возмещение убытков;
- В) признание права;
- Г) судебная защита;

- Д) защита прав и интересов профессиональными союзами;
- Е) прекращение или изменение правоотношения;
- Ж) государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства;
- З) применение последствий недействительности трудового договора.
2. Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории Российской Федерации осуществляет :
- А) Федеральная служба по труду и занятости;
- Б) Федеральная инспекция труда;
- В) Федеральная служба судебных приставов;
- Г) Ростехнадзор;
- Д) Роспотребнадзор.
3. Главный государственный инспектор труда РФ назначается на должность и освобождается от нее:
- А) Президентом РФ;
- Б) Министерством здравоохранения РФ;
- В) Министерством труда РФ;
- Г) Правительством РФ;
- Д) Генеральным прокурором РФ;
- Е) Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.
4. Специализированным органом, осуществляющим функции по надзору за соблюдением требований по безопасному ведению работ, является:
- А) Роспотребнадзор;
- Б) Министерство здравоохранения РФ;
- В) Федеральное медико-биологическое агентство;
- Г) Ростехнадзор;
- Д) Министерство труда РФ.
5. Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы:
- А) соответствующему руководителю по подчиненности;
- Б) главному государственному инспектору труда РФ;
- В) в прокуратуру РФ;
- Г) Уполномоченному по правам человека;
- Д) Уполномоченному по правам предпринимателей;
- Е) в суд.
6. Государственные инспекторы труда вправе :
- А) рассматривать индивидуальные трудовые споры;
- Б) составлять протоколы;
- В) рассматривать дела об административных правонарушениях;
- Г) расследовать несчастные случаи на производстве;
- Д) увольнять руководителей организации;
- Е) выступать в суде в качестве экспертов по искам о нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- Ж) отменять незаконные приказы работодателя;
- З) признавать гражданско-правовые отношения трудовыми.
7. Федеральная инспекция труда — это:
- А) федеральный орган исполнительной власти;
- Б) представительный орган работников на федеральном уровне социального партнерства;
- В) специализированная коммерческая организация;
- Г) единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти и его территориальных органов;
- Д) разновидность некоммерческого партнерства.

8. Государственный надзор и государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют:

- А) Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений;
- Б) Генеральный прокурор и подчиненные ему прокуроры;
- В) Федеральная инспекция труда;
- Г) объединения работодателей;
- Д) общероссийские профессиональные союзы.

9. Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, выполнением условий коллективных договоров, соглашений общероссийские профессиональные союзы и их объединения вправе создавать :

- А) надзорные инспекции труда профсоюзов;
- Б) контрольные инспекции труда профсоюзов;
- В) правовые инспекции труда профсоюзов;
- Г) наблюдательные инспекции труда профсоюзов;
- Д) технические инспекции труда профсоюзов.

10. Профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать в целях проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права :

- А) только работодателей, у которых работают члены данного профессионального союза;
- Б) любых работодателей;
- В) только работодателей, штатная численность которых превышает 50 чел. среднесписочно в течение года;
- Г) только работодателей — организаций частной формы собственности;
- Д) только организации, осуществляющие производственную деятельность.

11. Профсоюзные инспекторы труда имеют право :

- А) предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- Б) направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- В) принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;
- Г) принимать участие в разработке проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ;
- Д) составлять протоколы об административных правонарушениях;
- Е) объявлять забастовки.

12. Перед тем как осуществить самозащиту своих трудовых прав, работник должен :

- А) известить работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в устной форме за три дня;
- Б) известить работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме за три дня;
- В) известить работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в устной форме за неделю;
- Г) известить работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме за неделю.

Дифференцированное задание № 26

Тема 11.1. Защита трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3, У4

Решите следующие ситуационные задачи:

1. Цезиев работал оператором транспортно-технологического оборудования реакторного цеха на атомной станции со сменным графиком. В один из дней отдыха ему позвонил начальник смены и приказал в срочном порядке прибыть на работу в связи с тем, что на станции возник риск развития аварийной ситуации, а работник, который должен в этот день работать, не вышел на работу и связаться с ним невозможно. Цезиев ответил, что воспользуется правом на самозащиту и не придет на работу в свой выходной, тем более, что в условиях развития аварийной ситуации может возникнуть угроза его жизни и здоровью.

Правомерен ли отказ Цезиева прибыть на работу? Как он должен поступить в данной ситуации? Может ли воспользоваться правом на самозащиту?

2. Проверка прокуратуры выявила, что в организации работники проходят предварительные и периодические медицинские осмотры за свой счет, приобретают спецодежду самостоятельно, а работодатель возмещает им только половину стоимости одежды. Прокурор района вынес предписание об устранении работодателем нарушения трудового законодательства. Работодатель обжаловал предписание в суд.

Каким должно быть решение суда?

3. Инженеру металлургического завода Халтурина за опоздание на работу работодатель объявил выговор. Халтурин подал в суд исковое заявление и потребовал признать выговор незаконным, а также возместить моральный вред. В суде он пояснил, что является руководителем цехового профкома, и работодатель в соответствии с Законом о профессиональных союзах не имел права объявлять выговор без получения предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Представитель работодателя не согласился с мнением Халтурина и в свою очередь заявил, что постановлением Конституционного Суда РФ от 24.01.2002 № 3-П данное правило признано противоречащим Конституции РФ. Помогите суду разрешить спор.

Тест №27 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)

Тема 11.2 Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.

Проверяемые результаты обучения – 31,32, 37

Укажите правильный ответ

1. Профсоюзные представители вправе посещать организации и рабочие места, где работают члены соответствующих профсоюзов:

- А) беспрепятственно;
- Б) с разрешения представителей работодателя;
- В) по соглашению с органами федеральной инспекции труда.

2. Функции выборного органа первичной профсоюзной организации при защите трудовых прав работников выполняет...

- А) председатель профсоюзного комитета организации;
- Б) собрание первичной профсоюзной организации;
- В) уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда профессионального союза.

3. Профессиональные союзы РФ обладают правом:

- А) закрывать подразделения организаций в случае нарушений правил охраны труда;
- Б) приостанавливать работы в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровья работников;
- В) выступать с предложениями о принятии соответствующими органами государственной власти законов, касающихся социально – трудовой сферы.

4. Проекты законодательных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются федеральными органами государственной власти...

- А) с учетом предложений общероссийских профсоюзов и их объединений (ассоциаций);

- Б) с учетом мотивированного мнения соответствующих профсоюзов;
 В) с предварительного согласия Федерации независимых профсоюзов России.
5. Профсоюзный инспектор труда имеет право:
 А) изымать для анализа образцы используемых, обрабатываемых материалов и веществ;
 Б) получать информацию от руководителей организации о состоянии условий и охраны труда;
 В) выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших инструктаж по охране труда.
6. Работодатель предоставляет выборным органам первичных профсоюзных организаций в пользование как минимум одно помещение, если численность работников организации:
 А) не превышает 100 человек;
 Б) превышает 100 человек;
 В) превышает 150 человек.
7. Гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа, по окончании срока их полномочий действуют в течение:
 А) одного года;
 Б) двух лет;
 В) трех лет.
8. Выборный орган первичной профсоюзной организации при несогласии с принятым работодателем локальным нормативным актом вправе:
 А) объявить голодовку профсоюзных лидеров;
 Б) начать процедуру трудового спора;
 В) обратиться в МОТ.
9. ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» был принят в:
 А) 1991 г.;
 Б) 1996 г.;
 В) 2003 г.
10. Правосубъектность профсоюза, как юридического лица возникает:
 А) с момента государственной (уведомительной) регистрации в Минюсте (его территориальном органе);
 Б) с момента оформления протокола об организации профсоюза (без регистрации в Минюсте);
 В) с момента регистрации в соответствующем вышестоящем профсоюзе.

Дифференцированное задание № 27 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)
Тема 11.2 Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3, У4

Решите следующие ситуационные задачи:

1. Несколько сотрудников областной библиотеки обратились в профсоюзный комитет после ознакомления с утвержденным работодателем графиком отпусков на 2014 г. Они были недовольны тем, что отпуска им запланированы на неблагоприятный осенне-зимний период. Несовершеннолетний курьер Степанков хотел использовать отпуск в летний период. Библиотекарь Никольцева (мать будущего первоклассника) настаивала на отпуске в сентябре, мотивируя необходимостью водить сына в школу в период первоначальной адаптации к учебному процессу. Инвалид Садовников, работающий сторожем библиотеки, полагал, что ему по закону положен отпуск в летнее время. Водитель Иванищев утверждал, что он уже пять лет не ходил в отпуск в летний период. Бухгалтер Флоринская заявила, что у нее, как у донора, должно быть преимущество перед другими работниками при распределении периодов использования ежегодных отпусков.

Дайте надлежащую оценку существу конфликта.

Определите, о каком объекте защиты идет речь о субъективном праве или законном интересе?

Сделайте вывод, нарушил ли работодатель права указанных работников?

Может ли профсоюз в данной ситуации предпринять какие-либо меры в защиту работников?

2. За работу на фрезерном станке без защитных очков токарю-фрезеровщику Сидорову был объявлен выговор. Через две недели Сидоров вновь был замечен работающим без очков, вследствие чего он был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Правомерно ли увольнение Сидорова? Обязан ли был работодатель согласовать увольнение Сидорова с выборным профсоюзным органом?

3. Руководство организации утвердило положения о порядке оплаты труда и о распределении части прибыли между работниками. Ознакомившись с ними, профком, во-первых, обнаружил нарушение законодательства о заработной плате, во-вторых, — ущемление интересов работников. Кроме того, об этих положениях профком узнал после их принятия работодателем.

Каков порядок принятия локальных нормативных актов? Обязан ли работодатель учитывать мнение профкома при принятии указанных актов?

4. На заседании профкома рассматривался проект приказа об увольнении бухгалтера Прониной в связи с сокращением штата. Присутствовало девять членов комитета из 11 (один член комитета был болен и один — в командировке). За увольнение Прониной проголосовало четыре члена профкома, четыре — воздержались и один проголосовал против.

Считается ли в такой ситуации, что решение принято? Имеет ли руководитель организации право издать приказ об увольнении Прониной?

Тест №28 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)

Тема 12.1. Трудовые споры, их разграничение и причины возникновения

Проверяемые результаты обучения – 31,32, 37

Укажите правильный ответ

1. Трудовой спор – это

- А) ситуация, в которой сталкиваются интересы различных субъектов
- Б) неурегулированные разногласия между сторонами трудовых отношений, поступившие на разрешение специального органа;
- В) разногласия по трудовым вопросам;
- Г) все варианты верны.

2. Трудовые споры делятся на:

- А) индивидуальные;
- Б) коллективные;
- В) профсоюзные;
- Г) групповые.

3. Индивидуальный трудовой спор — это:

- А) неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;
- Б) любые виды разногласий между работодателем и работником;
- В) неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства;
- Г) неурегулированные разногласия между работодателем и работником.

4. Коллективный трудовой спор — это:

- А) неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта,

трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;

Б) неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда и условий трудового договора;

В) неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов;

Г) любые разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора.

5. Общими принципами разрешения трудовых споров являются:

А) открытость;

Б) конфиденциальность;

В) законность;

Г) учет интереса сторон;

Д) беспристрастность.

6. Условия возникновения трудовых споров – это:

А) обстоятельства работы;

Б) обстоятельства производственного характера;

В) различное толкование субъектами норм трудового законодательства.

7. За разрешением трудового разногласия субъекты трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений вправе обратиться:

А) к профессиональному посреднику в области социально-трудовых отношений;

Б) в постоянно действующий третейский суд;

В) к специалисту или эксперту в этой области;

Г) к авторитетному лицу, чье мнение значимо для сторон.

Дифференцированное задание № 28 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)

Тема 12.1. Трудовые споры, их разграничение и причины возникновения

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3, У4

Решите следующие ситуационные задачи:

1. В связи с недогрузкой производственных мощностей из-за отсутствия достаточного количества заказов директор завода издал приказ о ликвидации цехов 3, 4 и сокращении численности работников завода на 15%. Профкому об этом стало известно после издания приказа.

Законны ли действия директора? Каковы права профсоюзов при массовом высвобождении работников?

2. При проверке коллективного договора на государственном предприятии выяснилось, что многие его положения не выполнены по вине директора. Аналогичное положение сложилось на акционированном и индивидуальном частном предприятиях. Профкомы указанных предприятий потребовали увольнения руководителей предприятий.

Законны ли эти требования?

3. Нормировщице Марковой был объявлен выговор за отсутствие на рабочем месте в течение двух часов 5, 13, 21 и 28 мая. В объяснительной записке Маркова указала, что выполняла в это время общественные обязанности члена цехкома — проверяла режим работы женщин, имеющих детей.

Правомерно ли взыскание? Предоставляется ли не освобожденным профработникам свободное от работы время для выполнения общественных обязанностей?

Тест №29 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)

Тема 12.2. Понятие, характеристика и способы разрешения индивидуальных трудовых споров

Проверяемые результаты обучения – 31,32, 37

Укажите правильный ответ

1. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются

- А) только комиссиями по трудовым спорам;
- Б) только специализированными некоммерческими организациями;
- В) только судами;
- Г) комиссиями по трудовым спорам и судами;
- Д) комиссиями по трудовым спорам, специализированными некоммерческими организациями и судами.

2. Имеет ли право работник, минуя комиссию по трудовым спорам (КТС), обратиться за защитой своих прав в суде:

- А) нет;
- Б) да;
- В) да, но только после письменного уведомления об этом работодателя.

3. За защитой своих трудовых прав работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам:

- А) в 3-месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- Б) в 6-месячный срок;
- В) в течение 1 года;
- Г) в месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

4. В течение какого времени можно обжаловать решение комиссии по трудовым спорам:

- А) в течение 7 дней;
- Б) в течение 1 месяца;
- В) в течение 10 дней;
- Г) в течение 1 года.

5. Какие виды трудовых споров рассматриваются непосредственно в судах:

- А) о переводе на другую работу;
- Б) о наложении на работника дисциплинарных взысканий;
- В) об оплате труда;
- Г) отсутствие КТС в организации;
- Д) возмещение материального ущерба работнику;
- Е) незаконное увольнение;
- Ж) отказ в приеме на работу.

6. Участниками индивидуального трудового спора являются:

- А) два сотрудника;
- Б) сотрудник и работодатель.

Дифференцированное задание № 29 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)

Тема 12.2. Понятие, характеристика и способы разрешения индивидуальных трудовых споров

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3, У4

Решите следующие ситуационные задачи:

1. Главный специалист Пчелин обратился к генеральному директору с просьбой повысить ему заработную плату, которая не повышалась последние два года, хотя в организации регулярно

увеличивались оклады отдельных категорий работников. Генеральный директор отказался удовлетворить просьбу Пчелина. Тогда Пчелин обратился в суд.

Примет ли суд к рассмотрению заявление об отказе в повышении заработной платы? В каких случаях работник может обратиться с заявлением непосредственно в суд?

2. Районный суд удовлетворил иск Долгова о восстановлении на работе. Долгов явился к работодателю и потребовал немедленно допустить его к работе. Однако руководитель отдела кадров заявил, что решение суда обжалуется в областном суде, и пока областной суд не рассмотрел жалобу, Долгов не будет восстановлен на работе.

Каковы возможные юридические действия Долгова в данной ситуации?

Каков порядок исполнения решений о восстановлении на работе?

3. Работники ООО «Радуга» прекратили работу 20 июля 2018 г. в связи с невыплатой им в течение двух последних месяцев заработной платы.

Возможно ли данный юридический конфликт квалифицировать как коллективный трудовой спор?

Тест №30 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)

Тема 12.3 Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и в судебном порядке

Проверяемые результаты обучения – 31,32, 37

Укажите правильный ответ

1. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам:

А) в 10-тидневный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;

Б) в 15-тидневный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;

В) в месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;

Г) в 2-х месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;

Д) в 3-х месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

2. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд:

А) в течение 3-х дней со дня вручения копии решения комиссии;

Б) в течение 5-ти дней со дня вручения копии решения комиссии;

В) в течение 10-ти дней со дня вручения копии решения комиссии;

Г) в течение 1-го месяца со дня вручения копии решения комиссии;

Д) в течение 2-х месяцев со дня вручения копии решения комиссии.

3. В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок (если работник или работодатель не обратились в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд):

А) решение комиссии по трудовым спорам аннулируется;

Б) трудовой спор повторно рассматривается комиссией по трудовым спорам;

В) комиссия по трудовым спорам выдает работнику исполнительный лист;

Г) комиссия по трудовым спорам выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом.

4. Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора (за исключением споров об увольнении):

А) в течение 10-ти дней со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;

Б) в течение 15-ти дней со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;

- В) в течение 1-го месяца со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- Г) в течение 2-х месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- Д) в течение 3-х месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.
5. Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора об увольнении:
- А) в течение 10-ти дней со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
- Б) в течение 15-ти дней со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
- В) в течение 1-го месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
- Г) в течение 2-х месяцев со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
- Д) в течение 3-х месяцев со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.
6. Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю:
- А) в течение 1-го месяца со дня обнаружения причиненного ущерба;
- Б) в течение 2-х месяцев со дня обнаружения причиненного ущерба;
- В) в течение 3-х месяцев со дня обнаружения причиненного ущерба;
- Г) в течение 6-ти месяцев со дня обнаружения причиненного ущерба;
- Д) в течение 1-го года со дня обнаружения причиненного ущерба.
7. Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника или решение о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит:
- А) немедленному исполнению;
- Б) исполнению по истечении установленного срока на обжалование;
- В) исполнению в течение 10-ти дней по истечении установленного срока на обжалование;
- Г) исполнению в течение 1-го месяца по истечении установленного срока на обжалование;
- Д) исполнению в течение 2-х месяцев по истечении установленного срока на обжалование.
8. При задержке работодателем исполнения решения о восстановлении на работе незаконно уволенного работника или решения о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, орган, принявший данное решение:
- А) выносит определение о наложении на работодателя штрафа;
- Б) выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения заработной платы в размере МРОТ;
- В) выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке.

Дифференцированное задание № 30 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)
Тема 12.3 Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и в судебном порядке

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3, У4

Решите следующие ситуационные задачи:

1. Вахрамеев обратился с иском к ИП Шкурко, у которого он работает по трудовому договору, просил суд обязать предпринимателя создать КТС. В обоснование иска указал, что с 9 января 2014 г. он неоднократно письменно и устно обращался к своему работодателю, просил создать КТС, однако работодатель отвечал ему отказом, мотивируя тем, что у него в штате всего 15

работников, и никто из них (кроме истца) не соглашается формировать КТС и участвовать в ее работе в качестве члена комиссии. Может ли суд обязать работодателя создать КТС?

2. Самарина, уволенная из дворца культуры «Салют» 17 июня 2014 г. по соглашению сторон, 25 июня 2014 г. обратилась в КТС дворца культуры, просила признать ее увольнение незаконным, восстановить па прежней работе, взыскать невыплаченную премию за последние четыре месяца работы и районный коэффициент, который не выплачивался ей в период работы во дворце культуры с 2000 г.

Заявление Самариной было принято секретарем КТС 25 июня 2014 г. и передано членам комиссии на очередном заседании комиссии 30 июня 2014 г. Явившаяся на заседание комиссии Самарина пояснила, что с 29 июня 2014 г. она вновь работает во дворце культуры «Салют», но па другой должности по совместительству, по срочному трудовому договору, Самарина настаивает на рассмотрении ее заявления комиссией.

Должна ли КТС рассмотреть заявление Самариной и вынести решение по трудовому спору?

3. Суровцева, бывший учитель школы, уволенная 24 марта 2014 г. по и. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, 15 апреля 2014 г. обратилась в суд с исковыми требованиями:

- 1) признать увольнение незаконным, аннулировать запись в трудовой книжке;
- 2) восстановить на прежней работе;
- 3) взыскать среднюю заработную плату за время вынужденного прогула со дня увольнения по день восстановления на работе;
- 4) признать незаконными приказы о наложении дисциплинарных взысканий от 6 сентября 2013 г., 12 октября 2013 г. и 21 января 2014 г.;
- 5) взыскать денежную компенсацию за несвоевременную выплату денежных сумм при увольнении;
- 6) взыскать невыплаченную заработную плату за период выполнения работы за отсутствующего учителя с 5 по 29 сентября 2013 г.;
- 7) взыскать с работодателя денежную сумму 1560 руб. на приобретение лекарств в связи с потерей здоровья по причине незаконного увольнения;
- 8) взыскать с работодателя премию в сумме 10 000 руб. в связи с выходом на пенсию после увольнения (предусмотрено коллективным договором образовательного учреждения);
- 9) взыскать материальную помощь в размере 3000 руб. за 2011 — 2013 гг.;
- 10) взыскать компенсацию морального вреда за незаконное увольнение в сумме 150 000 руб.;
- 11) обязать ответчика заключить трудовой договор в соответствии со ст. 57 ТК РФ;
- 12) признать приказ от 12 декабря 2013 г. о перемещении из кабинета 309 в кабинет 14 незаконным;
- 13) признать незаконным снижение учебной нагрузки с 21 до 15 ч в неделю;
- 14) взыскать удержанные 150 руб. за обслуживание банковской карты;
- 15) взыскать компенсацию за потерю времени в сумме 15 000 руб. из расчета 3000 руб. за одно судебное заседание;
- 16) взыскать 15 000 руб. - долги по распискам истца;
- 17) взыскать премию 1000 руб. в связи с юбилеем школы;
- 18) взыскать материальную помощь в сумме 15 000 руб., за которой истец обращался к главе муниципалитета;
- 19) произвести индексацию взыскиваемых сумм.

Какие из перечисленных требований составляют предмет трудового спора?

Какие требования истца подлежат удовлетворению, если суд признает увольнение незаконным?

Как должен быть разрешен спор, если в суде будет установлено, что у работодателя имелись законные основания для расторжения?

4. Полицарпов, врач реаниматолог, уволенный из Центральной городской клинической больницы за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, предъявил к бывшему работодателю иски о привлечении к дисциплинарной ответственности врачей Головкина, Фурсенко, Лисицину, Курашвили, Хайруллина за рекламу лекарственных препаратов пациентам;

1) о привлечении к дисциплинарной ответственности врачей Головкина, Фурсенко, Лисицину, Курашвили, Хайруллина за рекламу лекарственных препаратов пациентам;

2) о привлечении к административной и уголовной ответственности главного врача больницы Буравского за нарушение финансовой дисциплины при строительстве нового корпуса больницы;

3) о постановке вопроса перед администрацией города о целесообразности пребывания в должности главного врача, заместителя главного врача по лечебной работе и начальника финансовой службы;

4) о даче правовой оценки действиям работодателя в отношении Полицарпова;

5) о признании незаконным решения главного врача о структурной реорганизации больницы;

6) о признании незаконным перерасхода фонда заработной платы и нецелевого использования денежных средств.

Являются ли перечисленные требования предметом трудового спора?

Входит ли рассмотрение данных вопросов в компетенцию суда?

Тест №31 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)

Тема 12.4. Коллективные трудовые споры: понятие и признаки

Проверяемые результаты обучения – 31,32, 37

Укажите правильный ответ

1. Спор о непредоставлении гарантий и компенсаций работникам организации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда — это:

А) коллективный трудовой спор;

Б) индивидуальный трудовой спор;

В) сумма индивидуальных трудовых споров и один коллективный трудовой спор;

Г) имущественный спор.

2. В каком порядке утверждаются требования, выдвинутые работниками организации, в ходе коллективного трудового спора:

А) профсоюзным комитетом;

Б) общим собранием трудового коллектива;

В) конференцией трудового коллектива;

Г) производственным совещанием;

Д) КТС?

3. В какой орган необходимо обратиться с выдвинутыми работниками акционерного общества требованиями:

А) в Совет директоров;

Б) к общему собранию акционеров;

В) к работодателю;

Г) в объединение работодателей, в состав которого входит акционерное общество;

Д) в Региональную трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений;

Е) в Федеральную инспекцию труда;

Ж) в КТС;

З) в суд?

4. С какого момента определяется день начала коллективного трудового спора:

А) со дня, когда были нарушены права работников;

Б) со дня получения требований работодателем;

- В) со дня сообщения работодателем об отклонении всех или части требований работников (их представителей);
- Г) со дня утверждения требований на конференции работников;
- Д) со дня, когда работодатель должен был, но не сообщил своего решения относительно требований работников (их представителей)?
5. Кто представляет сторону работников в коллективном трудовом споре:
- А) представители Федеральной инспекции труда;
- Б) профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации;
- В) иной представительный орган (представитель) работников, избранный на общем собрании (конференции) работников;
- Г) представители органов местного самоуправления;
- Д) представители исполнительных органов государственной власти субъекта РФ;
- Е) государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров?
6. Органами по рассмотрению коллективных трудовых споров являются:
- А) примирительная комиссия;
- Б) комиссия по охране труда;
- В) КТС;
- Г) трудовой арбитраж;
- Д) суд;
- Е) Федеральная инспекция труда;
- Ж) посредник.
7. Каков порядок создания примирительной комиссии:
- А) создается решением профсоюзного комитета;
- Б) создается приказом работодателя;
- В) создается на равноправной основе приказом (распоряжением) работодателя и решением представительного органа работников;
- Г) избирается на общем собрании (конференции) работников организации;
- Д) назначается государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров?
8. Каким документом оформляются разногласия сторон при недостижении согласия в ходе рассмотрения коллективного трудового спора:
- А) письмом;
- Б) заявлением;
- В) протоколом разногласий;
- Г) приказом работодателя;
- Д) решением профсоюзного комитета?
9. Локаут — это:
- А) отстранение работников от работы в связи с объявлением коллективного трудового спора;
- Б) применение к работникам мер дисциплинарного взыскания за участие в коллективном трудовом споре;
- В) увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или забастовке;
- Г) снижение заработной платы работникам за участие в коллективном трудовом споре.
10. Какие из перечисленных процедур являются обязательным этапом разрешения коллективного трудового спора:
- А) рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией;
- Б) рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника;
- В) рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже;
- Г) обращение в государственный орган по урегулированию коллективного трудового спора;
- Д) проведение демонстраций и митингов в поддержку требований работников;
- Е) проведение забастовки?

Дифференцированное задание № 31 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)

Тема 12.4. Коллективные трудовые споры: понятие и признаки

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3, У4

Решите следующие ситуационные задачи:

1. Профсоюз ООО «Интеллект-Фест» обратился в суд с иском к работодателю об индексации заработной платы. Он указал, что в компании действует коллективный договор, который предусматривает индексацию заработной платы работников. Однако работодатель эту обязанность не выполняет, чем нарушает условие коллективного договора и требование ст. 131 ТК РФ. Суд отказал профсоюзу в принятии искового заявления. Определите предмет трудового спора, вид трудового спора и порядок его разрешения.

2. В ООО «Бригада» постоянно задерживается выплата работникам заработной платы, хотя коллективным договором предусмотрены конкретные сроки ее выплаты - еженедельно по пятницам. Попытки работников урегулировать разногласия при непосредственных переговорах с работодателем успехом не увенчались. Определите вид трудового спора индивидуальный или коллективный. В каком порядке он должен быть разрешен?

3. В обособленном структурном подразделении ОАО «Саранский завод "Резинотехника"» возник коллективный трудовой спор по поводу установления и изменения заработной платы работников цеха № 5. Работники выдвинули требование произвести повышение заработной платы по сравнению с действующими нормативами.

В каком порядке должен быть разрешен данный спор? Какие процедуры предусмотрены законом? В каком случае работники могут объявить забастовку?

Тест №32

Тема 12.5. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, с участием посредника, в трудовом арбитраже.

Проверяемые результаты обучения – 31,32, 37

Укажите правильный ответ

1. Примирительная комиссия с момента начала коллективного спора должна быть создана в течение:

- А) пяти рабочих дней;
- Б) десяти календарных дней;
- В) трех рабочих дней.

2. примирительные процедуры включают рассмотрение коллективного трудового спора:

- А) в примирительной комиссии; с участием посредника; трудовом арбитраже;
- Б) примирительной комиссии; с участием посредника;
- В) примирительной комиссии; трудовом арбитраже;
- Г) с участием посредника; трудовом арбитраже.

3. Срок рассмотрения коллективного трудового спора в примирительной комиссии:

- А) установлен законодателем;
- Б) определяется соглашением сторон;
- В) установлен законодателем и может быть продлен по соглашению сторон.

4. Примирительная комиссия состоит:

- А) из представителей сторон;
- Б) из представителей сторон и представителя государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров;
- В) из представителей сторон и представителя выборного органа первичной профсоюзной организации.

5. Рассмотрение коллективного трудового спора в примирительной комиссии оформляется:

- А) решением;
- Б) постановлением;

В) протоколом.

6. При недостижении сторонами соглашения о кандидатуре посредника:

А) кандидатура посредника утверждается государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров;

Б) стороны приступают к переговорам о создании трудового арбитража;

В) рассмотрение коллективного трудового спора приостанавливается на срок, определяемый сторонами.

7. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника завершается принятием:

А) решения;

Б) постановления;

В) определения;

Г) протокола.

8. Как создается временный трудовой арбитраж:

А) сторонами коллективного трудового спора;

Б) совместным решением представителей сторон коллективного трудового спора и исполнительно-распорядительного органа местного самоуправления по месту нахождения организации;

В) решением муниципальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

Г) сторонами коллективного трудового спора совместно с государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров?

9. Рассмотрение коллективного трудового спора в арбитраже завершается принятием:

А) постановления;

Б) решения

В) определения;

Г) протокола;

Д) соглашения.

**Дифференцированное задание № 32 (самостоятельное выполнение заданий в рамках СРС)
Тема 12.5. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, с участием посредника, в трудовом арбитраже.**

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3, У4

Решите следующие ситуационные задачи:

1. В ходе разрешения коллективного трудового спора в ЛО «Энергия» в состав трудового арбитража были включены: государственный инспектор труда, адвокат областной коллегии адвокатов, работник отраслевого профсоюза, в состав которого входит первичная профсоюзная организация АО «Энергия».

Оцените законность такого состава трудового арбитража. Дайте характеристику трудового арбитража как органа по разрешению коллективных трудовых споров.

2. В ФГУП Российского научного центра «Прикладная химия» возник конфликт, связанный с задолженностью по заработной плате (более 23 млн руб.) 1200 инженерам и конструкторам данного предприятия. По завершении работы трудового арбитража работодатель согласился погасить задолженность в соответствии с графиком, составленным трудовыми арбитрами, выполнить другие рекомендации арбитража, которые приобрели для сторон обязательный характер в связи с подписанным специальным соглашением. Однако график погашения задолженности по заработной плате работодатель выполнить не смог.

Определите природу данного спора. Какая ответственность предусмотрена законом за нарушение работодателем соглашения, достигнутого в ходе примирительных процедур?

Какие меры воздействия на работодателя могут применить работники?

3. Заведующий одной из подстанций объединения «Скорая помощь» Леонтьев был уволен с работы по и. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за повторное нарушение трудовой дисциплины. Коллектив подстанции на общем собрании большинством голосов потребовал от администрации немедленного восстановления Леонтьева в должности. Однако директор объединения отказался рассматривать требование работников и не прореагировал на предложение создать примирительную комиссию. Тогда тайным голосованием коллектив подстанции принял решение о проведении забастовки в течение одного дня.

Оцепите действия коллектива работников.

Тест №33

Тема 12.6. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора

Проверяемые результаты обучения – 31,32, 37

Укажите правильный ответ

1. Решение об объявлении забастовки принимает:

А) забастовочный комитет;

Б) профсоюзный орган;

В) общее собрание (конференция) работников или профсоюз с утверждением собранием (конференцией) работников.

2. Работодатель должен быть предупрежден о начале предупредительной забастовки:

А) не позднее чем за десять дней;

Б) не позднее чем за две недели;

В) не позднее чем за три рабочих дня.

3. О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден:

А) в письменной форме не позднее чем за десять дней;

Б) в устной форме не позднее чем за десять дней;

В) в письменной форме не позднее чем за две недели.

4. На какой стадии коллективного трудового спора можно объявить часовую предупредительную забастовку:

А) после получения ответа работодателя об отказе в удовлетворении всех или части требований работников;

Б) после рассмотрения спора с участием посредника;

В) после рассмотрения спора в трудовом арбитраже;

Г) после трех календарных дней работы примирительной комиссии?

5. Кто вправе подавать заявление о признании забастовки незаконной:

А) работодатель;

Б) Министерство труда РФ;

В) территориальная организация профсоюза;

Г) государственный инспектор труда;

Д) прокурор?

6. Решение о признании забастовки незаконной принимается:

А) КТС;

Б) Верховным судом республики в составе Российской Федерации;

Г) ГИТ;

Д) трудовым арбитражем;

Е) краевым или областным судом;

Ж) районным судом;

З) судом автономной области или автономного округа;

И) мировым судьей;

К) судами городов Москвы, Санкт-Петербурга и Севастополя.

7. В отношении работников, участвующих в забастовке, закон устанавливает следующие гарантии:

- А) сохранение места работы и должности;
 - Б) сохранение средней заработной платы;
 - В) запрет применения мер дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, когда работники не исполняют принятое судом решение о признании забастовки незаконной;
 - Г) частичное сохранение заработной платы.
8. Приостанавливать забастовку до решения вопроса соответствующим судом вправе...
- А) Президент Российской Федерации на срок до 30 дней;
 - Б) Правительство Российской Федерации, но не более чем на 10 календарных дней;
 - В) Роструд.

Дифференцированное задание № 33

Тема 12.6. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3, У4

Решите следующие ситуационные задачи:

1. В театре оперы и балета возник коллективный трудовой спор. Коллектив оркестра театра потребовал повышения заработной платы. Поскольку требования музыкантов не были удовлетворены, после заседания примирительной комиссии они объявили о намерении провести забастовку. Юрисконсульт театра объяснил оркестрантам, что проведение забастовки частью работников незаконно, такое решение может принять только весь коллектив театра. К тому же из-за забастовки будут сорваны спектакли, что нанесет непоправимый ущерб имиджу театра. Оцепите позиции сторон.

Могут ли провести забастовку работники отдельного подразделения организации?

2. Генеральный директор АО «Фазтон» обратился в областной суд с иском о признании незаконной забастовки, проводимой профсоюзным комитетом этого предприятия в связи с нарушением порядка разрешения коллективных трудовых споров. Он мотивировал иск тем, что профсоюзом не использовались примирительные процедуры.

Председатель профсоюзного комитета, объявившего забастовку, ссылаясь на то, что несоблюдение требования законодательства о необходимости использовать все возможности для устранения причин и обстоятельств, повлекших коллективный трудовой спор, имело место не по вине профсоюза, а по вине руководства АО, уклонявшегося, несмотря на неоднократные предложения профсоюза, от разрешения коллективного трудового спора, связанного с проблемой повышения оплаты труда. В связи с этим не было возможности провести заседание примирительной комиссии, а также трудового арбитража. В подтверждение своей позиции профсоюзный комитет представил соответствующую документацию.

Какое решение может вынести суд в данной ситуации? Составьте схему разрешения коллективного трудового спора.

3. Работники Белоярской атомной электростанции на общем собрании приняли решение о проведении забастовки, так как их не устраивает размер заработной платы. Был избран комитет, которому было поручено изложить требования работников в письменной форме и направить их работодателю. Так как в течение трех рабочих дней после получения письменного обращения работодатель ничего не ответил, работники прекратили работу.

Работодатель обратился в суд с требованием признать забастовку незаконной. Является ли такая забастовка законной? Какие ограничения на проведение забастовок предусмотрены законодательством?

4. В АО «Метрострой» полгода не выплачивали зарплату. Коллектив проходчиков отказался выходить на поверхность до тех пор, пока не будет погашена задолженность по оплате труда, однако работа продолжалась. Директор «Метростроя» обратился в суд с иском о признании забастовки незаконной. Профсоюз рабочих утверждал, что в данном случае забастовка вообще не имеет места.

Проанализируйте ситуацию и дайте правовую оценку действиям обеих сторон.

Критерием оценки является уровень усвоения студентом материала, предусмотренного программой дисциплины, что выражается количеством правильных ответов на предложенные тестовые задания или степенью выполнения дифференцированного задания.

При верных ответах на:

60% заданий – оценка 3 (удовлетворительно);

75% заданий – оценка 4 (хорошо);

95% заданий – оценка 5(отлично).

5.2.3 Задания для проведения Экзамена

ЗАДАНИЕ (теоретическое) № 1

Текст задания: Раскрыть теоретические основы трудового права

Условия выполнения задания:

1. Место (время) выполнения задания: кабинет трудового права
2. Максимальное время выполнения задания: 30 мин.
3. При выполнении данного теоретического задания необходимо полно ответить на вопрос, ссылаясь на статьи Трудового кодекса РФ, дать необходимые определения.

Вариант № 1

Проверяемые результаты обучения – 31, 32

Понятие и предмет трудового права. Источники трудового права.

Вариант № 2

Проверяемые результаты обучения – 31, 32

Понятие «трудовые отношения». Стороны трудовых отношений.

Вариант № 3

Проверяемые результаты обучения – 31, 32, 33

Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Вариант № 4

Проверяемые результаты обучения – 31, 32

Действие нормативных актов по трудовому праву во времени, в пространстве, по категориям лиц.

Вариант № 5

Проверяемые результаты обучения – 31, 32, 33

Социальное партнерство в сфере труда. Соглашение в области социально-трудовых отношений. Органы социального партнерства и представители сторон в социальном партнерстве.

Вариант № 6

Проверяемые результаты обучения – 31, 32, 33, 35

Понятие коллективного договора, его содержание, порядок разработки проекта и заключения коллективного договора.

Вариант № 7

Проверяемые результаты обучения – 31, 32, 33

Понятие занятости населения; занятые и незанятые граждане. Правовой статус безработного.

Вариант № 8

Проверяемые результаты обучения – 31, 32, 35

Понятие, значение и содержание трудового договора.

Вариант № 9

Проверяемые результаты обучения – 31, 32

Понятие, стороны и виды трудового договора, его отличие от гражданско-правовых договоров, связанных с трудом.

Вариант № 10

Проверяемые результаты обучения – 31, 32, 33, 34

Общий порядок заключения трудовых договоров и гарантии при приеме на работу. Формы трудового договора. Испытание при приеме на работу.

Вариант № 11

Проверяемые результаты обучения – 31, 32, 33, 34

Порядок перевода на другую работу по Трудовому кодексу РФ. Особенности трудового договора временных сезонных работников.

Вариант № 12

Проверяемые результаты обучения – 31, 32, 33, 34

Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию).

Вариант № 13

Проверяемые результаты обучения – 31, 32, 33, 34

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя.

Вариант № 14

Проверяемые результаты обучения – 31, 32, 33, 34

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в случаях ликвидации организации, сокращения численности или штата работников.

Вариант № 15

Проверяемые результаты обучения - 31, 32, 33, 34

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновным поведением работника.

Вариант № 16

Проверяемые результаты обучения – 31, 32, 33, 34

Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Прекращение трудового договора в связи с нарушением правил приема на работу.

Вариант № 17

Проверяемые результаты обучения – 31, 32, 38

Понятие рабочего времени и его основные формы.

Вариант № 18

Проверяемые результаты обучения – 31, 32, 38

Понятие сокращенного и неполного рабочего времени. Понятие сверхурочной работы.

Вариант № 19

Проверяемые результаты обучения – 31, 32, 33, 39

Понятие заработной платы и государственные гарантии по оплате труда работников. Компенсационные и стимулирующие выплаты; системы премирования.

Вариант № 20

Проверяемые результаты обучения – 31, 32, 33, 39

Установление заработной платы. Тарифная система и ее элементы.

Вариант № 21

Проверяемые результаты обучения – 31, 32, 39

Оплата труда при отклонениях от нормальных условий труда. Надбавки и доплаты как элементы тарифной системы.

Вариант № 22

Проверяемые результаты обучения – 31, 32, 33, 38

Понятие и виды время отдыха по Трудовому кодексу РФ. Перерывы в работе, выходные и нерабочие праздничные дни.

Вариант № 23

Проверяемые результаты обучения – 31, 32, 33, 38

Ежегодные оплачиваемые основные и дополнительные отпуска. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Отпуск без сохранения заработной платы.

Вариант № 24

Проверяемые результаты обучения – 31, 32, 33

Гарантии и компенсации по Трудовому кодексу РФ. Случаи предоставления гарантий и компенсаций.

Вариант № 25

Проверяемые результаты обучения – 31, 32, 36

Понятие и значение дисциплины внутреннего трудового распорядка.

Вариант № 26

Проверяемые результаты обучения 31, 32, 36

Дисциплинарная ответственность, виды, меры дисциплинарного взыскания.

Вариант № 27

Проверяемые результаты обучения – 31, 32, 311

Понятие, виды и пределы материальной ответственности.

Вариант № 28

Проверяемые результаты обучения – 31, 32, 33, 310

Правовые основы охраны труда по трудовому законодательству.

Вариант № 29

Проверяемые результаты обучения – 31, 32, 33, 310

Понятие и случаи установления особенностей регулирования труда. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

Вариант № 30

Проверяемые результаты обучения – 31, 32, 33, 37

Понятие забастовки по трудовому законодательству. Право на забастовку и порядок его реализации. Незаконные забастовки и ответственность за их проведение.

Вариант № 31

Проверяемые результаты обучения – 31, 32, 33, 37

Порядок принятия и исполнения решений КТС. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах и исполнение решений по спорам.

ЗАДАНИЕ (практическое) № 2

Текст задания: Выполнить условие практического задания

Условия выполнения задания:

1. Место (время) выполнения задания: кабинет трудового права
2. Максимальное время выполнения задания: 30 мин.
3. Разрешено воспользоваться:
 - Конституцией РФ
 - Трудовым кодексом РФ
 - Гражданским кодексом РФ
 - ФЗ (в соответствии с вопросом)

При выполнении данного практического задания:

Провести анализ задачи, ответить на вопросы и решить практическую ситуацию, ссылаясь на нормативные и правовые акты.

Вариант № 1

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3

Всем работникам ООО «Перспектива» в течение трех месяцев не выплачивалась заработная плата. Была составлена коллективная жалоба и направлена в прокуратуру. До рассмотрения жалобы в прокуратуре работники приняли решение прекратить работу и направили директору извещение об объявлении забастовки. Можно ли данный конфликт квалифицировать как коллективный трудовой спор? Каков порядок объявления забастовки?

Вариант № 2

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3

Кузьмин работал сверхурочно три часа 16 июня 2017 г. с его согласия в соответствии с приказом генерального директора. 25 июня 2017 г. обратился к работодателю с просьбой предоставить ему отгул на 26 июня 2017 г. в связи с тем, что работал сверхурочно 16 июня 2017 г. директор издал приказ о предоставлении ему времени отдыха на 26 июня 2017 г. на три часа. Кузьмин выразил свое несогласие, написав на приказе при ознакомлении с ним: «Не согласен. Отзываю свое заявление». Дайте анализ ситуации.

Вариант № 3

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3, У4

В ходе рассмотрения индивидуального трудового спора представитель ответчика не оспаривал наличие у ООО (ответчика) задолженности перед истцом по заработной плате за восемь месяцев в размере 100 000 руб., однако просил применить к отношениям сторон положения ст. 333 ГК РФ о снижении взыскиваемых судом в пользу работника с работодателя денежных сумм ввиду тяжелого материального положения ответчика, в которое тот был поставлен недобросовестными действиями самого истца — бывшего генерального директора ООО.

Какое решение должен вынести суд? Возможно ли применение по аналогии норм гражданского законодательства при рассмотрении трудовых споров?

Вариант № 4

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3

Акционерное общество сделало публичное объявление в местной газете о наличии вакантной штатной единицы продавца-кассира в магазине бытовой (компьютерной) техники. От работника требовалось владение навыками работы с кассовым аппаратом и компьютером, включая умение работать с текстовым процессором Word и программой Microsoft Excel, знание ассортимента соответствующих товаров, включая их технические характеристики, умение дать пояснение покупателям. По данному объявлению в организацию обратилась Шумкина с

заявлением о приеме на работу. При попытке показать свои навыки работы с оргтехникой Шумкина сломала кассовый аппарат. К тому же она не показала знания и навыки работы с компьютерными программами, выяснилось, что Шумкина не обладает знаниями характеристик компьютерной и бытовой техники, достаточными для работы с покупателями.

В связи с этим Шумкиной было отказано в заключении трудового договора. Шумкина обратилась с жалобой в ГИТ, указав, что отказ в приеме на работу считает необоснованным. Но ее мнению, она была фактически допущена к работе (работала с кассовым аппаратом), поэтому считает себя находившейся в фактических трудовых отношениях с данной организацией.

Какие отношения возникли между акционерным обществом и Шумкиной? Иступила ли Шумкина в трудовые отношения? Обязано ли акционерное общество заключать с ней трудовой договор в сложившихся обстоятельствах?

Вариант № 5

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3, У4

Работники ООО «Радуга» прекратили работу 20 июля 2014 г. в связи с невыплатой им в течение двух последних месяцев заработной платы. Возможен ли данный юридический конфликт квалифицировать как коллективный трудовой спор?

Вариант № 6

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3

Гражданка Петрушина обратилась в суд с требованием признать недействующим п. 374 раздела ХХХ Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержденного постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 162, поскольку данная норма препятствует ее поступлению на работу в качестве машиниста электропоезда. Петрушина обращалась по объявлению о вакансиях машиниста электропоезда в Московский метрополитен, но ей было отказано в заключении трудового договора. По мнению заявительницы, это ущемляет ее конституционное право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, дискриминирует по признаку пола. Оцените представленные аргументы с позиции российского трудового законодательства.

Вариант № 7

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3

Емельянова обратилась в суд с иском к Центральной районной больнице с требованием о взыскании денежной суммы в размере 2873 руб. за приобретение специальной одежды — медицинского костюма. Указала, что работодатель обязан обеспечить ее медицинским костюмом, но не сделал этого, в связи с чем она была вынуждена приобрести его за свой счет. Больница, возражая на иск, указала, что обязанность работодателя по обеспечению работников средствами индивидуальной защиты не порождает в случае ее неисполнения права работника на самостоятельное приобретение специальной одежды и, соответственно, обязанности работодателя компенсировать эти затраты. Подлежит ли иск Емельяновой удовлетворению?

Вариант № 8

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3, У4

В апреле 2014 г. работодателем был издан приказ об увольнении бухгалтера ЗАО «Авант» Монеткина по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В день увольнения работник потребовал выплатить ему компенсацию, предусмотренную п. 8.4 его трудового договора от 15 ноября 2009 г., согласно которому в случае прекращения трудового договора по любым основаниям работнику выплачивается денежная компенсация в размере трех среднемесячных заработных плат. Работодатель в выплате Монеткину отказал, обосновав это тем, что в случае увольнения работника за совершенный им дисциплинарный проступок никакая компенсация ему полагаться не может, исходя из смысла понятия «компенсация», предусмотренного ст. 164 ТК

РФ. Кроме того, в ТК РФ теперь внесена ст. 181.1, согласно которой такое условие трудового договора с работником должно признаваться не соответствующим закону. Работник обратился в суд с иском. Работодатель выступил со встречным иском о признании недействительным п. 8.4 трудового договора. Решите дело. Может ли закон иметь обратную силу?

Вариант № 9

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3

В АО «Жилкомсервис» издан приказ об увеличении с 1 января 2015 года должностных окладов на 10% всем работникам организации по трудовому договору (в приказе сделана ссылка на ст. 134 ТК РФ) в связи с индексацией заработной платы. Проанализируйте ситуацию. Законен ли данный приказ?

Вариант № 10

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3

Дятлов работал в должности инструктора физической подготовки в детско-юношеской школе с марта 2010 г. В апреле 2012 г. работодателем с согласия работников запрашивались сведения о наличии или отсутствии судимости у работников, препятствующие в соответствии со ст. 331, 351.1 ТК РФ занятию педагогической деятельностью. В ответ на запрос была получена справка о том, что в 1998 г. в отношении Дятлова было возбуждено уголовное дело за совершение хулиганства с применением предметов, используемых в качестве оружия, которое было прекращено в связи с примирением сторон. В связи с выявленными обстоятельствами Дятлов был уволен по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

С увольнением Дятлов не согласился по следующим причинам: 1) увольнение по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ допускается в тех случаях, когда нарушен порядок заключения трудового договора, а в его случае трудовой договор заключался в период до введения запрета на замещение педагогической деятельности; 2) он не имел судимости, уголовное дело было прекращено в связи с примирением сторон; 3) он является мастером спорта по плаванию, имеет многочисленные награды за участие в соревнованиях разных уровней, его воспитанники регулярно участвуют в соревнованиях и получают призовые места, сам он имеет благодарности от руководства школы, никогда не привлекался к ответственности, в том числе и к дисциплинарной, не представляет никакой угрозы для воспитанников школы, имеет положительные характеристики; 4) при принятии решения о его увольнении ему должна быть предложена иная работа. Дайте оценку доводам работника, оцените правомерность действий работодателя.

Вариант № 11

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3

Крылова обратилась в суд с иском к АО «Сибпром» о взыскании выходного пособия в размере пяти должностных окладов. Указала, что между ней и ответчиком был заключен трудовой договор о работе на должности начальника юридического отдела. В дальнейшем стороны заключили соглашение о расторжении трудового договора по соглашению сторон. Кроме того, соглашение предусматривает выплату выходного пособия в размере пяти должностных окладов в связи расторжением трудового договора по соглашению сторон. Относится ли данная выплата к компенсациям? Подлежит ли иск Крыловой удовлетворению?

Вариант № 12

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3

Аркановой, работающей наладчиком цеха по производству пластмасс, был установлен диагноз – хроническая астма в результате профессионального заболевания. Какие гарантии и компенсации и кем должны быть предоставлены Аркановой?

Вариант № 13

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3

Государственный инспектор труда Вологодской области с участием представителя Ростехнадзора при проверке соблюдения законодательства об охране труда на одном из предприятий по переработке газа обнаружил ряд нарушений. В частности, рабочие не были обеспечены необходимыми средствами индивидуальной защиты (респираторами и спецобувью), на территории производственного участка были превышены нормы загазованности. В связи с обнаруженными нарушениями государственный инспектор труда приостановил работы на данном участке до устранения этих нарушений. Какими правами обладают государственные инспекторы труда в субъекте РФ? В какой орган можно обжаловать принятые государственным инспектором труда решения?

Вариант № 14

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3

Плотичкин обратился в суд с иском о признании несчастного случая, связанным с производством. Указал, что с ним произошел несчастный случай, в результате которого он получил травму, ему была установлена инвалидность, он был признан нетрудоспособным. Несчастный случай произошел во время рабочей смены на территории работодателя по причине отсутствия световой сигнализации и громкой связи оповещения.

По мнению ответчика, причиной несчастного случая с Плотичкиным явилось нахождение его в состоянии алкогольного опьянения, в связи с чем несчастный случай не связан с производством.

Является ли получение Плотичкиным травмы несчастным случаем на производстве?

Вариант № 15

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3

В связи с ликвидацией рабочего места токаря Кострова из-за нарушений требований охраны труда, он обратился с просьбой отправить его на подготовку и дополнительное профессиональное образование для дальнейшей работы на новом оборудовании, закупленном работодателем. Кострову дали на это согласие при условии, что получение образования будет проводиться за его счет. Правильно ли поступил генеральный директор предприятия?

Вариант № 16

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3, У4

Никитина работала вахтером в АО «Луч». В ночь с 6 на 7 января, когда она временно оставила дежурство, в помещении офиса АО «Луч» была совершена кража, в результате которой АО «Луч» был причинен ущерб на сумму 30 тыс. рублей. Непосредственные виновники кражи обнаружены не были. АО «Луч» обратилось в суд с иском о взыскании с Никитиной прямого действительного ущерба в размере 30 тыс. руб. и упущенной выгоды в размере 13 тыс. руб. Никитина с требованиями истца не согласилась, указав, что договор о полной материальной ответственности с ней не заключался. Кроме того, она не обязана возмещать неполученные доходы. Какое решение должен принять суд?

Вариант № 17

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3

Первичная профсоюзная организация ООО «Завод «Ростовский» обратилась к обществу с письмом, в котором просила представить в течение 15 дней таблицы учета рабочего времени; расчетные листки, расчетные ведомости по заработной плате и иные документы, являющиеся основанием начисления заработной платы работникам общества, с целью контроля за соблюдением обществом трудового законодательства и коллективного договора.

Общество отказалось представить профком запрашиваемые документы, поскольку не все работники общества являются членами профсоюза, а потому в отношении них профком

истребовать документы не вправе. Кроме того, общество указало, что в ООО «Завод «Ростовский» действуют две профсоюзные организации, а профком не является стороной коллективного договора.

Является ли отказ общества законным?

Вариант № 18

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3, У4

На керамическом заводе предстоит сокращение численности и штата работников, всего предполагается уволить около 300 чел. У руководства завода возник вопрос, является ли такое увольнение массовым для организации, выпускающей стройматериалы. Как устанавливаются критерии массового увольнения работников? Какие обязанности возникают у работодателя при массовом увольнении работников? Может ли профсоюзный комитет оказать влияние на решение работодателя о массовом увольнении работников?

Вариант № 19

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3, У4

В организации принято Положение о персонале, в котором содержатся следующие пункты: при приеме на работу и трудовом договоре с работником указывается: срок договора — один год; прохождение предварительного медицинского осмотра обязательно; не допускается разглашение конфиденциальных сведений.

Дайте юридическую оценку указанного Положения. Допущены ли нарушения трудового законодательства?

Вариант № 20

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3

Бойко в течение пяти лет работала в инвестиционной компании «Диалог-инвест» начальником информационно-аналитического отдела с заработной платой 85 000 руб. Решением совета директоров информационно-аналитический отдел был расформирован, и на его базе создано два новых структурных подразделения — рекламный отдел и отдел по работе с клиентами, между которыми распределены функции информационно-аналитического отдела. Уведомлением от 14 августа 2017 г. Бойко поставлена в известность о невозможности сохранения определенных сторонами условий трудового договора, ей предложена должность начальника рекламного отдела с окладом 40 000 руб. и премией в зависимости от результатов работы. От предложенной должности Бойко отказалась.

Приказом президента инвестиционной компании от 14 октября 2017 г. Бойко была уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Бойко обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула, компенсации морального вреда, ссылаясь на то, что имело место не изменение определенных сторонами условий трудового договора, а перевод, в связи с чем увольнение является незаконным. Кроме того, Бойко считает, что ее нельзя было увольнять, поскольку она одна воспитывает пятилетнего ребенка (отец осужден и отбывает наказание в виде лишения свободы). Дайте правовую оценку действиям работодателя. Возможно ли расторжение трудового договора в показанной ситуации? Каким будет решение суда?

Вариант № 21

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3, У4

1 ноября 2016 г. сварщик Сорокин был отстранен от работы приказом руководителя за непрохождение в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда. С 25 ноября 2016 г. Сорокин прошел обучение и сдал экзамен. При получении заработной платы за ноябрь Сорокин обнаружил, что заработная плата начислена ему только за работу с 25 ноября 2016 г. Сорокин обратился в суд о взыскании заработной платы с 1 ноября 2016 г., компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации морального вреда. Будет ли удовлетворен иск Сорокина?

Вариант № 22

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3, У4

Смирнов обратился в суд с жалобой на работодателя ООО «Антарес» и КТС, действующую в ООО «Антарес», просил признать незаконными приказ о привлечении его к дисциплинарной ответственности и решение КТС. Приказом директора ООО истец привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора за опоздание на работу. С приказом он не согласен, поскольку дисциплинарного проступка в виде опоздания на работу не совершал, опоздал на рабочее место на два часа по уважительной причине, ввиду поломки городского общественного транспорта. Поскольку решением КТС в признании приказа об объявлении выговора незаконным истцу было отказано, он просил решение комиссии признать неправомерным, мотивируя тем, что в состав комиссии были включены работник ООО, являющийся сыном директора ООО, а также лицо, у которого с ООО не трудовые, а гражданско-правовые отношения (юрист по договору возмездного оказания услуг). Также Смирнов указал, что протокол заседания КТС подписан членом комиссии, который опоздал к началу рассмотрения спора и присутствовал уже после того, как истец дал комиссии свои объяснения по факту опоздания на работу. Какое решение должен принять суд? Каковы правила формирования и проведения заседаний КТС?

Вариант № 23

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3, У4

По результатам проверки государственным инспектором труда по г. Москве выдано предписание, которым ООО «Пром Инвест» обязано произвести перерасчет заработной платы работников общества за период с 1 января 2017 по 31 декабря 2017 г., поскольку работникам была незаконно не выплачена ежемесячная премия, с выплатой денежной компенсации в соответствии со ст. 236 ТК РФ. Законно ли данное предписание?

Вариант № 24

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3

Селезнева обратилась в ООО «Гринвич» по объявлению о наличии вакансий, данному работодателем в «бегущей строке» местного телевидения. Селезневой заинтересовала вакансия юрисконсульта. Она в прошлом году закончила экономико-правовой институт, получила диплом по специальности «Юриспруденция».

После проведенного собеседования Селезневой было отказано в приеме на работу по мотиву отсутствия необходимых деловых качеств. Селезнева запросила у работодателя письменное пояснение о причинах отказа в заключении трудового договора, но не получила его. На словах специалист по кадрам пояснил, что начальника юридического департамента не устроило два обстоятельства: во-первых, то, что Селезнева обучалась в частном вузе, и, во-вторых, уровень образования «бакалавр». Селезнева обратилась в суд с требованием заставить работодателя заключить с ней трудовой договор. Возможен ли такой трудовой спор?

Вариант № 25

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3, У4

В газете «Депо» было опубликовано объявление о приеме на работу в филиал ОАО «РЖД» на следующие вакантные рабочие места: кассир железнодорожного вокзала, машинист электровоза и проводник пассажирского вагона. По объявлению в отдел кадров филиала обратились Сковородникова, претендующая на должность кассира, Татаренков, желающий работать машинистом, и Кустодиева — с заявлением о приеме на работу в качестве проводника. Всем им было предложено пройти медицинское освидетельствование за свой счет с условием последующей оплаты работодателем произведенных расходов. Сковородникова отказалась от прохождения медицинского осмотра, мотивируя отсутствием денег. Татаренков и Кустодиева прошли медосмотр, однако по его результатам обнаружилось, что они страдают

хроническими заболеваниями: у первого обнаружили гипертоническую болезнь первой стадии, а у второй — сахарный диабет.

В результате работодатель отказал всем троим в заключении трудового договора. На просьбы Татаренкова и Кустодиевой оплатить расходы на медосмотр начальник отдела кадров ответил отказом, мотивируя тем, что, поскольку трудовой договор не заключен, у работодателя не возникает никаких обязанностей.

Правомерен ли отказ филиала ОАО «РЖД» в заключении трудовых договоров? В каком порядке и за чей счет проводятся медицинские осмотры при поступлении на работу?

Вариант № 26

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3

Голдобину наряду с другими работниками предприятия был установлен режим неполного рабочего времени на 6-месячный срок в связи с изменением организационных условий труда. В целях компенсации уменьшения своего заработка он обратился в службу занятости за назначением ему пособия по безработице. При этом он ссылаясь на положения Конвенции № 168 МОТ «О содействии занятости и защите от безработицы» (21.06.1988), охватывающей случаи потери заработка по причине частичной безработицы, определяемой как временное сокращение нормальной или установленной законом продолжительности рабочего времени. Дайте правовую оценку притязаниям Голдобина. Как соотносятся нормы законодательства РФ о занятости населения и нормы актов МОТ?

Вариант № 27

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3

Черногубов был принят на работу в ООО «Новая реклама» с 1 мая 2014 г. 15 июня того же года он был уволен за совершение прогула, однако решением суда от 1 августа этого же года был восстановлен на работе.

15 августа Черногубов обратился к работодателю с заявлением о предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска с 16 августа по 12 сентября и отпуска без сохранения заработной платы с 13 сентября по 15 сентября с последующим увольнением.

Работодатель указал, что отпуск продолжительностью 28 календарных дней Черногубов не заработал, поскольку отработал в организации только полтора месяца, поэтому отпуск должен быть предоставлен пропорционально фактически отработанному работником времени. В отношении отпуска без сохранения заработной платы пояснил, что трудовое законодательство не предусматривает возможность предоставления отпуска без сохранения заработной платы с последующим увольнением, в связи с чем увольнение возможно только в последний день ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

Черногубов с 16 августа не выходил на работу. 25 августа работодатель запросил у него письменные объяснения о причинах отсутствия на рабочем месте. Черногубов предоставил работодателю листок временной нетрудоспособности с 16 августа по 23 августа с пояснениями, что отпуск должен был быть ему продлен.

Черногубов был уволен за совершение прогула 29 августа.

Оцените правомерность действий работодателя.

Вариант № 28

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3, У4

Пегова обратилась в суд с иском о снятии дисциплинарного взыскания, компенсации морального вреда. Исковые требования мотивировала тем, что 1 июля 2016 г. работала в качестве диспетчера в издательстве. Приказом 16.08.2016 г. на нее было наложено дисциплинарное взыскание в виде замечания в связи с опозданием на работу 10 августа на 10 минут. Считает данный приказ незаконным, так как 20 минут – это не такое опоздание, за которое можно привлечь к дисциплинарной ответственности. Подлежит ли иск Пеговой удовлетворению?

Вариант № 29

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3

ООО «ПромСнаб» заключило с Колчиным ученический договор, согласно которому он проходит профессиональное обучение в течение 6 месяцев на базе организации для приобретения профессии токарь-фрезеровщик. Колчину в период ученичества выплачивалась стипендия в размере 10 000 руб. По истечении двух месяцев Колчин был отчислен из числа обучающихся в связи с пропуском занятий и неаттестацией по профессиональному обучению, через две недели он уволился по собственному желанию. Обязан ли Колчин компенсировать выплаченную ему стипендию за два месяца?

Вариант № 30

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3, У4

Главный бухгалтер организации Хохлов в результате неправильного применения налогового законодательства неверно рассчитал налоговые платежи, что привело к неполной уплате налогов в бюджет. В результате налоговой проверки эти нарушения были выявлены, с организации был взыскан штраф в размере 100 тыс. руб. Организация предъявила к Хохлову иск о полном возмещении ущерба. Хохлов возражал против исковых требований, поскольку, по его мнению, отсутствуют основания для применения к нему полной материальной ответственности. Как должен быть решен спор?

Вариант № 31

Проверяемые результаты обучения – У1, У2, У3, У4

Юмашев получил травму на производстве в виде перелома руки. Директор организации предложил Юмашеву не сообщать о том, что перелом произошел на работе, пообещал компенсировать ему все затраты на лечение и моральный вред в сумме 3000 руб. Какая ответственность предусмотрена для директора организации и для самой организации при подобном действии (бездействии)?

Практические работы по дисциплине

Тема 3.2. Понятие и стороны трудового договора. Содержание и срок трудового договора

Тема 3.3. Порядок заключения и форма трудового договора

Наименование работы №2 «Разрешение конкретных ситуаций, связанных с порядком заключения трудового договора».

Цель: закрепить понятие и значение трудового договора, порядок заключения трудового договора и последствия необоснованного отказа в заключении трудового договора, правовые последствия фактического допущения к работе без оформления трудового договора, общие правила приема на работу, установленные законодательством ограничения при приеме на работу; формировать умение формулировать содержание и условия трудового договора, анализировать трудовые договоры на предмет их соответствия требованиям трудового законодательства.

Норма времени: 2 часа

Обеспечение занятия: рабочая тетрадь, Трудовой кодекс РФ.

Задачи:

1. Приобретаемые умения и знания: У1, У2, У3, У4, 31, 32, 34, 35, 311

2. Приобретаемые общие и профессиональные компетенции: ОК1, ОК2, ОК3, ОК5, ПК1.1

Ход работы:

Задание 1. 15 мая между Маточкиной и ООО «Авиатор» был заключен трудовой договор, в соответствии с которым Маточкина обязана была приступить к работе по должности инженера-конструктора со следующего дня после увольнения Игнатьева, замещавшего указанную должность. 3 июня Игнатьев был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. В этот же день Маточкиной было направлено по почте уведомление о необходимости приступить к работе, которое она получила только 6 июня. 5 июня ООО «Авиатор» аннулировал трудовой договор, о чем 7 июня сообщил вышедшей на работу Маточкиной. Маточкина обжаловала решение ООО «Авиатор» в суде. Какое решение должен принять суд?

Задание 2. Сосед по даче (мастер СМУ-19) рассказал безработному Кулагину о том, что у них на стройке не хватает рабочих и предложил выйти на работу каменщиком. На следующий день он привел Кулагина к начальнику участка, который показал место работы, объяснил, что входит в круг функциональных обязанностей каменщика, провел вводный инструктаж и сказал, что трудовой договор будет заключен, когда из командировки вернется начальник СМУ. Кулагин приступил к исполнению трудовых обязанностей и проработал более двух недель, однако, когда он пришел в кассу организации, ему пояснили, что поскольку он не оформлен на работу, то заработная плата ему не начислена.

В отделе кадров Кулагину пояснили, что руководитель СМУ не давал распоряжения об оформлении трудового договора и издании приказа о приеме его на работу. Кулагин обратился с исковым заявлением в суд и потребовал заключить с ним трудовой договор, оформить трудовую книжку и выплатить ему заработную плату. В судебном заседании руководитель СМУ-19 Петросян пояснил, что не давал подчиненным распоряжений о поиске работников на вакантные рабочие места, более того, сложное финансовое положение вынуждает его сокращать штаты.

Возникли ли трудовые отношения между СМУ-19 и Кулагиным? Кто уполномочен от имени работодателя заключать трудовые договоры с работниками? Как должен быть разрешен данный трудовой спор?

Задание 3. Петрушина приказом от 24 декабря 2013 г. была принята на должность главного бухгалтера ООО «Прогресс». 28 декабря 2013 г. начальник отдела кадров предложил ей подписать трудовой договор. Петрушина отказалась подписать договор, представив собственный вариант. Свой отказ подписать трудовой договор, составленный представителем работодателя, Петрушина мотивировала тем, что в него включены условия, противоречащие требованиям ст. 9 ТК РФ, а именно – о том, что в случае причинения работодателю материального ущерба она должна возместить его в полном объеме. Может ли работник предоставить свой вариант трудового договора? Обязан ли его подписать работодатель? Какие нарушения трудового законодательства допустил работодатель? Можно ли уволить Петрушину в связи с ее отказом от заключения трудового договора?.

Задание 4. Определите, в каких случаях не устанавливается испытание при приеме на работу:

- по конкурсу;
- в результате выборов на должность;
- после окончания высшего профессионального образовательного учреждения;
- женщинам, имеющим несовершеннолетних детей;
- одинокой матери, имеющей ребенка в возрасте не старше 14 лет.

Наименование работы №1 «Разрешение конкретных ситуаций, связанных с порядком заключения отдельных видов трудовых договоров»

Цель: закрепить понятие и значение трудового договора, порядок заключения трудового договора и последствия необоснованного отказа в заключении трудового договора, правовые последствия фактического допущения к работе без оформления трудового договора, общие правила приема на работу, установленные законодательством ограничения при приеме на работу особенности отдельных видов трудовых договоров; формировать умение формулировать содержание и условия трудового договора, анализировать трудовые договоры на предмет их соответствия требованиям трудового законодательства.

Норма времени: 2 часа

Обеспечение занятия: рабочая тетрадь, Трудовой кодекс РФ, Гражданский кодекс РФ.

Задачи:

1. **Приобретаемые умения и знания:** У1, У2, У3, З1, З2, З3, З4, З5, З11.
2. **Приобретаемые общие и профессиональные компетенции:** ОК1-5, ОК9, ПК 1.1

Ход работы:

Задание 1. Между Кондратьевым и АО «Фокс» был заключен договор возмездного оказания юридических услуг, в соответствии с которыми Кондратьев был обязан в течение всего рабочего дня находиться на территории АО «Фокс», консультировать директора общества по юридическим вопросам, участвовать в проводимых им совещаниях, а также готовить юридические документы. Вознаграждение выплачивалось Кондратьеву на основании подписанного обеими сторонами акта оказания услуг в зависимости от количества времени фактического оказания услуг.

Кондратьев обратился к директору с заявлением о признании возникших на основании договора возмездного оказания услуг отношений трудовыми и о выплате ему недополученной заработной платы.

Директор АО «Фокс» отказал в удовлетворении требований Кондратьева, сославшись на то, что между АО «Фокс» и Кондратьевым заключен гражданско-правовой договор, указанный договор был подписан им добровольно, Кондратьев выполняет работу периодически, а не постоянно, при этом для АО «Фокс» важен результат оказываемых услуг, их качество, а не сама трудовая деятельность Кондратьева. Кроме того, директор пояснил, что договор возмездного

оказания услуг со стороны АО «Фокс» подписан его заместителем, у которого отсутствуют полномочия принимать работников на работу. Прав ли директор АО «Фокс»? Какие способы защиты может применить Кондратьев? Какие последствия наступают при признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми?

Задание 2. Пенсионер по старости Волков обратился к директору муниципального унитарного предприятия с просьбой принять его на постоянную работу сторожем. Директор предприятия согласился принять его на работу на один год, учитывая его пенсионный возраст. Имел ли право работодатель заключать с Волковым срочный трудовой договор? В каких случаях может быть заключен срочный трудовой договор?

Задание 3. Гражданка Сеницына была принята на работу на завод лаборантом с испытательным сроком три месяца. Против установления ей испытания она не возражала. В течение испытательного срока ею был допущен ряд ошибок в работе, поэтому за день до окончания испытания инспектор отдела кадров объявила Сеницыной о том, что ее увольняют как не выдержавшую испытания, Сеницына не согласилась с таким решением и предъявила справку о том, что находится на пятом месяце беременности. Может ли быть Сеницына уволена с работы по результатам испытания? Если нет, то на основании каких юридических норм.

Задание 4. Захаров и Пархоменко по договору подряда с ООО «СМУ 551» обязались вырыть котлован под фундамент для котельной в течение трех месяцев, начиная с ноября 2013 г. Ежедневно они выходили на работу по режиму данной организации, использовали выходные и праздничные дни в соответствии с трудовым законодательством. В течение этого периода Захаров заболел, оформил листок нетрудоспособности, указав работодателем ООО «СМУ 551», и представил его в отдел по работе с персоналом. Руководитель отдела по работе с персоналом разъяснил Захарову, что между организацией и им заключен гражданско-правовой договор и выплата пособия по временной нетрудоспособности им не предусмотрена. Захаров обратился в суд с иском о признании отношений трудовыми. Каким будет решение суда?

Тема 3.4. Изменение трудового договора. Перевод на другую работу

Тема 3.5. Прекращение трудового договора

Наименование работы №3 «Разрешение конкретных ситуаций, связанных с порядком изменения и прекращения трудового договора»

Цель: закрепить знания о формах изменения трудового договора, основаниях и порядке отстранения работника от работы, видах, основаниях и размерах ответственности за нарушения при изменении или прекращении трудового договора, основания прекращения трудового договора, общий порядок прекращения трудового договора и порядок увольнения работника; формировать навыки определения соответствующей формы изменения трудового договора или оснований прекращения трудового договора в конкретных практических ситуациях.

Норма времени: 2 часа

Обеспечение занятия: рабочая тетрадь, Трудовой кодекс РФ.

Задачи:

- 1. Приобретаемые умения и знания:** У1, У2, У3, У4, 31, 32, 33, 34, 35, 311.
- 2. Приобретаемые общие и профессиональные компетенции:** ОК1-5, ОК9, ПК 1.1

Ход работы:

Задание 1. В связи с аварией и ремонтом автомашины, принадлежащей ООО «Овощи-фрукты», ее водителю Тихонову, грузчиком, обслуживающим эту машину, была предложена работа по сортировке картофеля. Все трое от этой работы отказались, на работу не вышли и были уволены за прогул. В судебном заседании при рассмотрении их иска о восстановлении на работе работники пояснили, что действительно на другую работу не вышли, но от работы, обусловленной при приеме на работу в трудовом договоре, не отказывались. *Законен ли перевод на другую работу? Какое решение должен вынести суд?*

Задание 2. Водитель Силаев, работающий в ООО «Север», после длительной болезни предоставил работодателю медицинское заключение о том, что он нуждается в переводе на другую работу сроком на 2 месяца. Директор предложил Силаеву временно перейти на работу в службу охраны по 12-часовому графику. Силаев отказался от перевода. *Как должен поступить директор в данной ситуации?*

Задание 3. Грузчик Сорокин был уволен с работы по ч. 1 ст. 81 п. 6б ТК РФ за появление на работе в нетрезвом состоянии. Не согласившись с увольнением, Сорокин предъявил иск о восстановлении на работе. В суде Сорокин пояснил, что действительно был обнаружен мастером на территории своей организации в подсобном помещении пьяным, но это было в его выходной день, а на работу он зашел поговорить со своим знакомым. *Законно ли увольнение Сорокина?*

Задание 4. Краснопольский работал менеджером по продажам в АО «Полет». 1 апреля 2014 г. он подал заявление об увольнении по собственному желанию. Двухнедельный срок предупреждения об увольнении истек 15 апреля 2014 г. Однако 12 апреля 2014 г. Краснопольский отозвал свое заявление, мотивируя это тем, что хочет и в дальнейшем работать в этой компании. Однако генеральный директор отказал Краснопольскому, так как по согласованию с руководителем ООО «Двигатель» на должность менеджера по продажам он пригласил другого работника. 15 апреля 2014 г. был издан приказ об увольнении Краснопольского по собственному желанию по ч. 3 ст. 77 ТК РФ. А 17 апреля 2014 г. на должность менеджера по продажам был принят работник, переведенный из ООО «Двигатель». *Правомерны ли действия работодателя?*

Домашняя контрольная работа

Вариант № 1 «Овладение навыками ориентации в системе источников трудового права»

Цель: научить подбирать необходимый для решения юридического вопроса правовой акт, правильно выбирать приемлемую к ситуации правовую норму, использовать общие начала правового регулирования трудовых отношений, анализировать и интерпретировать тексты нормативных правовых актов, ориентироваться в системе источников трудового права и подготовки локальных нормативных актов.

Норма времени: 2 часа

Обеспечение занятия: рабочая тетрадь, Трудовой кодекс РФ.

Задачи:

- 1. Приобретаемые умения и знания:** У1, У2, У3, З1, З2, З3
- 2. Приобретаемые общие и профессиональные компетенции:** ОК1, ОК4, ОК5, ПК1.1, ПК1.2.

Ход работы:

Задание 1. Директор ООО «Самоцветы» издал два приказа:

1) приказ, устанавливающий, что секретарь Иванова выполняет свои обязанности по представлению директору текущих документов для рассмотрения каждый рабочий день в период с 10.00 до 10.30;

2) приказ, устанавливающий, что секретари общества выполняют свои обязанности по рассылке текущих документов исполнителям каждый рабочий день в период с 10.30 до 11.00

Являются ли данные приказы источником трудового права? Если да, то назовите вид источника права.

Задание 2. В адвокатский кабинет обратилась офис-менеджер ЧОП Чернобровина с просьбой проконсультировать ее по вопросу о содержании принципа обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности, содержащегося в ст. 2 ТК РФ. Она рассказала, что один из сотрудников охраны оказывает ей неприличные знаки внимания и оскорбляет ее как женщину. Адвокат сообщил ей, что в нормах трудового права данный принцип никак не детализируется, поэтому практической возможности защитить свои права работник не имеет. Прав ли адвокат? Какие источники права легли в основу рассматриваемого принципа права и его реализации?

Задание 3. Для рассмотрения директору ОАО «Менеджмент» представлены проекты следующих документов: акционерное соглашение; положение о коммерческой тайне; устав общества; положение о совете директоров ОАО; положение о корпоративной культуре общества; положение о КТС (комиссии по трудовым спорам); штатное расписание; коллективный договор; регламент работы правления ОАО.

Какие из вышеперечисленных документов являются источниками трудового права? Какие из выделенных вами источников трудового права являются локальными нормативными актами?

Задание 4. Клепко занимает должность главного технолога в ОАО «Брезент». В данной организации действует Положение о премировании, которым предусмотрено, что у работодателя возникает обязанность по выплате ежемесячной премии, если работник: а) выполнил в этом месяце показатели премирования; б) добросовестно и своевременно выполняет трудовые обязанности, что подтверждается отсутствием замечаний к его работе со стороны непосредственного руководителя.

При получении заработной платы и расчетного листка за июнь Клепко обнаружил, что премия ему за этот месяц не начислена, и обратился с заявлением к директору. Директор ответил Клепко, что в соответствии со ст. 191 ТК РФ выплата премии является правом, а не обязанностью работодателя, а поскольку он решений о выплате премии в данном месяце не принимал (ввиду сложного финансового положения организации), следовательно, Клепко не будет выплачена премия независимо от имеющихся оснований.

Прав ли работодатель? Каким образом необходимо разрешить коллизию указанных норм Положения о премировании как локального нормативного акта и ст. 191 ТК РФ?

Задание 5. Используя СПС, подберите не менее трех нормативных актов, которыми регулируются:

- заработная плата;
- охрана труда;

Вариант № 2 «Изучение особенностей коллективного договора»

Цель: закрепить понятие и значение коллективных договоров, их место и роль в системе источников права, порядок заключения коллективных договоров; формировать умение организовывать переговорный процесс по заключению коллективного договора, анализировать

и интерпретировать тексты нормативных правовых актов, ориентироваться в системе источников трудового права и подготовки локальных нормативных актов.

Норма времени: 2 часа

Обеспечение занятия: рабочая тетрадь, Трудовой кодекс РФ.

Задачи:

- 1. Приобретаемые умения и знания:** У1, У2, У3, У4, З1, З2, З3
- 2. Приобретаемые общие и профессиональные компетенции:** ОК1, ОК2, ОК4, ОК5, ПК 1.1, ПК 2.2.

Ход работы:

Задание 1. На частном предприятии «Озон» нет коллективного договора. По требованию работников заключить такой договор, директор предприятия заявил, что коллективный договор не может быть заключен из-за отсутствия на предприятии профсоюзной организации. Правомерно ли заявление директора предприятия? Кто может быть сторонами коллективного договора? Предусмотрена ли ответственность за уклонение от заключения коллективного договора?

Задание 2. Директор авторемонтного предприятия и председатель профсоюзного комитета составили и подписали коллективный договор, после чего приказом по предприятию было объявлено о вступлении его в силу. Правомерны ли действия директора и председателя профкома автопредприятия? Какой порядок заключения коллективного договора?

Задание 3. Руководитель организации единолично внес изменения в правила внутреннего трудового распорядка, касающиеся изменений режима работы организации, что привело к возникновению коллективного трудового спора. К какому источнику относятся правила внутреннего трудового распорядка? В каком порядке принимаются и изменяются правила внутреннего трудового распорядка? Каким принципам они должны отвечать?

Задание 4. При обсуждении проекта коллективного договора между членами комиссии по его подготовке возникли разногласия по пункту, предусматривающему гарантированный минимум оплаты труда работников. Представители работодателя настаивали на том, чтобы он был равен минимуму, определенному законодательством. Председатели работников утверждали, что он должен быть не ниже полуторного МРОТ, установленного федеральным законом, поскольку именно такая гарантия была предусмотрена соглашением между правительством области, федерацией профсоюзов и объединением работодателей области, принятым в прошлом году. Представители работодателя в ответ заявили, что начался другой год, нового соглашения нет, а у бывшего срок истек. Помогите членам комиссии разрешить возникшее разногласие.

Раздел 3 Трудовой договор

Тема 3.1 Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Вариант №3 «Изучение НПА, регулирующих сферу занятости и трудоустройства»

Цель: закрепить понятие и формы занятости, основные направления государственной политики в области содействия занятости населения, порядок признания гражданина безработным, особенности трудоустройства инвалидов и других наименее социально защищенных категорий субъектов; формировать умение определять право граждан на меры социальной поддержки, представляемые в сфере занятости и трудоустройства, разграничивать понятия подходящей и неподходящей работы, владеть понятийным аппаратом института

занятости и трудоустройства, правовыми приемами разрешения конкретных ситуаций, связанных с применением законодательства о занятости.

Норма времени: 2 часа

Обеспечение занятия: рабочая тетрадь, Трудовой кодекс РФ, Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в РФ», Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ».

Задачи:

1. Приобретаемые умения и знания: У1, У2, У3, У4, З1, З2, З3

2. Приобретаемые общие и профессиональные компетенции: ОК1-5, ОК9, ПК 1.1, ПК1.2, ПК 1.3, ПК 2.2

Ход работы:

Задание 1. Сазонов, зарегистрированный в качестве безработного в службе занятости, в течение трех месяцев дважды отказывался от предложенных ему вариантов работы. Служба занятости временно прекратила выплату пособия по безработице. Правомерны ли действия службы занятости? В каких случаях прекращается выплата пособия по безработице?

Задание 2. В территориальный орган государственной службы занятости обратился инвалид Симонов. В результате заболевания, полученного на производстве, Симоновым была утрачена способность к выполнению работы по прежней профессии. До обращения в орган занятости он не работал уже три года. В течение 10 дней с момента регистрации орган занятости предложил Симонову два варианта оплачиваемой работы, не соответствующей его профессии, от обоих вариантов он отказался, в результате чего был снят с учета в государственной службе занятости. Симонов обратился в суд по вопросу о признании действий службы занятости незаконными, поскольку он считал, что ему обязаны были предложить пройти переподготовку.

Какое решение должен принять суд? Каковы особенности трудоустройства инвалидов?

Задание 3. Чурилов, будучи пенсионером по возрасту, был уволен из ООО «Сатурн» в связи с сокращением штата работников организации. В двухнедельный срок после увольнения обратился в центр занятости населения в целях поиска работы. В связи с тем, что трудоустройство не состоялось по причине отсутствия подходящей для пенсионера работы, центром занятости было принято решение о сохранении организацией за ним среднего заработка в течение третьего месяца со дня увольнения.

Обоснованно ли решение центра занятости? Является ли невозможность трудоустройства пенсионера, получающего пенсию по старости, исключительным обстоятельством, предусмотренным ч. 2 ст. 178 ТК РФ?

Задание 4. Петров (57 лет) после увольнения в связи с ликвидацией ОАО «Спецмонтаж» с должности начальника производственно-технического отдела обратился в службу занятости населения для признания его безработным. После его регистрации в качестве безработного он в течение года не был трудоустроен. При рассмотрении вопроса о праве на повторное получение пособия по безработице во втором периоде его выплаты Петров высказал желание выйти на пенсию, так как продолжительность его страхового стажа составляет 40 лет. В центре занятости населения ему объяснили, что не могут назначить ему пенсию, и указали, что возможности для его дальнейшего трудоустройства не исчерпаны.

Правомерны ли действия службы занятости населения? Определите отраслевую принадлежность, субъективный состав и содержание возможных правоотношений в случае принятия судом положительного решения.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

Тема 4.1. Рабочее время: понятие, виды. Режим рабочего времени.

Вариант №4 «Разрешение конкретных ситуаций, связанных с установлением или изменением режима рабочего времени».

Цель: закрепить знание понятия и видов рабочего времени, режимов рабочего времени, видов, оснований и ответственности за нарушение норм о рабочем времени; формировать умение определять продолжительность рабочего времени работника в конкретной практической ситуации, умение рассчитывать продолжительность сверхурочной работы.

Норма времени: 2 часа

Обеспечение занятия: рабочая тетрадь, Трудовой кодекс РФ.

Задачи:

- 1. Приобретаемые умения и знания:** У1, У2, У3, У4, 31, 32, 33, 37, 38
- 2. Приобретаемые общие и профессиональные компетенции:** ОК1-3, ОК6, ОК8, ОК9, ПК 1.1, ПК 1.3, ПК 1.4

Ход работы:

Задание 1. В ФГУП «Атомная электростанция» была проведена специальная оценка условий труда, по результатам которой на рабочих местах у ряда работников были установлены вредные и опасные условия труда разных классов: вредные условия труда 1-й степени - у 138 работников, 2-й степени - у 76, 3-й степени - 52, 4-й степени - 18, опасные условия труда установлены у 15 работников.

Начальник отдела труда и заработной платы ФГУП предложил включить в коллективный договор условие о сокращенном рабочем времени для указанных работников, установив для всех 36-часовую рабочую неделю.

Председатель профсоюзного комитета возражал против такого решения, мотивируя тем, что в отраслевом соглашении содержатся иные правила по поводу компенсации за работу во вредных и опасных условиях.

Кому из работников работодатель должен установить сокращенное рабочее время и какой продолжительности? Может ли работодатель оставить 40-часовую рабочую неделю таким работникам? Как оформляется установление сокращенного рабочего времени лицу, работающему во вредных и опасных условиях?

Задание 2. В соответствии с трудовым договором бухгалтеру Степанченко был установлен режим гибкого рабочего времени: она должна была выработать 40-часовую норму рабочих часов в удобное для себя время с 9.00 до 20.00 ч. пять дней в неделю. Однако две недели подряд она не выработывала недельную норму рабочего времени, заявив о том, что успеет отработать недостающие часы в течение месяца. Ей объявили выговор и отменили работу в режиме гибкого рабочего времени. Степанченко, не подчинившись приказу, вышла на работу спустя три часа после установленного начала рабочего дня и была уволена по ст. 81 п.5 ч.1 ТК РФ. Что собой представляет гибкий график рабочего времени? Как он устанавливается и как отменяется? Правомерно ли увольнение Степанченко?

Задание 3. В связи с частыми простоями из-за несвоевременного обеспечения материалами начальник цеха распорядился о привлечении работников к сверхурочным работам. Оплачены они были в одноразовом размере. Начальник цеха объяснил, что сверхурочной работы как таковой не было, и они лишь отработывали время своего простоя. Кроме того, дополнительная работа позволила выполнить месячный план, в результате чего работники получили премию.

Работники, тем не менее, продолжали настаивать на оплате сверхурочных работ. Имеют ли работники право на оплату сверхурочной работы?

Задание 4. При составлении графика сменности у работодателя возникли вопросы по особенностям режима труда работников в возрасте до 18 лет:

- 1) можно ли лицам до 18 лет установить сменную работу;
- 2) надо ли уменьшать несовершеннолетним на час продолжительность смен накануне нерабочих праздничных дней;
- 3) включать ли норму рабочего времени смены, приходящиеся на нерабочие праздничные дни;
- 4) как оплачивать смены работникам в возрасте до 18 лет.

Тема 4.2. Время отдыха: понятие и виды.

Вариант №5 «Разрешение конкретных ситуаций, связанных с реализацией работниками права на отдых».

Цель: закрепить знание понятия и видов времени отдыха, отпусков, порядка предоставления отпусков, видов, оснований и ответственности за нарушение норм о времени отдыха; формировать умение определять продолжительность времени отдыха работника в конкретной практической ситуации.

Норма времени: 2 часа

Обеспечение занятия: рабочая тетрадь, Трудовой кодекс РФ.

Задачи:

1. **Приобретаемые умения и знания:** У1, У2, У3, У4, 31, 32, 33, 37, 38
2. **Приобретаемые общие и профессиональные компетенции:** ОК1-3, ОК6, ОК8, ОК9, ПК 1.1, ПК 1.3, ПК 1.4

Ход работы:

Задание 1. Для работников ООО «Финанс» в соответствии с ПВТР была установлена пятидневная рабочая неделя. Выходными днями являлись суббота и воскресенье.

В соответствии со ст. 74 ТК РФ в ООО «Финанс» на период с 1 мая по 1 сентября была установлена неполная рабочая неделя: в качестве рабочих дней установлены понедельник, вторник, среда.

По распоряжению руководителя ООО «Финанс» работники бухгалтерии были привлечены к работе в четверг и пятницу для осуществления работы по подготовке отчетной документации учредителям. Исполнять распоряжение руководителя работники бухгалтерии отказались, сославшись на то, что привлечение их к работе в выходные дни возможно только с их согласия.

За отсутствие на рабочем месте в четверг и пятницу работникам бухгалтерии был объявлен выговор.

Правомерны ли действия работодателя?

Задание 2. Экономист Борисов и юристконсультант Павлов были направлены работодателем в служебную командировку на период с 1 по 15 апреля.

Во время служебной командировки, находясь в ночное время в гостинице, Борисов и Павлов распивали спиртные напитки и шумели. Администрация гостиницы вызвала полицию, которая привлекла Борисова и Павлова к административной ответственности.

Работодатель уволил Борисова и Павлова по подп. «б» п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ. С увольнением работники не согласились и обратились в суд с иском. Какое решение должен принять суд?

Задание 3. В коллективном договоре ООО «Электрон» предусмотрены следующие условия:

1) работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;

2) при использовании работником ежегодного основного оплачиваемого отпуска до отработки соответствующего рабочего года, за который предоставляется отпуск, продолжительность такого отпуска может быть уменьшена пропорционально неотработанному времени;

3) ежегодный основной оплачиваемый отпуск может предоставляться работнику по частям, но при этом одна из частей не должна быть менее 14 календарных дней, а оставшиеся 14 дней делятся на две части по 7 календарных дней;

4) в случае наступления в период ежегодного основного оплачиваемого отпуска обстоятельств, являющихся основаниями для переноса или продления отпуска в соответствии с трудовым законодательством, работник обязан предупредить работодателя об указанных обстоятельствах в срок не позднее 3 календарных дней с момента их наступления;

5) работникам, работающим по совместительству, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется в тот же период и той же продолжительности, что и ежегодный основной оплачиваемый отпуск по основному месту работы.

Дайте оценку соответствия обозначенных норм требованиям законодательных актов, содержащих нормы трудового права.

Задание 4. В соответствии с графиком отпусков Варламовой должен был быть представлен ежегодный основной оплачиваемый отпуск с 1 апреля по 28 апреля 2016 г.

15 февраля Варламова обратилась к работодателю с письменным заявлением с просьбой перенести часть отпуска на март и предоставить его в период с 3 марта по 9 марта 2016 г., а оставшуюся часть отпуска предоставить в соответствии с графиком отпусков с 1 апреля.

Указанное заявление было принято работодателем, однако решение по заявлению Варламовой принято не было.

25 февраля Варламова обратилась к работодателю с требованиями о переносе отпуска на срок с 15 марта по 21 марта и в связи с нарушением работодателем обязанности по предупреждению о времени начала отпуска.

15 марта Варламова не вышла на работу, а 21 марта ее уволили за прогулы. Дайте правовую оценку действиям работника и работодателя.

Раздел 5. Заработная плата и нормирование труда

Тема 5.1. Понятие заработной платы и методы ее правового регулирования

Тема 5.2. Государственные гарантии по оплате труда. Система оплаты труда

Вариант №6 «Разрешение конкретных ситуаций, связанных с оплатой труда».

Цель: закрепить знание понятия заработной платы, структуры заработной платы, основных государственных гарантий в сфере оплаты труда, порядка установления заработной платы у конкретного работодателя, классификации систем оплаты труда и правовую характеристику отдельных систем оплаты труда, правил оплаты труда в особых условиях, отклоняющихся от нормальных, оснований и порядка удержания из заработной платы, правовых последствий нарушения работодателем сроков выплаты заработной платы; формирование умения различать отдельные составные части заработной платы и виды премий; отличать компенсационные выплаты от стимулирующих; устанавливать наличие оснований для выплаты заработной платы в повышенном размере в условиях, отклоняющихся от нормальных, а также определять размер повышения заработной платы; определять наличие оснований для удержаний из заработной платы и максимальный размер таких удержаний, анализировать соглашения, коллективные договоры и локальные нормативные акты в части нормирования и оплаты труда на предмет их соответствия требованиям трудового законодательства.

Норма времени: 2 часа

Обеспечение занятия: рабочая тетрадь, Трудовой кодекс РФ.

Задачи:

- 1. Приобретаемые умения и знания:** У1, У2, У3, У4, 31, 32, 33, 39
- 2. Приобретаемые общие и профессиональные компетенции:** ОК1, ОК 3-9, ПК 1.1, ПК 1.3, ПК 1.4

Ход работы:

Задание 1. В АО «Экспресс» было принято новое Положение об оплате труда, в котором предусматривалось две системы оплаты труда в зависимости от срока трудового договора. Работникам, согласившимся на заключение срочного трудового договора на срок до трех лет, оклад устанавливался в размере, увеличенном вдвое по сравнению с работниками, с которыми был заключен трудовой договор на неопределенный срок. Указанные работники принимались на работу без испытательного срока. Работникам, принятым по трудовому договору на неопределенный срок, всем без исключения устанавливался испытательный срок с уменьшением оклада на этот период на 30%. Система премирования по результатам работы была предусмотрена только для работников, заключивших срочный трудовой договор.

Оцените соответствие Положения об оплате труда АО «Экспресс» требованиям трудового законодательства.

Задание 2. При заключении коллективного договора в ООО «Ротор» между представителями работодателя и представителями работников возникли разногласия. Представители работников, ссылаясь на ТК РФ, настаивали на обязательном включении в коллективный договор следующих положений:

- 1) установить минимальный размер тарифной ставки и окладов на уровне 6500 руб., как это предусмотрено Отраслевым соглашением;
- 2) включить отдельным разделом в договор Положение о премировании, закрепив в нем производственные показатели премирования;
- 3) в соответствии со ст. 134 ТК РФ ежеквартально индексировать тарифные ставки и оклады;
- 4) установить доплату за работу в ночное время в размере 60% тарифной ставки или оклада.

Представители работодателя, ссылаясь на позицию директора, возражали против этих положений. Во-первых, по их мнению, ни в одной статье ТК РФ не закрепляется обязанность установления в коллективном договоре гарантий и льгот в соответствии с Отраслевым соглашением. Во-вторых, финансовое положение организации не позволяет гарантировать ежемесячную выплату таких зарплат. Что касается премирования, то, по мнению представителей работодателя, это вообще право директора. Относительно ст. 134 ТК РФ работодатель обратил внимание представителей работников на то, что статья не закрепляет индексацию как обязанность работодателя. Доплату за работу в ночное время следует установить в размере 20%, как это предусмотрено постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Помогите разрешить разногласия.

Задание 3. Алтайская была принята в ООО «Парнас» на должность менеджера по продажам. С ней был заключен срочный трудовой договор на три года. При подписании трудового договора у нее возникли вопросы по поводу корректности и правомерности следующих пунктов трудового договора об оплате труда:

1) работнику гарантируется выплата зарплаты в размере 7000 руб. (согласно штатному расписанию 7000 руб. — это должностной оклад);

2) зарплата выплачивается два раза в месяц: аванс 25-го числа текущего месяца, окончательный расчет 8-го числа следующего месяца;

3) надбавка составляет 10 000 руб. (в ООО отсутствует Положение о надбавках);

4) премии выплачиваются по результатам работы на усмотрение директора и по его приказу;

5) при досрочном расторжении трудового договора по инициативе работника работодатель удерживает с работника денежную сумму в размере одного оклада в счет возмещения вреда, причиняемого увольнением.

Дайте оценку данным положениям трудового договора.

Задание 4. Инженер Самойлов 5 марта не вышел на работу по неуважительной причине. При получении зарплаты за март он обнаружил, что ему не начислена премия за март, надбавка за стаж работы и не оплачен сам день отсутствия на работе. Самойлов обратился за разъяснениями в бухгалтерию. Как пояснили в бухгалтерии, премия не была начислена в связи с нарушением трудовой дисциплины (хотя по Положению о премировании она установлена за выполнение производственных показателей в течение месяца); надбавка за стаж работы носит стимулирующий характер, следовательно, Самойлов не имеет на нее права в связи с прогулом, а день прогула не оплачен, потому что он не отработал этот день и не выполнил норму рабочего времени. Самойлов возражал, так как, по его мнению, за нарушение трудовой дисциплины к нему могли применить только меры дисциплинарного взыскания, предусмотренные ст. 192 ТК РФ.

Каково Ваше мнение по поводу сложившейся ситуации?

Раздел 6. Гарантии и компенсации

Тема 6.1. Понятие и случаи предоставления гарантий и компенсаций

Вариант №7 «Разрешение конкретных ситуаций, связанных с предоставлением работникам гарантий и компенсаций».

Цель: закрепить знание понятий «гарантия», «компенсация», случаев предоставления гарантий и компенсаций работникам, виды, основания и размер ответственности за непредоставление гарантий и компенсаций работникам; формирование умения анализировать конкретные практические ситуации на предмет наличия права работника на предоставление ему гарантий и компенсаций.

Норма времени: 2 часа

Обеспечение занятия: рабочая тетрадь, Трудовой кодекс РФ.

Задачи:

- 1. Приобретаемые умения и знания:** У1, У2, У3, У4, 31, 32, 33, 37
- 2. Приобретаемые общие и профессиональные компетенции:** ОК1, ОК4, ОК5, ОК9, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3

Ход работы:

Задание 1. Шепелев был принят в ООО «Строймонтаж» по трудовому договору. Проработав три месяца, обратился к генеральному директору с заявлением о предоставлении отпуска для сдачи сессии в колледже, в котором он обучался на втором курсе. Генеральный директор предоставил отпуск, но без сохранения заработной платы, мотивируя тем, что Шепелев самостоятельно поступил в колледж, учится для себя и при приеме на работу не ставил работодателя в известность о том, что он обучается. Шепелев обратился с жалобой в инспекцию труда.

Правомерны ли действия работодателя.

Задание 2. Руководитель службы безопасности АО «Лазурит» Красавин был направлен в служебную командировку, в бухгалтерии ему была выдана авансом денежная сумма на командировочные расходы. По возвращении из командировки Красавин предоставил отчет о затратах на служебную командировку. С учетом полученного аванса и сданного отчета за Красавиным имелась задолженность в размере 2300 руб. Распоряжением директора указанная сумма была удержана из заработной платы Красавина.

Правомерны ли действия работодателя?

Задание 3. Юрисконсульт ООО «Перспектива» Лазарева получила в отделе кадров письменное предупреждение о предстоящем увольнении в связи с сокращением ее должности. В этот же день она обратилась к директору с заявлением о возможности расторгнуть с ней трудовой договор до истечения срока, указанного в письменном предупреждении, выплатив ей дополнительную компенсацию в размере среднего заработка. Директор отказал в удовлетворении данного заявления, мотивируя тем, что она обязана отработать весь срок, указанный в предупреждении.

Разрешите данную ситуацию.

Задание 4. В трудовом договоре, заключенном с начальником планово-финансового отдела Храмовым, содержалось дополнительное условие о выплате выходного пособия в размере трех должностных окладов в случае его увольнения по основаниям, которые не относятся к дисциплинарным взысканиям. По истечении одного года работы Храмов написал заявление об увольнении по собственному желанию. Работодатель отказался выплачивать Храмову

выходное пособие, сославшись на отсутствие денег в организации. Храмов обратился в суд с исковым заявлением о взыскании выходного пособия в размере трех должностных окладов и процентов за нарушение работодателем срока выплаты этого пособия.

Подлежит ли иск Храмова удовлетворению?

Раздел 7. Трудовой распорядок и дисциплина труда

Тема 7.1. Понятие и значение дисциплины труда и методы ее обеспечения

Вариант №8 «Составление документов, опосредующих действия работодателя по поощрению работника или привлечению его к дисциплинарной ответственности».

Цель: закрепление знаний о дисциплине труда и правовых методах ее обеспечения, перечне нормативных актов, устанавливающих правила поведения работника и работодателя, видах мер поощрения и порядок их применения; понятие дисциплинарного проступка и его характеристику; виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения; формирование умения ориентироваться в системе мер поощрений, применяемых работодателем; владеть процедурой привлечения работников к дисциплинарной ответственности; навыками составления документов, связанных с привлечением работника к дисциплинарной ответственности и применением к нему мер поощрения.

Норма времени: 2 часа

Обеспечение занятия: рабочая тетрадь, Трудовой кодекс РФ, Постановление Правительства РФ от 25.08.1992 № 621 «Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации», Проект Федерального закона № 52133-5 «Устав о дисциплине работников морского транспорта».

Задачи:

- 1. Приобретаемые умения и знания:** У1, У3, У4, 31, 32, 33, 36, 37.
- 2. Приобретаемые общие и профессиональные компетенции:** ОК1, ОК2, ОК6, ПК1.1, ПК 1.3.

Ход работы:

Задание 1. Проведите сравнительный анализ ПВТР различных ведомств и выявите в них как общие черты, так и особенности. Сделайте вывод, чем обусловлены особенности отдельных ПВТР.

А) Постановление Правительства РФ от 25.08.1992 № 621 (ред. от 14.07.2001, с изм. от 07.07.2003) «Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации»;

Б) Проект федерального закона № 52133-5 «Устав о дисциплине работников морского транспорта».

Задание 2. В соответствии с ч. 2 ст. 195 ТК РФ работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения, если подтвердился факт нарушения последними трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения. Как быть представительному органу работников, если работодатель отказывается применить к указанным работникам дисциплинарное взыскание, а факт нарушения подтвердился?

Задание 3. Подготовьте документы, необходимые:

- 1) для привлечения работника к дисциплинарной ответственности в виде выговора;
- 2) увольнения работника за появление в состоянии алкогольного опьянения;

3) оформления награждения работника ценным подарком.

Тема 7.2. Дисциплинарная ответственность и ее виды

Вариант №9 «Разрешение конкретных ситуаций, связанных с дисциплиной труда».

Цель: закрепление знания понятия дисциплины труда и правовых методов ее обеспечения; перечня нормативных актов, устанавливающих правила поведения работника и работодателя; виды мер поощрения и порядок их применения; понятие дисциплинарного проступка и его характеристику; виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения; формирование умения определять основания для привлечения работников к дисциплинарной ответственности; квалифицировать поведение работника в качестве дисциплинарного проступка; ориентироваться в системе государственных наград, а также мер поощрений, применяемых работодателем; владеть понятийным аппаратом института дисциплины труда; процедурой привлечения работников к дисциплинарной ответственности; правовыми приемами разрешения конкретных ситуаций, связанных с дисциплиной труда.

Норма времени: 2 часа

Обеспечение занятия: рабочая тетрадь, Трудовой кодекс РФ, Указ Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации».

Задачи:

- 1. Приобретаемые умения и знания:** У1, У2, У3, У4, 31, 32, 33, 36, 37, 310.
- 2. Приобретаемые общие и профессиональные компетенции:** ОК 1-6, ОК8, ОК9, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 1.4

Ход работы:

Задание 1. Начальник службы безопасности ООО «Глобал» представил к поощрению охранников Зайкова и Петренко за проявленную бдительность и совместные оперативные действия по предотвращению хищения продукции предприятия. В служебной записке указывалось, что Зайкову следует объявить благодарность и премировать его в размере 5000 руб., в то время как Петренко следует наградить почетной грамотой. Юрисконсульт выразил сомнения в правомерности просьбы начальника службы безопасности, указав, что, во-первых, применение двух поощрений не предусмотрено ТК РФ, во-вторых, не прошел год с момента применения к Зайкову дисциплинарного взыскания в виде замечания, в-третьих, нельзя применять разные меры поощрения к работникам за одно и то же действие, так как это может быть расценено как проявление дискриминации. Согласны ли Вы с юрисконсультом?

Задание 2. Проектировщику Кузнецову объявлено замечание за отказ ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда. Двум работникам был объявлен выговор: токарю Резцову за работу на станке без защитных очков, а повару столовой Пироговой за неоднократный отказ пройти медицинский осмотр. Однако через три дня Резцов опять работал без защитных очков, Пирогова так и не прошла медосмотр, а Кузнецов повторно отказался знакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда. После получения объяснений по поводу проступков, Резцов и Пирогова были уволены по подп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а Кузнецов по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Правомерны ли действия работодателя? Является ли бездействие работников нарушением трудовой дисциплины? Какие обязанности в сфере охраны труда установлены для работников?

Задание 3. В ПВТР ОАО «Меркурий» закреплены следующие обязанности работников.

1. В первый день отсутствия на работе работник обязан сообщить о причинах и продолжительности отсутствия на работе своему непосредственному руководителю или в отдел кадров организации. Если работник данное требование не выполняет, то на следующий день работодатель имеет право издать приказ об увольнении работника за прогул.

2. Работники обязаны появляться на работе только в одежде черно-белых тонов. Если работник нарушает требования дресс-кода, он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

3. Работник обязан посещать корпоративные мероприятия, проводимые как во время, так и после работы. При отсутствии работника на мероприятии во время рабочего дня он может быть уволен за прогул, при отсутствии после работы - лишен премии.

4. Запрещается пользоваться сотовыми телефонами в личных целях в рабочее время. За нарушение предусмотрен штраф.

5. Запрещается проносить на территорию организации флэшкарты, дискеты и любые иные предметы, которые могут служить носителем электронной информации. За нарушение этого правила предусмотрено лишение премии.

Соответствуют ли данные положения ПВТР действующему законодательству?

Задание 4. Используя СПС, выполните одно из следующих заданий:

А. Подготовьте карту-схему всех видов государственных наград, существующих в Российской Федерации, а также наград по законодательству вашего субъекта РФ.

Б. Выявите льготы и преимущества, предоставляемые работникам при наличии государственных наград, а также наград субъектов РФ и муниципальных образований.

В. На основании Указа Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации» составьте схему порядка представления работника к государственной награде почетному званию «Заслуженный юрист Российской Федерации».

Раздел 8. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Тема 8.1. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров

Тема 8.2. Ученический договор

Вариант №10 «Разрешение конкретных ситуаций, связанных с регулированием отношений, возникающих при заключении ученического договора».

Цель: закрепление знаний содержания ученического договора, основания и порядок его прекращения; формирование умения отличать ученический договор от иных соглашений о профессиональном образовании; разрешать трудовые конфликты, связанные с применением законодательства о трудовом (ученическом) договоре.

Норма времени: 2 часа

Обеспечение занятия: рабочая тетрадь, Трудовой кодекс РФ.

Задачи:

1. Приобретаемые умения и знания: У1, У2, У3, З1, З2, З3, З7

2. Приобретаемые общие и профессиональные компетенции: ОК1, ОК2, ОК4, ОК8, ПК

1.1

Ход работы:

Задание 1. ООО «Энергоприбор» заключило ученический договор с выпускниками общеобразовательной школы Федоровым и Семеновым на обучение по специальности менеджера по продаже электротехнических товаров. В период обучения Федоров пропускал занятия, нарушал учебную дисциплину, за что был отчислен администрацией учебного производственного комбината. Семенов прекратил обучение самовольно. По приказу директора общества им прекратили выплату стипендии и расторгли ученический договор.

Федоров и Семенов обратились в суд, требуя восстановить их на работе и выплатить заработную плату в размере установленного федеральным законом МРОТ за время вынужденного прогула, имевшего место по вине работодателя. При этом они ссылались на плохую организацию учебного процесса в учебно-производственном комбинате и неправомерные действия руководителя ООО, в одностороннем порядке расторгнувшего с ними ученический договор.

Какое решение должен принять суд?

Задание 2. 17-летнему Назарову после окончания обучения по ученическому договору ввиду отсутствия вакансии по его специальности предложили временную работу подсобного рабочего, от которой он отказался. Считая нарушенным свое право на профессиональную подготовку, Назаров обратился в суд. В исковом заявлении он просил обязать ООО «Уралмонтаж» предоставить ему работу по полученной специальности и выплатить заработную плату за время вынужденного прогула по вине работодателя. Работодатель подал в суд встречный иск с требованием о взыскании с Назарова стипендии и затраченной на его обучение суммы.

Нарушены ли права работника и работодателя? Какое решение вынесет суд?

Задание 3. Кассиру Поповой предложили пройти трехнедельное обучение по программе «1С-Бухгалтерия», с чем она согласилась и заключила с работодателем ученический договор. В договоре предусматривалось, что на период обучения она полностью освобождается от выполнения своих трудовых обязанностей по трудовому договору и будет получать стипендию в размере минимальной оплаты труда, установленной федеральным законом. Стипендия оказалась меньше размера минимальной заработной платы, установленной социально-партнерским соглашением в субъекте РФ, в связи с чем она потребовала ее увеличения.

Правомерны ли требования кассира Поповой?

Задание 4. В связи с введением в действие изменений в ГК РФ работодатель намерен направить работника, занимающего должность юриста-консультанта, на обучение на двухдневный семинар, проводимый в выходные дни.

Обязан ли работник пройти такое обучение? Оформляется ли такое обучение ученическим договором? Обязан ли работодатель оплатить работнику выходные дни в рамках ст. 153 ТК РФ или предоставить ему отгулы?

Раздел 9. Охрана труда

Вариант № 11. «Разрешение конкретных ситуаций, связанных с организацией охраны труда на производстве».

Цель: закрепление знания понятия охраны труда и правовых методов ее обеспечения; государственных нормативных требований охраны труда; гарантий права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда; прав и обязанностей сторон трудовых отношений в сфере охраны труда; порядка проведения специальной оценки условий труда и значения результатов специальной оценки условий труда; основных требований к процедуре расследования несчастных случаев на производстве; формирование умения ориентироваться в

системе государственных стандартов в сфере охраны труда; определять необходимость обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обеззараживающих средств, выдачи молока и лечебно-профилактического питания; владеть понятийным аппаратом института охраны труда; навыками организации контроля за соблюдением работодателем государственных нормативных требований охраны труда.

Норма времени: 2 часа

Обеспечение занятия: рабочая тетрадь, Трудовой кодекс РФ, Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», Приказ Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов», Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

Задачи:

- 1. Приобретаемые умения и знания:** У1, У2, У3, У4, З1, З2, З3, З7, З10.
- 2. Приобретаемые общие и профессиональные компетенции:** ОК 1-5, ОК9, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 2.2

Ход работы:

Задание 1. В связи с увеличением цен на бензин и недостатком денежных средств начальник котельной принял решение завозить молоко для кочегаров (его недельную норму) раз в неделю, а не ежедневно. Кроме того, было установлено, что при отсутствии молока работникам может выдаваться сметана или творог.

Правомерно ли такое решение работодателя? Кто устанавливает нормы бесплатной выдачи молока? Может ли работодатель вместо молока выплатить работникам эквивалентную стоимость продукта?

Задание 2. При заключении коллективного договора работники завода по изготовлению шпал поставили вопрос об обеспечении их специальными средствами для мытья рук. По их утверждению, при работе с мазутом руки не отмываются мыльной водой. Представитель работодателя заявил, что по установленным нормативам работники должны быть обеспечены только мылом, выдача иных средств гигиены не предусмотрена. Кто из них прав? Какие средства положены работникам по нормативам? В каком документе должны быть указаны нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующие условиям труда на рабочем месте работника?

Задание 3. Прокурор города обратился в суд с иском к АО «Теплоэнергоснаб» о возложении обязанности установить квоту для приема на работу инвалидов в размере 13 рабочих мест. Прокурор указал, что среднесписочная численность работников Общества составляет 686 человек, в связи с чем минимальное количество рабочих мест для трудоустройства инвалидов должно составлять 13 мест, которые у ответчика отсутствуют.

Представители ответчика с иском прокурора не согласились, сообщив, что у них отсутствует возможность принимать на работу инвалидов, так как все должности связаны с тяжелыми условиями труда. Правом на создание в счет установленной квоты рабочих мест для трудоустройства инвалидов в другой организации они воспользоваться не желают.

Подлежит ли иск прокурора удовлетворению?

Задание 4. Плотичкин обратился в суд с иском о признании несчастного случая, связанным с производством. Указал, что с ним произошел несчастный случай, в результате которого он получил травму, ему была установлена инвалидность, он был признан нетрудоспособным. Несчастный случай произошел во время рабочей смены на территории работодателя по причине отсутствия световой сигнализации и громкой связи оповещения.

По мнению ответчика, причиной несчастного случая с Плотичкиным явилось нахождение его в состоянии алкогольного опьянения, в связи с чем несчастный случай не связан с производством.

Является ли получение Плотичкиным травмы несчастным случаем на производстве?

Раздел 10. Материальная ответственность сторон

Тема 10.1. Понятие и условия материальной ответственности

Тема 10.2. Виды и пределы материальной ответственности.

Вариант № 12. «Разрешение конкретных ситуаций, связанных с привлечением стороны трудового правоотношения к материальной ответственности».

Цель: формирование знания понятия материальной ответственности в трудовом праве; условий наступления материальной ответственности сторон трудового договора; случаев привлечения к материальной ответственности работодателя; обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника; видов материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю; случаев полной материальной ответственности работников; правила заключения договоров о полной материальной ответственности работников; порядок взыскания ущерба с работника и работодателя; формирование умения отличать материальную ответственность от гражданско-правовой имущественной ответственности; определять наличие условий наступления материальной ответственности; определять вид материальной ответственности работника в зависимости от конкретной ситуации.

Норма времени: 2 часа

Обеспечение занятия: рабочая тетрадь, Трудовой кодекс РФ.

Задачи:

- 1. Приобретаемые умения и знания:** У1, У3, У4, З1, З2, З3, З7, З11.
- 2. Приобретаемые общие и профессиональные компетенции:** ОК1, ОК2, ОК4, ОК6, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3

Ход работы:

Задание 1. Инженер Золотова мать ребенка-инвалида. В соответствии с графиком отпусков она должна была пойти в отпуск с 15 марта. На это время она записала сына на бесплатную операцию. 10 марта начальник отдела кадров сообщил ей, что поскольку из подразделения за последние два месяца уволились сотрудники, работать некому, поэтому отпуск с 15 марта ей предоставлен не будет. В итоге Золотовой предоставили отпуск только 30 апреля, в результате операцию ребенку из-за пропуска очереди на бесплатное лечение пришлось делать платно. Золотова обратилась в суд с требованием привлечь работодателя к материальной ответственности: возместить стоимость операции сына в размере 70 000 руб., а также компенсировать моральный вред в размере 100 000 руб.

Решите дело.

Задание 2. В результате грубого нарушения технологического процесса токарь Аксененко повредил станок, ремонт которого обошелся работодателю в 100 000 руб. Поскольку станок ремонтировался три недели, работодатель не получил запланированную прибыль в размере 150 000 руб., заплатил штраф за недопоставленную продукцию в размере 50 000 руб., а также оплатил двум сменщикам Аксененко простой в размере 40 000 руб. Заработная плата Аксененко составляет 30 000 руб.

Может ли Аксененко быть привлечен к материальной ответственности? Если может, то в каких пределах?

Задание 3. Пользуясь таблицей, ответьте на следующие вопросы:

- 1) какой вид материальной ответственности должен быть применен к работникам, виновным в причинении ущерба;
- 2) в какой сумме виновные должны возместить ущерб;
- 3) в каком порядке следует взыскать причиненный ущерб, если виновные отказались от добровольного возмещения?

<i>Трудовая функция</i>	<i>Вид ущерба</i>	<i>Размер ущерба (руб.)</i>	<i>Средняя зарплата (руб.)</i>
Зав. складом	Недостача тары	35 000	40 000
Специалист по кадрам	Поломка компьютера из-за использования флеш-карты с вирусами	15 000	20 000
Кладовщик	На складе сгорел товар	11 000	15 000
Сторож	Ущерб от похищения товара из магазина (уснул во время дежурства)	15 000	9 500
Зам. директора по инновациям	Передал фирме-конкуренту диск с новейшими разработками компании	700 000	70 000

Задание 4. Помогите инженеру по закупкам Иванчуку рассчитать размер денежной компенсации, который должен заплатить ему работодатель за задержку выплаты заработной платы, исходя из следующих условий: ежемесячная заработная плата Иванчука составляет 37 000 руб., день выплаты заработной платы 2 ноября, однако заработная плата выплачена лишь 25 декабря.

Используйте ставку рефинансирования ЦБ РФ на день выполнения задания.

Раздел 11. Защита трудовых прав работников

Вариант № 13. «Изучение способов защиты трудовых прав и законных интересов работников».

Цель: закрепление знания понятия и сущности правовой защиты субъективных прав работника; способов защиты трудовых прав, свобод и законных интересов работника; понятия и признаков самозащиты, форм самозащиты; полномочия профессиональных союзов в сфере защиты трудовых прав и законных интересов работников; понятия и видов контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства; системы органов, осуществляющих государственный, ведомственный и общественный контроль и надзор за соблюдением работодателями трудового законодательства; порядка проведения проверок соблюдения работодателями трудового законодательства и оформления их результатов; правовых последствий нарушения работодателями трудовых прав работников; формирование умения определять компетенцию различных органов контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства; определять предмет проверок, проводимых органами контроля и надзора; анализировать причины нарушений трудового законодательства, готовить соответствующие предложения по их устранению; принимать необходимые меры по защите прав и законных

интересов работника, выявления и предупреждения нарушений требований трудового законодательства.

Норма времени: 2 часа

Обеспечение занятия: рабочая тетрадь, Трудовой кодекс РФ, Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

Задачи:

- 1. Приобретаемые умения и знания:** У1, У2, У3, У4, З1, З2, З3, З7.
- 2. Приобретаемые общие и профессиональные компетенции:** ОК1, ОК2, ОК3, ОК4, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3

Ход работы:

Задание 1. Петров устроился на работу в ООО «Фокус» на должность юрисконсульта. Через два месяца руководитель издал приказ о возложении на него обязанностей инспектора отдела кадров с оплатой в размере 25% от его должностного оклада. Петров при ознакомлении с приказом сделал в приказе отметку о своем несогласии с таким назначением и отказался впоследствии исполнять обязанности инспектора отдела кадров. Работодатель объявил ему выговор.

Правомерно ли поступил работодатель? Какие способы защиты своих прав может применить Петров?

Задание 2. Иващенко устроился на работу диспетчером станции скорой медицинской помощи. В связи тем, что в организации задержали выплату заработной платы более чем на две недели, он написал заявление о приостановлении работы, вручил его начальнику станции скорой медицинской помощи и перестал ходить на работу. Через три дня начальник станции скорой медицинской помощи издал приказ об увольнении Иващенко. Получив приказ, тот обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Оцените правомерность действий сторон. Правомерно ли Иващенко оставил работу? Законно ли его уволил работодатель? Какое решение должен вынести суд?

Задание 3. В профсоюзный комитет ОАО «Уралмаш» 17 сентября 2018 г. были направлены проекты приказов на увольнение следующих работников членов профсоюза:

- 1) инженера Васильевой (матери двоих несовершеннолетних детей) по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;
- 2) экономиста Федорова по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;
- 3) бригадира грузчиков Солодова по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;
- 4) мастера производственного участка Иванова (отца трех малолетних детей, жена не работает) по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

22 сентября профсоюз направил работодателю мотивированное решение с согласием на увольнение Солодова и несогласием на увольнение Васильевой, Федорова и Иванова. Несмотря на отрицательное мнение профсоюзного комитета по трем кандидатурам 23 сентября все указанные работники были уволены.

Профсоюзный комитет обжаловал действия работодателя в ГИТ.

Правомерны ли действия профсоюза? Чем профсоюз может мотивировать свое мнение? Какое решение примет ГИТ?

Задание 4. Профсоюзный инспектор труда, осуществляя проверку организации, затребовал ведомости по заработной плате. Руководитель организации отказал под предлогом того, что эти сведения являются коммерческой тайной и к тому же относятся к персональным данным работников.

Прав ли руководитель? Помогите разрешить данную ситуацию.

Раздел 12. Трудовые споры и порядок их рассмотрения и разрешения

Вариант № 14. «Составление заявления в орган по рассмотрению трудовых споров».

Цель: закрепление знания понятия и способов защиты трудовых прав работников; форм защиты трудовых прав и интересов работников профессиональными союзами; основных задач и полномочий федеральной инспекции труда и прокуратуры; формирование умения анализировать конкретные практические ситуации на предмет выбора оптимальной формы защиты трудовых прав работников; владеть навыками составления обращений, заявлений, жалоб в надзорно-контрольные органы.

Норма времени: 2 часа

Обеспечение занятия: рабочая тетрадь, Трудовой кодекс РФ.

Задачи:

- 1. Приобретаемые умения и знания:** У1, У2, У3, У4, 31, 32, 33, 37.
- 2. Приобретаемые общие и профессиональные компетенции:** ОК1-6, ОК8, ОК9, , ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3

Ход работы:

Кейс «Освобождение от должности»

Котов А.П. работает в должности заведующего нейрохирургическим отделением Городской клинической больницы № 4 г. Коврова Владимирской области с 1991 г. и является главным нейрохирургом г. Коврова с 1992 г.

Приказом от 2 октября 2015 г. №9 18 за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей и невыполнение приказа от 10 февраля 2014 г. № 24 Котову А. П. был объявлен выговор, и он был освобожден от занимаемой должности заведующего нейрохирургическим отделением и переведен на должность врача-нейрохирурга (приказы прилагаются).

После ознакомления с данным приказом состояние здоровья Котова А. П. резко ухудшилось, и он до 21 мая 2016 г. находился на больничном. В перерывах между больничными Котову А. П. по его личным заявлениям предоставлялись ежегодные отпуска.

Котов А.П. вышел на работу 23 мая 2016 г., в должности заведующего нейрохирургическим отделением уже работал Сокольский Ю. К. (приказ о переводе Сокольского Ю. К. прилагается).

Задания:

1. Проанализировать предлагаемую ситуацию и прилагаемые документы и объяснить, законны ли действия и приказы работодателя.
2. В случае отрицательного ответа выяснить, какие действия может предпринять Котов А.П. для восстановления своих прав.
3. В случае выявления факта (фактов) нарушения прав Котова А. П. составить необходимые документы для их восстановления.

**Муниципальное лечебно-профилактическое учреждение
Городская клиническая больница №4 г. Коврова
ГКБ №4 г. Коврова**

ПРИКАЗ

«10» февраля 2019 г.
О ведении журнала учета

№ 24

Наркотических средств

Приказом Минздрава России от 13 ноября 2018 г. №1938 была введена новая форма журнала учета приема-выдачи наркотических и сильнодействующих средств в учреждениях здравоохранения.

В связи с вышеизложенным
Приказываю:

1. Заведующим отделениями с 1 марта 2019 г. вести учет наркотических и сильнодействующих средств в журнале по новой форме, утвержденной приказом Минздрава России от 13 ноября 2018 г. № 1938.
2. Заведующей канцелярией Сморгонской Ю.У. ознакомить заведующих отделениями с настоящим приказом под роспись.
3. Контроль исполнения приказа возложить на заместителя главного врача Козлову В.Н.

Главный врач

Львов

Н.В. Львов

**Муниципальное лечебно-профилактическое учреждение
Городская клиническая больница №4 г. Коврова
ГКБ №4 г. Коврова**

ПРИКАЗ

«02» ноября 2019 г.

№ 18/к

Об объявлении выговора Котову А.П.

За ненадлежащее исполнение должностных обязанностей и невыполнение приказа от 10 февраля 2019 г. № 24, руководствуясь статьями 192,193 ТК РФ,

Приказываю:

1. Заведующему нейрохирургическим отделением Котову А.П. объявить выговор.
2. Котова А.П. освободить от занимаемой должности заведующего нейрохирургическим отделением и перевести на должность врача-нейрохирурга того же отделения.
3. Заведующей канцелярией Сморгонской Ю.У. ознакомить Котова А.П. с настоящим приказом под роспись.
4. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя главного врача Козлову В.Н.

Главный врач

Львов

Н.В. Львов

Вариант № 15. «Разрешение конкретных ситуаций, связанных с порядком

разрешения индивидуального трудового спора».

Цель: закрепление знания понятия и способов защиты трудовых прав работников; форм защиты трудовых прав и интересов работников профессиональными союзами; основных задач и полномочий федеральной инспекции труда и прокуратуры; формирование умения анализировать конкретные практические ситуации на предмет выбора оптимальной формы защиты трудовых прав работников; владеть навыками составления обращений, заявлений, жалоб в надзорно-контрольные органы.

трудового спора; видов индивидуальных трудовых споров; системы органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры; порядка создания и функционирования КТС; порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров КТС и судами; сроков рассмотрения индивидуальных трудовых споров судами и КТС; порядка обжалования решений КТС; порядка исполнения решений по индивидуальным трудовым спорам; процедуры альтернативного урегулирования индивидуальных трудовых споров (процедуры медиации); формирование умения отличать индивидуальный трудовой спор от коллективного трудового спора; разграничивать индивидуальные трудовые споры от других споров, рассматриваемых судами (гражданско-правового характера и иных); определять виды индивидуальных трудовых споров и устанавливать особенности их рассмотрения; правильно формулировать иски требования (предмет иска) по индивидуальному трудовому спору, исключая необоснованные, неграмотно или произвольно сформулированные требования, не основанные на нормах трудового законодательства; правильно определять сроки для обращения в суд в зависимости от вида индивидуального трудового спора; определять в зависимости от вида спора возможность его рассмотрения КТС и судами; правильно определять подсудность индивидуальных трудовых споров; находить способы внесудебного и досудебного урегулирования индивидуальных трудовых споров; владеть навыками ориентации в системе правовых норм, регулирующих рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров (с учетом положений гражданского процессуального законодательства); методикой выработки правовой позиции для защиты прав и интересов сторон трудового спора.

Норма времени: 2 часа

Обеспечение занятия: рабочая тетрадь, Трудовой кодекс РФ.

Задачи:

- 1. Приобретаемые умения и знания:** У1, У2, У3, У4, З1, З2, З3, З7.
- 2. Приобретаемые общие и профессиональные компетенции:** ОК1, ОК2, ОК3, ОК4, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3

Ход работы:

Задание 1. Смирнов обратился в суд с жалобой на работодателя (ООО «Антарес») и КТС, действующую в ООО «Антарес», просил признать незаконными приказ о привлечении его к дисциплинарной ответственности и решение КТС.

Приказом Директора ООО истец привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора за опоздание на работу. С приказом он не согласен, поскольку дисциплинарного проступка в виде опоздания на работу не совершал, опоздал на рабочее место на два часа по уважительной причине, ввиду поломки городского общественного транспорта. Поскольку решением КТС в признании приказа об объявлении выговора незаконным истцу было отказано, он просил решение комиссии признать неправомерным, мотивируя тем, что в состав комиссии были включены работник ООО, являющийся сыном директора ООО, а также лицо, у которого с ООО не трудовые, а гражданско-правовые отношения (юрист по договору возмездного оказания услуг). Также Смирнов указал, что протокол заседания КТС подписан членом комиссии, который опоздал к началу рассмотрения спора и присутствовал уже после того, как истец дал комиссии свои объяснения по факту опоздания на работу.

Какое решение должен принять суд? Правильно ли оформлены иски требования Смирнова? Каковы правила формирования и проведения заседаний КТС?

Задание 2. Дьяков обратился в суд с иском к ООО «Призма» о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Ввиду отсутствия юриста ООО «Призма» заключило договор с адвокатом на оказание услуг представителя в суде по делу Дьякова. Размер вознаграждения адвоката по договору составляет 20 000 руб. Решением суда в иске Дьякову

было отказано. ООО «Призма» обратилось в суд с иском о взыскании с Дьякова 20 000 руб., которые были выплачены представителю за предоставление его услуг по делу о восстановлении на работе.

Подлежат ли взысканию с Дьякова понесенные обществом расходы на оплату услуг представителя?

Задание 3. Пчелкин был уволен из ООО «Металлинвест» по собственному желанию 15 октября 2015 г. Получив окончательный расчет, он увидел, что ему не выплачена компенсация за неиспользованные дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день за весь период его работы в обществе с 2005 по 2015 гг. Дополнительные отпуска в период работы ему не предоставлялись. 10 января 2016 г. он обратился в суд с иском о взыскании компенсации за неиспользованные дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день за весь период его работы в обществе. Представитель ООО «Металлинвест» заявил о том, "что Пчелкин имеет право на компенсацию за неиспользованный дополнительный отпуск только за последний рабочий год, поскольку за остальные периоды не имеет права ввиду пропуска срока, который составляет три месяца со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Какое решение должен вынести суд? Пропущен ли работником срок обращения в суд?

Задание 4. Решением районного суда Шишкин был восстановлен на работе в ООО «Спектр». На следующий день после оглашения решения Шишкин обратился к работодателю с требованием издать приказ о восстановлении его на работе немедленно. Директор ООО «Спектр» дал указание начальнику отдела кадров издать приказ о восстановлении Шишкина только после того, как их апелляционная жалоба будет рассмотрена в областном суде. Правомерны ли действия работодателя? Каков порядок исполнения решений о восстановлении на работе?

Тема 12.4. Коллективные трудовые споры: понятие и признаки

Вариант № 16. «Разрешение конкретных ситуаций, связанных с порядком разрешения коллективных трудовых споров».

Цель: закрепление знания понятия трудовых споров и их разграничение; порядка рассмотрения коллективных трудовых споров на стадиях и их разрешения, основных нормативно-правовых актов, регулирующих порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров; формирование умения анализировать юридические факты, применять на практике нормативные правовые акты, регулирующие порядок разрешения коллективных трудовых споров; владеть приемами примирительных процедур при рассмотрении коллективного трудового спора как примирительной комиссией, так и на стадии посредничества; владеть всей полнотой средств для разрешения коллективного трудового спора, включая трудовой арбитраж.

Норма времени: 2 часа

Обеспечение занятия: рабочая тетрадь, Трудовой кодекс РФ.

Задачи:

- 1. Приобретаемые умения и знания:** У1, У2, У3, У4, 31, 32, 33, 37.
- 2. Приобретаемые общие и профессиональные компетенции:** ОК1, ОК2, ОК3, ОК4, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3

Ход работы:

Задание 1. ОАО Александринская горно-рудная компания 15 июля 2012 г. обратилось в Челябинский областной суд с иском к забастовочному комитету о признании предупредительной часовой забастовки, проведенной 6 июля 2012 г., незаконной. Судом

установлено, что 2 июля 2012 г. (пятница), в администрацию ОАО было направлено два документа:

1) уведомление, подписанное представителем забастовочного комитета Князьковой Н. М., о начале предупредительной забастовки в связи с невыполнением работодателем соглашения, достигнутого в августе 2010 г. в ходе разрешения коллективного трудового спора (без протокола о проведении собрания (конференции) работников);

2) требования работников о повышении с 1 июля 2012 г. уровня заработной платы на 30% путем увеличения окладов и тарифов с последующей индексацией не реже, чем один раз в полгода.

Предупредительная забастовка была назначена на 12 часов 6 июля 2012 г., однако работники (без предупреждения работодателя) решили вместо забастовки провести митинг в поддержку своих требований с 12 до 13 часов в указанный в уведомлении день.

При этом, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ОАО обеденный перерыв у работников с 12 до 12.40.

Какие нарушения трудового законодательства допущены при организации забастовки? Как можно квалифицировать проведенный митинг? Какое решение должен принять суд?

Задание 2. Генеральный директор организации, не согласный с проводившейся профкомом забастовкой, обратился в областной суд с иском о признании забастовки незаконной, поскольку не были проведены примирительные процедуры и тем самым нарушен порядок разрешения коллективных трудовых споров.

В судебном заседании председатель профкома пояснил, что несоблюдение порядка разрешения спора связано с тем, что генеральный директор и представители дирекции всячески уклонялись от создания примирительной комиссии или иного органа, по их вине было невозможно создать примирительную комиссию или трудовой арбитраж, несмотря на неоднократные предложения профкома.

Какое решение, по вашему мнению, вынесет областной суд?

Задание 3. Дирекция организации предупредила профсоюзный комитет, что в связи с реорганизацией будет ликвидирован отдел маркетинговых исследований. Часть его работников, с их согласия, может быть переведена в отдел продаж, остальные должны быть уволены по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Узнав об этом, работники потребовали от дирекции сохранения указанного отдела и численности работников. Работники также предупредили, что в противном случае они прибегнут к забастовке.

Какой вы видите выход из этой конфликтной ситуации?

Задание 4. Токарь 5 разряда Кузнецов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и выплате среднего заработка за время вынужденного прогула. В судебном заседании было установлено, что Кузнецов был уволен 18 января 2018 г. по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в связи с тем, что 11 января 2018 г. он отсутствовал на работе, за что ему был объявлен выговор, а 14 января после ознакомления с приказом о наложении взыскания он отказался приступить к работе. Кузнецов объяснил, что с приказом об объявлении ему выговора и увольнении он не согласен, поскольку выполнять свою работу не имел возможности, так как 10 января профком объявил о проведении забастовки и 11 января в цехе никто не работал. О работе примирительной комиссии ничего не сообщалось. Забастовка была объявлена из-за того, что работникам не выплачивалась заработная плата более трех месяцев.

В каком порядке разрешается коллективный трудовой спор? Каковы последствия участия в забастовке для работников? Какое решение примет суд?

Вариант № 17 «Составление документов сопровождающих коллективный трудовой спор».

Цель: закрепление знания признаков коллективного трудового спора; порядка разрешения и процедур рассмотрения коллективных трудовых споров на стадиях и их разрешения, основных нормативно-правовых актов, регулирующих порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров; формирование умения анализировать юридические факты, определять предмет коллективного трудового спора с целью выработки правовой позиции по его разрешению; владеть приемами примирительных процедур при рассмотрении коллективного трудового спора; владеть навыками составления документов, сопровождающих коллективный трудовой спор.

Норма времени: 2 часа

Обеспечение занятия: рабочая тетрадь, Трудовой кодекс РФ.

Задачи:

- 1. Приобретаемые умения и знания:** У1, У2, У3, У4, 31, 32, 33, 37.
- 2. Приобретаемые общие и профессиональные компетенции:** ОК1, ОК2, ОК3, ОК4, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3

Ход работы:

Задание 1. Генеральный директор акционерного общества обратился к юристу за консультацией по следующим вопросам:

- должен ли он создавать комиссию по трудовым спорам (КТС);
 - кого можно включить в состав КТС от работников;
 - какое количество членов должно быть в КТС;
 - может ли КТС рассматривать коллективные трудовые споры?
- Сформулируйте ответы на поставленные вопросы.

Задание 2. В ФГУП «Центр химии силикатов» была создана КТС в количестве 12 человек. В течение следующего года из организации были уволены трое членов КТС. На очередном заседании помимо уволенных не смогли присутствовать еще двое членов КТС. В результате в рассмотрении трудового спора участвовали четверо представителей от работодателя, в том числе председатель комиссии, и трое – от работников. При принятии решения по трудовому спору возникли разногласия. В результате было принято решение, предложенное председателем, поскольку за него проголосовали все присутствовавшие на заседании представители работодателя.

Законно ли решение КТС при таком кворуме и таком распределении голосов? Как следует поступить представителям работников, не согласным с принятым решением?

Задание 3. Коллектив преподавателей вуза принял решение о присоединении к всероссийской забастовке, объявленной ЦК профсоюза. Организацию забастовки поручили профком вуза.

Какие действия должен предпринять профком?

Задание 4. В Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Республики Башкортостан обратился генеральный директор ФГУП «Башкирские авиалинии» с требованием о признании забастовки коллектива летного отряда данной организации незаконной. В обоснование своих требований он ссылаясь на то, что летный отряд не является самостоятельным структурным подразделением, работодателя о проведении забастовки не уведомили письменно за десять календарных дней, отсутствовал коллективный трудовой спор.

Председатель совета профсоюза летного отряда ФГУП «Башкирские авиалинии» в судебном заседании заявил, что в структуре авиакомпании летный отряд был выделен в отдельное подразделение, его работа протекала в особых условиях с определенной правовой регламентацией вне территории авиакомпании, имела свою специфику в оплате и пенсионном обеспечении, следовательно, работники летного отряда могли объявить забастовку. Сроки не

были соблюдены потому, что совет профсоюза опасался массовых увольнений работников за участие в забастовке.

Разрешите спор. Является ли проведение забастовки при данных обстоятельствах законным, могли ли работники летного отряда провести забастовку? Составьте все необходимые документы для разрешения коллективного трудового спора.

Самостоятельная работа студента

Тема 1.1 Понятие, предмет, метод и системы трудового права

Вид самостоятельной работы: Выполнение задания.

Задание для закрепления и систематизации знаний: подобрать в ТК РФ примеры правовых норм, направленных на реализацию принципа запрета принудительного труда и оформить примеры в рабочей тетради.

Форма контроля: защита ответов выполненного задания, экзамен.

Тема 1.2 Источники трудового права: понятие и классификация

Вид самостоятельной работы: Выполнение задания.

Задание для закрепления и систематизации знаний: подобрать примеры постановлений Правительства РФ, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения и оформить примеры в рабочей тетради.

Форма контроля: защита ответов выполненного задания, экзамен.

Тема 2.1. Социальное партнерство: понятие, основные принципы, субъекты социального партнерства

Вид самостоятельной работы: Выполнение задания.

Задание для закрепления и систематизации знаний: подобрать примеры норм ТК РФ, обязывающих работодателя принимать решения с учетом мнения представительного органа работников, выборного органа первичной профсоюзной организации и без учета представительного органа работников и оформить примеры в рабочей тетради.

Форма контроля: защита ответов выполненного задания, экзамен.

Тема 2.2. Формы социального партнерства. Коллективный договор

Вид самостоятельной работы: Выполнение задания.

Задание для закрепления и систематизации знаний: проанализировать содержание местного регионального соглашения на текущий год и дать ему правовую и социальную оценку и оформить ответ в рабочей тетради.

Форма контроля: защита ответов выполненного задания, практическая работа.

Тема 3.1. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Вид самостоятельной работы: Выполнение задания.

Задание для закрепления и систематизации знаний: проанализировать правовой статус безработного и составить таблицу основных прав и обязанностей безработных граждан, последствий неисполнения обязанностей; основных социальных гарантий и компенсаций безработным гражданам.

Форма контроля: защита ответов выполненного задания, практическая работа, экзамен.

Тема 3.3. Порядок заключения и форма трудового договора

Вид самостоятельной работы: Подготовка сообщения.

Задание для закрепления, систематизации знаний и для самостоятельного накопления знаний: подготовить сообщение по теме «Особый порядок заключения трудового договора и другие особенности регулирования труда некоторых категорий работников».

Форма контроля: защита сообщения, защита ответов выполненного задания, практическая работ, экзамен.

Тема 3.4. Изменение трудового договора. Перевод на другую работу

Вид самостоятельной работы: Решение кейса.

Задание для самостоятельного накопления знаний: Решить кейс №2 «Отстранение от работы по медицинским показателям» (с. 66 [5]).

Форма контроля: защита выполненного задания, экзамен.

Тема 3.5. Прекращение трудового договора

Вид самостоятельной работы: Решение кейса.

Задание для самостоятельного накопления знаний: решить кейс №1 «Неподходящие вакансии» (с. 82 [5]).

Форма контроля: защита выполненного задания, экзамен.

Тема 4.1. Рабочее время: понятие, виды. Режим рабочего времени

Вид самостоятельной работы: Подготовка конспекта, выполнение задания.

Задание для закрепления, систематизации знаний и для самостоятельного накопления знаний: оформить в рабочей тетради таблицу «Сходства и различия сверхурочной работы и работы в режиме ненормированного рабочего дня».

Форма контроля: ответы на вопросы по конспекту, защита ответов выполненных заданий, практическая работа, экзамен.

Тема 4.2 Время отдыха: понятие и виды

Вид самостоятельной работы: Подготовка конспекта, выполнение задания.

Задание для закрепления, систематизации знаний и для самостоятельного накопления знаний: оформить в рабочей тетради судебные решения по вопросу об отказе работодателя в продлении отпуска.

Форма контроля: ответы на вопросы по конспекту, защита ответов выполненного задания, экзамен.

Тема 5.1. Понятие заработной платы и методы ее правового регулирования

Вид самостоятельной работы: Подготовка конспекта, выполнение задания.

Задание для закрепления, систематизации знаний и для самостоятельного накопления знаний: оформить в рабочей тетради сравнительную таблицу оснований и порядка расчета заработной платы в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Форма контроля: ответы на вопросы по конспекту, защита ответов выполненного задания.

Тема 5.2. Государственные гарантии по оплате труда. Системы оплаты труда

Вид самостоятельной работы: Подготовка конспекта, выполнение заданий.

Задание для закрепления, систематизации знаний и для самостоятельного накопления знаний: пользуясь Рекомендациями Минтруда по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, сформулировать раздел трудового договора об оплате труда с отдельными категориями работников (с педагогом детской музыкальной школы, врачом областной клинической больницы, библиотекарем городской библиотеки, доцентом университета – по выбору). Ответить на вопросы: что такое «эффективный контракт», где он применяется и какое значение имеет для установления оплаты труда? Какова цель введения эффективных контрактов? Ответы оформить в рабочей тетради.

Форма контроля: ответы на вопросы по конспекту, защита ответов выполненных заданий.

Тема 6.1. Понятие и случаи предоставления гарантий и компенсаций

Вид самостоятельной работы: Подготовка конспекта, выполнение задания.

Задание для закрепления, систематизации знаний и для самостоятельного накопления знаний: Сравнить гарантии и компенсации, закрепленные в ТК РФ и международных источниках трудового права, найти различия в правовых подходах и сделать вывод, насколько российское законодательство соответствует международным стандартам в сфере труда. Выводы оформить в рабочей тетради.

Форма контроля: ответы на вопросы по конспекту, защита ответов выполненного задания.

Тема 7.1. Понятие и значение дисциплины труда и методы ее обеспечения

Вид самостоятельной работы: Подготовка эссе.

Задание для закрепления, систематизации знаний и для самостоятельного накопления знаний: написать эссе «Штраф как вид дисциплинарного взыскания: за и против».

Форма контроля: защита выполненного задания.

Тема 7.2. Дисциплинарная ответственность и ее виды

Вид самостоятельной работы: Подготовка конспекта, выполнение задания.

Задание для закрепления, систематизации знаний и для самостоятельного накопления знаний: оформить в рабочей тетради таблицу «Сравнительный анализ общей и специальной дисциплинарной ответственности».

Форма контроля: ответы на вопросы по конспекту, защита ответов выполненного задания, практическая работа, экзамен.

Тема 8.1. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров

Вид самостоятельной работы: Подготовка конспекта, выполнение задания.

Задание для закрепления, систематизации знаний и для самостоятельного накопления знаний: оформить в рабочей тетради судебные решения по вопросу нарушения конституционного права к дополнительному профессиональному образованию работников.

Форма контроля: ответы на вопросы по конспекту, защита ответов выполненного задания, экзамен.

Тема 8.2. Ученический договор

Вид самостоятельной работы: Подготовка конспекта.

Задание для закрепления, систематизации знаний и для самостоятельного накопления знаний: на основании ст. 198-208 ТК РФ составить проект ученического договора между юридическим лицом и лицом, ищущим работу, либо с работником данной организации на профессиональную подготовку.

Форма контроля: защита проекта ученического договора.

Тема 9.3. Организация охраны труда и ее органы

Вид самостоятельной работы: Подготовка сообщения, составление схемы.

Задание для закрепления, систематизации знаний и для самостоятельного накопления знаний: подготовить сообщение по теме «Виды и порядок утверждения правил по охране труда». С помощью Методики проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Минтруда России от 24.01.2014 г. № 33н составить подробную схему проведения специальной оценки условий труда.

Форма контроля: защита сообщения, защита ответов выполненного задания экзамен.

Тема 9.5. Правила особой охраны труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Охрана труда молодежи и лиц с пониженной трудоспособностью

Вид самостоятельной работы: Подготовка конспекта, выполнение задания.

Задание для закрепления, систематизации знаний и для самостоятельного накопления знаний: на основе анализа норм ТК РФ оформить в рабочей тетради таблицу «Особенности охраны труда отдельных категорий работников» (работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работников в возрасте до 18 лет, женщин, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, инвалидов).

Форма контроля: ответы на вопросы по конспекту, защита ответов выполненного задания, практическая работа, экзамен.

Тема 10.2. Виды и пределы материальной ответственности

Вид самостоятельной работы: Подготовка конспекта, выполнение задания.

Задание для закрепления, систематизации знаний и для самостоятельного накопления знаний: оформить в рабочей тетради судебные решения о признании забастовки незаконной и проанализировать их; сделать выводы о наиболее распространенных нарушениях требований трудового законодательства при проведении забастовок и оценить эффективность проведения забастовки как крайнего способа разрешения коллективного трудового спора.

Форма контроля: ответы на вопросы по конспекту, защита ответов выполненного задания, практическая работа, экзамен.

Тема 11.1. Защита трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства

Вид самостоятельной работы: Подготовка сообщения.

Задание для закрепления, систематизации знаний и для самостоятельного накопления знаний: подготовить сообщение по теме «Порядок организации и проведения проверок работодателей».

Форма контроля: защита сообщения, экзамен.

Тема 11.2 Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами

Вид самостоятельной работы: Подготовка сообщения.

Задание для закрепления, систематизации знаний и для самостоятельного накопления знаний: подготовить сообщение по теме «Самозащита работниками трудовых прав».

Форма контроля: защита сообщения, экзамен.

Тема 12.3 Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и в судебном порядке

Вид самостоятельной работы: Подготовка сообщения, выполнение задания.

Задание для закрепления, систематизации знаний и для самостоятельного накопления знаний: оформить в рабочей тетради схему рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС; подготовить сообщение по теме «Подведомственность индивидуальных трудовых споров».

Форма контроля: ответы на вопросы по конспекту, защита ответов выполненного задания, практическая работа, защита сообщения.

Тема 12.4. Коллективные трудовые споры: понятие и признаки

Вид самостоятельной работы: Подготовка конспекта, выполнение задания.

Задание для закрепления, систематизации знаний и для самостоятельного накопления знаний: оформить в рабочей тетради сравнительную таблицу «Отличия коллективных трудовых споров от индивидуальных трудовых споров».

Форма контроля: ответы на вопросы по конспекту, защита ответов выполненного задания, экзамен.

Тема 12.5. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, с участием посредника, в трудовом арбитраже

Вид самостоятельной работы: Подготовка конспекта, выполнение задания.

Задание для закрепления, систематизации знаний и для самостоятельного накопления знаний: оформить в рабочей тетради таблицу «Характеристика примирительных процедур при разрешении коллективных трудовых споров» с включением следующей информации: примирительная процедура (спору по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату); споры по поводу заключения, изменения и дополнения коллективных договоров, социально-партнерских соглашений; споры в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов); порядок и сроки формирования органа по рассмотрению спора, порядок и сроки по рассмотрению спора, оформление окончания процедуры и правовые последствия.

Форма контроля: ответы на вопросы по конспекту, защита ответов выполненного задания.

Тема 12.6. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора

Вид самостоятельной работы: Подготовка конспекта, выполнение задания.

Задание для закрепления, систематизации знаний и для самостоятельного накопления знаний: оформить в рабочей тетради судебные решения о признании забастовки незаконной и проанализировать их; сделать выводы о наиболее распространенных нарушениях требований трудового законодательства при проведении забастовок и оценить эффективность проведения забастовки как крайнего способа разрешения коллективного трудового спора.

Форма контроля: ответы на вопросы по конспекту, защита ответов выполненного задания, экзамен.

5.2.4 Пакет экзаменатора

ПАКЕТ ЭКЗАМЕНАТОРА

Задание теоретические № 1 **Раскрыть теоретические основы трудового права**

указывается тип задания (теоретическое, практическое), номер задания и его краткое содержание

Результаты освоения (объекты оценки)	Критерии оценки результата (в соответствии с разделом 2 описание показателей и критериев оценивания компетенций)					Отметка о выполнении
	1	2	3	4	5	
<p>Знает:</p> <p>31 нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;</p> <p>32 содержание российского трудового права;</p> <p>33 права и обязанности работников и работодателей;</p> <p>34 порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;</p> <p>35 виды трудовых</p>	<p>Отсутствие знания – нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;</p> <p>содержания российского трудового права;</p> <p>прав и обязанностей работников и работодателей;</p> <p>порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;</p> <p>видов трудовых</p>	<p>Фрагментарное знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;</p> <p>содержания российского трудового права;</p> <p>прав и обязанностей работников и работодателей;</p> <p>порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;</p> <p>видов трудовых</p>	<p>Неполное знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;</p> <p>содержания российского трудового права;</p> <p>прав и обязанностей работников и работодателей;</p> <p>порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;</p> <p>видов трудовых</p>	<p>В целом сформировавшееся знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;</p> <p>содержания российского трудового права;</p> <p>прав и обязанностей работников и работодателей;</p> <p>порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;</p> <p>видов трудовых</p>	<p>Сформировавшееся систематическое знание нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;</p> <p>содержания российского трудового права;</p> <p>прав и обязанностей работников и работодателей;</p> <p>порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;</p> <p>видов трудовых</p>	

договоров; 36 содержание трудовой дисциплины; 37 порядок разрешения трудовых споров; 38 виды рабочего времени и времени отдыха; 39 формы и системы оплаты труда работников; 310 основы охраны труда; 311 порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора.	договоров; содержания трудовой дисциплины; порядка разрешения трудовых споров; видов рабочего времени и времени отдыха; форм и систем оплаты труда работников; основ охраны труда; порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.	договоров; содержания трудовой дисциплины; порядка разрешения трудовых споров; видов рабочего времени и времени отдыха; форм и систем оплаты труда работников; основ охраны труда; порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.	договоров; содержания трудовой дисциплины; порядка разрешения трудовых споров; видов рабочего времени и времени отдыха; форм и систем оплаты труда работников; основ охраны труда; порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.	договоров; содержания трудовой дисциплины; порядка разрешения трудовых споров; видов рабочего времени и времени отдыха; форм и систем оплаты труда работников; основ охраны труда; порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.	договоров; содержания трудовой дисциплины; порядка разрешения трудовых споров; видов рабочего времени и времени отдыха; форм и систем оплаты труда работников; основ охраны труда; порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора.	
Шкала оценивания*** (соотношение традиционными формами аттестации)	0–8 неудовлетворительн о	9–12 неудовлетворител ьно	13–15 удовлетворительно	16–18 хорошо	19–20 отлично	

Условия выполнения заданий

Время выполнения задания мин./час. (если оно нормируется) 30

Требования охраны труда: инструктаж по технике безопасности

Оборудование: ручка, бумага.

Литература (справочная, методическая и др.)

1. Трудовой кодекс РФ

ПАКЕТ ЭКЗАМЕНАТОРА

Задание практическое № 2 **Выполнить условие практического задания**

указывается тип задания (теоретическое, практическое), номер задания и его краткое содержание

Результаты освоения (объекты оценки)	Критерии оценки результата (в соответствии с разделом 2 описание показателей и критериев оценивания компетенций)					Отметка о выполнении
	1	2	3	4	5	
<p>Умеет:</p> <p>У1 применять на практике нормы трудового законодательства;</p> <p>У2 анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;</p> <p>У3 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;</p>	<p>Отсутствие умения применять на практике нормы трудового законодательства;</p> <p>анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;</p> <p>анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;</p>	<p>Фрагментарное умение применять на практике нормы трудового законодательства;</p> <p>анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;</p> <p>анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;</p>	<p>Неполное умение применять на практике нормы трудового законодательства;</p> <p>анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;</p> <p>анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;</p>	<p>В целом сформировавшееся умение применять на практике нормы трудового законодательства;</p> <p>анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;</p> <p>анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;</p>	<p>Сформировавшееся систематическое умение применять на практике нормы трудового законодательства;</p> <p>анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;</p> <p>анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;</p>	

У4 анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	
Шкала оценивания*** (соотношение с традиционными формами аттестации)	0–8 неудовлетворительно	9–12 неудовлетворительно	13–15 удовлетворительно	16–18 хорошо	19–20 отлично	

Условия выполнения заданий

Время выполнения задания мин./час. (если оно нормируется) 30 мин.

Требования охраны труда: инструктаж по технике безопасности

Оборудование: ручка, бумага.

Литература (справочная, методическая и др.)

1. Конституция РФ
2. Гражданский кодекс РФ
3. Трудовой кодекс РФ
4. ФЗ (в соответствии с вопросом)