

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИС: Комарова Светлана Юрьевна

Должность: Проректор по образовательной деятельности

Дата подписания: 06.09.2024 08:20:07

Уникальный программный ключ:

43ba42f5deae4116bbfcb09ac98e59108031227e81add207cbee4149f2098d7a

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Омский государственный аграрный университет
имени П.А.Столыпина»**

Университетский колледж агробизнеса

**ППССЗ по специальности 40.02.01 Право и организация
социального обеспечения**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине
ОП.05 Трудовое право**

Обеспечивающее преподавание дисциплины подразделение	Отделение биотехнологий и права
Разработчик:	
Преподаватель	О.В. Алехина
Омск 2021	

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИЗУЧЕНИЯ	5
учебной дисциплины ОП.05 Трудовое право, персональный уровень достижения которых проверяется с использованием представленных в п. 3 оценочных средств ...	5
ЧАСТЬ 2. ОБЩАЯ СХЕМА ОЦЕНИВАНИЯ ХОДА И РЕЗУЛЬТАТОВ ИЗУЧЕНИЯ	7
ДИСЦИПЛИНЫ ОП.05 ТРУДОВОЕ ПРАВО	7
Общие критерии оценки и реестр применяемых оценочных средств	7
2.1 Обзорная ведомость-матрица оценивания хода и результатов изучения дисциплины ОП.05 Трудовое право в рамках педагогического контроля	7
2.3 РЕЕСТР	8
элементов фонда оценочных средств по учебной дисциплине/ПМ	8
1. Средства	8
для текущего контроля.....	8
2. Средства	8
для рубежного контроля.....	8
3. Средства	8
для промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины/ПМ	8
2.4 Описание показателей, критериев и шкал оценивания и этапов формирования компетенций в рамках дисциплины ОП.05 Трудовое право (для дисциплин с экзаменом)	9
ЧАСТЬ 3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций	23
Тема 6. Заключение трудового договора	31
Тема 7. Изменение трудового договора	32
Тема 8. Прекращение трудового договора	33
Тема 12. Заработная плата. Гарантии и компенсации	37
По заданию начальника механического цеха авиационного объединения Ларионов, токарь 6-го разряда со сдельной оплатой труда, в течение июля выполнял работу токаря 4-го разряда, поскольку работа по его квалификации 6-го разряда в данный период в цехе отсутствовала	38
По мнению работника, оплата труда должна производиться по присвоенному ему 6-му разряду, в связи с чем он обратился к руководителю организации оплатить ему работу как специалисту 6-го разряда своей профессии. Но получил отказ со ссылкой на то, что такие работы носят временный характер и отказываться от их выполнения работник не вправе, поскольку его профессия включает выполнение всех видов работ по профессии токаря. 38	
Не согласившись с таким решением, Ларионов обратился в комиссию по трудовым спорам организации с заявлением обязать работодателя оплатить выполненную работу по присвоенному ему 6-му разряду.....	38
Тема 13. Дисциплина труда	38
Тема 14. Охрана труда	39
Тема 15. Материальная ответственность	40

3.1.5. Средства для промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины ОП.05	47
Трудовое право	47

УСЛОВНЫЕ ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ, ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ В ДАННОМ ДОКУМЕНТЕ	
ППССЗ -	Программа подготовки специалистов среднего звена
СПО -	Среднее профессиональное образование
ФГОС -	Федеральный государственный образовательный стандарт
ФОС -	Фонд оценочных средств
РПУД -	Рабочая программа учебной дисциплины
УМКД -	Учебно-методический комплекс дисциплины
ППС -	Профессорско-преподавательский состав
ПЦМК-	Председатель цикловой методической комиссии
Уч. год -	Учебный год

ВВЕДЕНИЕ

1. Фонд оценочных средств по дисциплине **ОП.05 Трудовое право**, (ФОС ОП.05) является обязательным обособленным приложением к Рабочей программе.

3. Фонд оценочных средств является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения, обучающимися указанной дисциплины **ОП.05 Трудовое право**.

4. При помощи ФОС осуществляется контроль и управление процессом формирования обучающимися компетенций, из числа предусмотренных ФГОС СПО в качестве результатов освоения дисциплины **ОП.05 Трудовое право**.

5. Фонд оценочных средств по дисциплине **ОП.05 Трудовое право** включает в себя: оценочные средства, применяемые для входного контроля; оценочные средства, применяемые в рамках индивидуализации выполнения и контроля фиксированных видов ВАРС; оценочные средства, применяемые для текущего контроля и оценочные средства, применяемые при промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины **ОП.05 Трудовое право**.

6. Разработчиками фонда оценочных средств по дисциплине **ОП.05 Трудовое право** являются преподаватели отделения – биотехнологий и права, обеспечивающей изучение обучающимися дисциплины **ОП.05 Трудовое право** в университете. Содержательной основой для разработки ФОС послужила Рабочая программа дисциплины **ОП.05 Трудовое право**.

1. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИЗУЧЕНИЯ
учебной дисциплины ОП.05 Трудовое право, персональный уровень достижения которых
проверяется с использованием представленных в п. 3 оценочных средств

Профессиональные задачи к решению которых обучающийся продолжает/начинает готовиться в рамках учебной дисциплины ОП.05 Трудовое право	Компетенции из числа предусмотренных ФГОС СПО, на развитие которых нацелена учебная дисциплина ОП.05 Трудовое право	
	Код	Формулировка
1	2	
<ul style="list-style-type: none"> – 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. 	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 не стандартных ситуациях и нести за них ответственность
	ОК 4	Осуществлять поиск и использование информации необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития
	ОК 5	Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности
	ОК 6	Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями
	ОК 8	Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации
	ОК 9	Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы
	ПК 1.1	Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты
	ПК 1.2	Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты
	ПК 1.3	Рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций, других выплат, а также мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите
	ПК 1.4	Осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод), индексацию и корректировку пенсий, назначение пособий, компенсаций и других социальных выплат,

		используя информационно-компьютерные технологии
	ПК 2.2	Выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите, и осуществлять их учет, используя информационно-компьютерные технологии
Компоненты перечисленных выше компетенций, формирование которых должно быть обеспечено при изучении учебной дисциплины ОП.05 Трудовое право		
знать и понимать	уметь делать (действовать)	владеть навыками (иметь навыки)
– нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;	– анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;	
– содержание российского трудового права;	– анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	
– права и обязанности работников и работодателей;	– анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	
– порядок заключения, изменения и прекращения трудовых договоров;		
– виды трудовых договоров;		
– содержание трудовой дисциплины;		
– порядок разрешения трудовых споров;		
– виды рабочего времени и времени отдыха;		
– формы и системы оплаты труда работников;		
– основы охраны труда;		
– порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора.		

**ЧАСТЬ 2. ОБЩАЯ СХЕМА ОЦЕНИВАНИЯ ХОДА И РЕЗУЛЬТАТОВ ИЗУЧЕНИЯ
ДИСЦИПЛИНЫ ОП.05 ТРУДОВОЕ ПРАВО**

Общие критерии оценки и реестр применяемых оценочных средств

**2.1 Обзорная ведомость-матрица оценивания хода и результатов изучения дисциплины ОП.05
Трудовое право в рамках педагогического контроля**

Категория контроля и оценки	Режим контрольно-оценочных мероприятий				
	Само-оценка	Взаимо-оценка	Оценка со стороны		Комиссионная оценка
			Преподавателя	Представителя производства	
	1	2	3	4	5
Текущий контроль:					
- в рамках практических занятий и подготовки к ним		X	X		
Рубежный контроль:			X		
Промежуточная аттестация* обучающихся по итогам изучения дисциплины			X		

* данным знаком помечены индивидуализируемые виды учебной работы

**2.2 Общие критерии оценки хода и результатов
изучения учебной дисциплины ОП.05 Трудовое право**

1. Формальный критерий получения обучающимися положительной оценки по итогам изучения дисциплины:	
1.1 Предусмотренная программа изучения дисциплины/ ОП.05 Трудовое право обучающимся выполнена полностью до начала процесса промежуточной аттестации	1.2 По каждой из предусмотренных программой видов работ по дисциплине ОП.05 Трудовое право обучающийся успешно отчитался перед преподавателем, демонстрируя при этом должный (не ниже минимально приемлемого) уровень сформированности элементов компетенций
2. Группы неформальных критериев качественной оценки работы обучающегося в рамках изучения дисциплины:	
2.1 Критерии оценки качества хода процесса изучения обучающимся программы дисциплины ОП.05 Трудовое право (текущей успеваемости)	2.2 Критерии оценки качества выполнения конкретных видов ВАРС
2.1.1. Критерии оценки качества усвоения знаний: - полное воспроизведение теоретической информации (знания), - точное воспроизведение информации, - аргументированный ответ, - логичное изложение, - содержание и объем выполненной работы соответствует цели.	- работа выполнена в установленные сроки, - работа выполнена в полном объеме, - содержание работы соответствует цели и задачам, - оформление работы соответствует требованиям, - защита работы соответствует требованиям.
2.3 Критерии оценки качественного уровня итоговых результатов изучения дисциплины ОП.05 Трудовое право:	2.4 Критерии аттестационной оценки* качественного уровня результатов изучения дисциплины ОП.05 Трудовое право
- воспроизведение теоретических знаний в полном объеме в соответствии с требованиями программы, - точное воспроизведение формулировок видов знаний, - аргументированное изложение теоретического материала,	- выполнение (решение) профессиональных задач в соответствии с требованиями стандарта качества, - владение видами профессиональной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС СПО, - владение общими и профессиональными компетенциями в соответствии с требованиями программы

- выполненное задание соответствует стандартам качества, -рациональное использование предметных умений для решения профессиональных задач	
* экзаменационной оценки	

**2.3 РЕЕСТР
элементов фонда оценочных средств по учебной дисциплине/ПМ**

Группа оценочных средств 1	Оценочное средство или его элемент
	Наименование 2
1. Средства для текущего контроля	Вопросы
	Ситуационные задачи
	Критерии оценки выполнения заданий
2. Средства для рубежного контроля	Тесты для рубежного контроля
	Критерии оценки рубежного контроля
3. Средства для промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины/ПМ	ТЕСТЫ
	Процедура проведения промежуточного контроля
	Критерии оценки образовательных ресурсов

**2.4 Описание показателей, критериев и шкал оценивания и этапов формирования компетенций в рамках дисциплины ОП.05 Трудовое право
(для дисциплин с экзаменом)**

Шифр и название компетенции	Этапы формирования компетенций в рамках дисциплины	Показатель оценивания – знания, умения, навыки (владения)	Уровни сформированности компетенций				Формы и средства контроля формирования компетенций
			компетенция не сформирована	минимальный	средний	высокий	
			Шкала оценивания				
			2	3	4	5	
			<i>Оценку «неудовлетворительно»</i>	<i>Оценку «удовлетворительно»</i>	<i>Оценку «хорошо»</i>	<i>Оценку «отлично»</i>	
Критерии оценивания							
ПК 1.1.	ПФ	Знать нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; права и обязанности работников и работодателей; порядок заключения, изменения и прекращения трудовых договоров; виды трудовых договоров; порядок разрешения трудовых споров.	незнание, невыполнение или неправильное выполнение большей части учебного материала; ошибки в формулировке определений, искажающие их смысл; беспорядочное и неуверенное изложение материала; отсутствие ответов на дополнительные вопросы; отсутствие выводов и неспособность их сформулировать; невыполнение задания.	знание и понимание основных положений учебного материала; наличие ошибок при изложении материала; непоследовательность изложения материала; наличие ошибок в определении понятий, неискажающих их смысл; несвоевременность выполнения задания.	полнота и правильность изложения материала; незначительные нарушения последовательности и изложения; неточности в определении понятий; обоснованность выводов приводимыми примерами; правильность ответов на дополнительные вопросы	и глубокое изучение учебного материала, литературы и нормативных актов по вопросу; правильность формулировок, точность определения понятий; последовательность изложения материала; обоснованность и аргументированность выводов; правильность ответов на дополнительные вопросы;	– Устные и письменные опросы на теоретических и практических занятиях (входные и фронтальные). – Тестовые опросы. – Взаимный контроль при работе в парах и малыми группами. – Самоконтроль при рефлексии на теоретических занятиях и проверке самостоятельно и внеаудиторной работы. – Наблюдение, интерпретация результатов и экспертная оценка
		анализировать и готовить предложения по	Нормативно-правовой акт не определен;	демонстрация поверхностных навыков работы	демонстрация навыков работы с нормативно-	демонстрация навыков работы с нормативно-	

		урегулированию трудовых споров	предложения и выводы не сформулированы	с нормативно-правовыми актами; правильность определения нормативно-правового акта, но ошибка в определении нормы; предложения и выводы не аргументированы	правовыми актами, правильность определения нормы; аргументированность и правильность выводов, несущественные неточности в формулировке предложений и выводов	правовыми актами, правильность определения нормы; аргументированность и правильность выводов	деятельности обучающихся на практических и теоретических занятиях.
ПК 1.2.	ПФ	Знать права и обязанности работников и работодателей; порядок заключения, изменения и прекращения трудовых договоров; основы охраны труда; порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора	незнание, невыполнение или неправильное выполнение большей части учебного материала; ошибки в формулировке определений, искажающие их смысл; беспорядочное и неуверенное изложение материала; отсутствие ответов на дополнительные вопросы; отсутствие выводов и неспособность их сформулировать; невыполнение	знание и понимание основных положений учебного материала; наличие ошибок при изложении материала; непоследовательность изложения материала; наличие ошибок в определении понятий, неискажающих их смысл; несвоевременно выполнение задания.	полнота и правильность изложения материала; незначительные нарушения последовательности и изложения; неточности в определении понятий; обоснованность выводов приводимыми примерами; правильность ответов на дополнительные вопросы	глубокое изучение учебного материала, литературы и нормативных актов по вопросу; правильность формулировок, точность определения понятий; последовательность изложения материала; обоснованность и аргументированность выводов; правильность ответов на дополнительные вопросы;	Устные и письменные опросы на теоретических и практических занятиях (входные и фронтальные). Тестовые опросы. Взаимный контроль при работе в парах и малыми группами. Самоконтроль при рефлексии на теоретических занятиях и проверке самостоятельной внеаудиторной работы. Наблюдение, интерпретация результатов и экспертная оценка деятельности

			задания.				обучающихся на практических и теоретических занятиях.
		анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений	Нормативно-правовой акт не определен; вывод не аргументирован нормой закона	демонстрация поверхностных навыков работы с нормативно-правовыми актами; правильность определения нормативно-правового акта, но ошибка в определении нормы; выводы не аргументированы	демонстрация навыков работы с нормативно-правовыми актами, правильность определения нормы; аргументированность и правильность выводов, несущественные неточности в формулировке вывода	демонстрация навыков работы с нормативно-правовыми актами, правильность определения нормы; аргументированность и правильность выводов	
ПК 1.3.	ПФ	Знать нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве	незнание, невыполнение или неправильное выполнение большей части учебного материала; ошибки в формулировке определений, искажающие их смысл; беспорядочное и неуверенное изложение материала; отсутствие ответов на дополнительные вопросы; отсутствие	знание и понимание основных положений учебного материала; наличие ошибок при изложении материала; непоследовательность изложения материала; наличие ошибок в определении понятий, неискажающих их смысл; несвоевременно выполнение задания.	полнота и правильность изложения материала; незначительные нарушения последовательности и изложения; неточности в определении понятий; обоснованность выводов приводимыми примерами; правильность ответов на дополнительные вопросы	глубокое изучение учебного материала, литературы и нормативных актов по вопросу; правильность формулировок, точность определения понятий; последовательность изложения материала; обоснованность и аргументированность выводов; правильность ответов на дополнительные вопросы;	Устные и письменные опросы на теоретических и практических занятиях (входные и фронтальные). Тестовые опросы. Взаимный контроль при работе в парах и малыми группами. Самоконтроль при рефлексии на теоретических занятиях и проверка самостоятельной внеаудиторной работы. Наблюдение

			выводов и неспособность их сформулировать; невыполнение задания.				, интерпретация результатов и экспертная оценка деятельности обучающихся на практических и теоретических занятиях.
		анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений	Нормативно- правовой акт не определен; вывод не аргументирован нормой закона	демонстрация поверхностных навыков работы с нормативно- правовыми актами; правильность определения нормативно- правового акта, но ошибка в определении нормы; выводы не аргументирован ы	демонстрация навыков работы с нормативно- правовыми актами, правильность определения нормы; аргументированнос ть и правильность выводов, несущественные неточности в формулировке вывода	демонстрация навыков работы с нормативно- правовыми актами, правильность определения нормы; аргументированно сть и правильность выводов	
ПК 1.4	ПФ	Знать права и обязанности работников и работодателей; порядок разрешения трудовых споров	незнание, невыполнение или неправильное выполнение большой части учебного материала; ошибки в формулировке определений, искажающие их смысл; беспорядочное и неуверенное изложение материала;	знание и понимание основных положений учебного материала; наличие ошибок при изложении материала; непоследователь ность изложения материала; наличие ошибок в определении понятий,	полнота и правильность изложения материала; незначительные нарушения последовательност и изложения; неточности в определении понятий; обоснованность выводов приводимыми примерами; правильность	глубокое изучение учебного материала, литературы и нормативных актов по вопросу; правильность формулировок, точность определения понятий; последовательнос ть изложения материала; обоснованность и аргументированно	Устные и письменные опросы на теоретических и практических занятиях (входные и фронтальные). Тестовые опросы. Взаимный контроль при работе в парах и малыми группами. Самоконтро ль при рефлексии на теоретических занятиях и

			отсутствие ответов на дополнительные вопросы; отсутствие выводов и неспособность их сформулировать; невыполнение задания.	неискажающих их смысл; несвоевременность выполнения задания.	ответов на дополнительные вопросы	стать выводов; правильность ответов на дополнительные вопросы;	проверке самостоятельной внеаудиторной работы. Наблюдение, интерпретация результатов и экспертная оценка деятельности обучающихся на практических и теоретических занятиях.
		анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров	Нормативно-правовой акт не определен; предложения и выводы не сформулированы	демонстрация поверхностных навыков работы с нормативно-правовыми актами; правильность определения нормативно-правового акта, но ошибка в определении нормы; предложения и выводы не аргументированы	демонстрация навыков работы с нормативно-правовыми актами, правильность определения нормы; аргументированность и правильность выводов, несущественные неточности в формулировке предложений и выводов	демонстрация навыков работы с нормативно-правовыми актами, правильность определения нормы; аргументированность и правильность выводов	
ПК 2.2.	ПФ	Знать права и обязанности работников и работодателей; порядок разрешения трудовых споров; основы охраны труда; порядок и условия материальной	незнание, невыполнение или неправильное выполнение большей части учебного материала; ошибки в формулировке определений, искажающие их смысл;	знание и понимание основных положений учебного материала; наличие ошибок при изложении материала; непоследовательность изложения	полнота и правильность изложения материала; незначительные нарушения последовательности и изложения; неточности в определении понятий; обоснованность	глубокое изучение учебного материала, литературы и нормативных актов по вопросу; правильность формулировок, точность определения понятий; последовательность	Устные и письменные опросы на теоретических и практических занятиях (входные и фронтальные). Тестовые опросы. Взаимный контроль при работе в парах и малыми группами.

		ответственности сторон трудового договора	беспорядочное и неуверенное изложение материала; отсутствие ответов на дополнительные вопросы; отсутствие выводов и неспособность их сформулировать; невыполнение задания.	материала; наличие ошибок в определении понятий, неискажающих их смысл; несвоевременность выполнения задания.	выводов приводимыми примерами; правильность ответов на дополнительные вопросы	ть изложения материала; обоснованность и аргументированность выводов; правильность ответов на дополнительные вопросы;	Самоконтроль при рефлексии на теоретических занятиях и проверке самостоятельной внеаудиторной работы. Наблюдение, интерпретация результатов и экспертная оценка деятельности обучающихся на практических и теоретических занятиях.
		анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров	Нормативно-правовой акт не определен; вывод не аргументирован нормой закона	демонстрация поверхностных навыков работы с нормативно-правовыми актами; правильность определения нормативно-правового акта, но ошибка в определении нормы; выводы не аргументированы	демонстрация навыков работы с нормативно-правовыми актами, правильность определения нормы; аргументированность и правильность выводов, несущественные неточности в формулировке вывода	демонстрация навыков работы с нормативно-правовыми актами, правильность определения нормы; аргументированность и правильность выводов	
ОК 1	ПФ	Знать нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; содержание российского	незнание, невыполнение или неправильное выполнение большей части учебного материала; ошибки в формулировке	знание и понимание основных положений учебного материала; наличие ошибок при изложении материала;	полнота и правильность изложения материала; незначительные нарушения последовательности и изложения; неточности в	глубокое изучение учебного материала, литературы и нормативных актов по вопросу; правильность формулировок, точность	Устные и письменные опросы на теоретических и практических занятиях (входные и фронтальные). Тестовые опросы. Взаимный

		<p>трудового права</p>	<p>определений, искажающие их смысл; беспорядочное и неуверенное изложение материала; отсутствие ответов на дополнительные вопросы; отсутствие выводов и неспособность их сформулировать; невыполнение задания.</p>	<p>непоследовательность изложения материала; наличие ошибок в определении понятий, неискажающих их смысл; несвоевременность выполнения задания.</p>	<p>определении понятий; обоснованность выводов приводимыми примерами; правильность ответов на дополнительные вопросы</p>	<p>определения понятий; последовательность изложения материала; обоснованность и аргументированность выводов; правильность ответов на дополнительные вопросы;</p>	<p>контроль при работе в парах и малыми группами. Самоконтроль при рефлексии на теоретических занятиях и проверке самостоятельной внеаудиторной работы. Наблюдение, интерпретация результатов и экспертная оценка деятельности обучающихся на практических и теоретических занятиях.</p>
		<p>анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений</p>	<p>Нормативно-правовой акт не определен; вывод не аргументирован нормой закона</p>	<p>демонстрация поверхностных навыков работы с нормативно-правовыми актами; правильность определения нормативно-правового акта, но ошибка в определении нормы; выводы не аргументированы</p>	<p>демонстрация навыков работы с нормативно-правовыми актами, правильность определения нормы; аргументированность и правильность выводов, несущественные неточности в формулировке вывода</p>	<p>демонстрация навыков работы с нормативно-правовыми актами, правильность определения нормы; аргументированность и правильность выводов</p>	
ОК 2	ПФ	<p>Знать содержание российского трудового права; порядок заключения,</p>	<p>незнание, невыполнение или неправильное выполнение большей части учебного</p>	<p>знание и понимание основных положений учебного материала;</p>	<p>полнота и правильность изложения материала; незначительные нарушения</p>	<p>глубокое изучение учебного материала, литературы и нормативных актов по вопросу;</p>	<p>Устные и письменные опросы на теоретических и практических занятиях (входные и фронтальные).</p>

		изменения и прекращения трудовых договоров; содержание трудовой дисциплины; виды рабочего времени и времени отдыха	материала; ошибки в формулировке определений, искажающие их смысл; беспорядочное и неуверенное изложение материала; отсутствие ответов на дополнительные вопросы; отсутствие выводов и неспособность их сформулировать; невыполнение задания.	наличие ошибок при изложении материала; непоследовательность изложения материала; наличие ошибок в определении понятий, неискажающих их смысл; несвоевременность выполнения задания.	последовательность и изложения; неточности в определении понятий; обоснованность выводов приводимыми примерами; правильность ответов на дополнительные вопросы	правильность формулировок, точность определения понятий; последовательность изложения материала; обоснованность и аргументированность выводов; правильность ответов на дополнительные вопросы;	Тестовые опросы. Взаимный контроль при работе в парах и малыми группами. Самоконтроль при рефлексии на теоретических занятиях и проверке самостоятельной внеаудиторной работы. Наблюдение, интерпретация результатов и экспертная оценка деятельности обучающихся на практических и теоретических занятиях.
		анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации	Умения анализировать не продемонстрированы. Предложения отсутствуют	Продемонстрированы поверхностные умения анализировать. Предложения не сформулированы	демонстрация умений анализировать и формулировать предложения, но имеются несущественные недочеты	демонстрация умений анализировать и формулировать предложения,	
ОК 3	ПФ	Знать права и обязанности работников и работодателей	незнание, невыполнение или неправильное выполнение большей части учебного материала; ошибки в формулировке определений, искажающие их смысл;	знание и понимание основных положений учебного материала; наличие ошибок при изложении материала; непоследовательность изложения	полнота и правильность изложения материала; незначительные нарушения последовательности и изложения; неточности в определении понятий; обоснованность	глубокое изучение учебного материала, литературы и нормативных актов по вопросу; правильность формулировок, точность определения понятий; последовательность	Устные и письменные опросы на теоретических и практических занятиях (входные и фронтальные). Тестовые опросы. Взаимный контроль при работе в парах и малыми группами.

			беспорядочное и неуверенное изложение материала; отсутствие ответов на дополнительные вопросы; отсутствие выводов и неспособность их сформулировать; невыполнение задания.	материала; наличие ошибок в определении понятий, неискажающих их смысл; несвоевременность выполнения задания.	выводов приводимыми примерами; правильность ответов на дополнительные вопросы	ть изложения материала; обоснованность и аргументированность выводов; правильность ответов на дополнительные вопросы;	Самоконтроль при рефлексии на теоретических занятиях и проверке самостоятельной внеаудиторной работы. Наблюдение, интерпретация результатов и экспертная оценка деятельности обучающихся на практических и теоретических занятиях.
		анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений	Нормативно-правовой акт не определен; вывод не аргументирован нормой закона	демонстрация поверхностных навыков работы с нормативно-правовыми актами; правильность определения нормативно-правового акта, но ошибка в определении нормы; выводы не аргументированы	демонстрация навыков работы с нормативно-правовыми актами, правильность определения нормы; аргументированность и правильность выводов, несущественные неточности в формулировке вывода	демонстрация навыков работы с нормативно-правовыми актами, правильность определения нормы; аргументированность и правильность выводов	
ОК 4	ПФ	Знать нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве	незнание, невыполнение или неправильное выполнение большей части учебного материала; ошибки в формулировке	знание и понимание основных положений учебного материала; наличие ошибок при изложении материала;	полнота и правильность изложения материала; незначительные нарушения последовательности и изложения; неточности в	глубокое изучение учебного материала, литературы и нормативных актов по вопросу; правильность формулировок, точность	Устные и письменные опросы на теоретических и практических занятиях (входные и фронтальные). Тестовые опросы. Взаимный

			определений, искажающие их смысл; беспорядочное и неуверенное изложение материала; отсутствие ответов на дополнительные вопросы; отсутствие выводов и неспособность их сформулировать; невыполнение задания.	непоследовательность изложения материала; наличие ошибок в определении понятий, неискажающих их смысл; несвоевременность выполнения задания.	определении понятий; обоснованность выводов приводимыми примерами; правильность ответов на дополнительные вопросы	определения понятий; последовательность изложения материала; обоснованность и аргументированность выводов; правильность ответов на дополнительные вопросы;	контроль при работе в парах и малыми группами. Самоконтроль при рефлексии на теоретических занятиях и проверке самостоятельной внеаудиторной работы. Наблюдение, интерпретация результатов и экспертная оценка деятельности обучающихся на практических и теоретических занятиях.
		анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации	Умения анализировать не продемонстрированы. Предложения отсутствуют	Продемонстрированы поверхностные умения анализировать Предложения не сформулированы	демонстрация умений анализировать и формулировать предложения, но имеются несущественные недочеты	демонстрация умений анализировать и формулировать предложения,	
ОК 5	ПФ	Знать нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве	незнание, невыполнение или неправильное выполнение большей части учебного материала; ошибки в формулировке определений, искажающие их смысл; беспорядочное и неуверенное изложение	знание и понимание основных положений учебного материала; наличие ошибок при изложении материала; непоследовательность изложения материала; наличие ошибок в определении	полнота и правильность изложения материала; незначительные нарушения последовательности и изложения; неточности в определении понятий; обоснованность выводов приводимыми примерами;	глубокое изучение учебного материала, литературы и нормативных актов по вопросу; правильность формулировок, точность определения понятий; последовательность изложения материала; обоснованность и	Устные и письменные опросы на теоретических и практических занятиях (входные и фронтальные). Тестовые опросы. Взаимный контроль при работе в парах и малыми группами. Самоконтроль при рефлексии на теоретических

			материала; отсутствие ответов на дополнительные вопросы; отсутствие выводов и неспособность их сформулировать; невыполнение задания.	понятий, неискажающих их смысл; несвоевременность выполнения задания.	правильность ответов на дополнительные вопросы	аргументированность выводов; правильность ответов на дополнительные вопросы;	занятиях и проверке самостоятельной внеаудиторной работы. Наблюдение, интерпретация результатов и экспертная оценка деятельности обучающихся на практических и теоретических занятиях.
		анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений	Нормативно-правовой акт не определен; вывод не аргументирован нормой закона	демонстрация поверхностных навыков работы с нормативно-правовыми актами; правильность определения нормативно-правового акта, но ошибка в определении нормы; выводы не аргументированы	демонстрация навыков работы с нормативно-правовыми актами, правильность определения нормы; аргументированность и правильность выводов, несущественные неточности в формулировке вывода	демонстрация навыков работы с нормативно-правовыми актами, правильность определения нормы; аргументированность и правильность выводов	
ОК 6	ПФ	Знать права и обязанности работников и работодателей; порядок разрешения трудовых споров; виды рабочего времени и времени отдыха; формы и	незнание, невыполнение или неправильное выполнение большей части учебного материала; ошибки в формулировке определений, искажающие их смысл;	знание и понимание основных положений учебного материала; наличие ошибок при изложении материала; непоследовательность изложения	полнота и правильность изложения материала; незначительные нарушения последовательности и изложения; неточности в определении понятий; обоснованность	глубокое изучение учебного материала, литературы и нормативных актов по вопросу; правильность формулировок, точность определения понятий; последовательность	Устные и письменные опросы на теоретических и практических занятиях (входные и фронтальные). Тестовые опросы. Взаимный контроль при работе в парах и малыми группами.

		системы оплаты труда работников; основы охраны труда	беспорядочное и неуверенное изложение материала; отсутствие ответов на дополнительные вопросы; отсутствие выводов и неспособность их сформулировать; невыполнение задания.	материала; наличие ошибок в определении понятий, неискажающих их смысл; несвоевременность выполнения задания.	выводов приводимыми примерами; правильность ответов на дополнительные вопросы	ть изложения материала; обоснованность и аргументированность выводов; правильность ответов на дополнительные вопросы;	Самоконтроль при рефлексии на теоретических занятиях и проверке самостоятельной внеаудиторной работы. Наблюдение, интерпретация результатов и экспертная оценка деятельности обучающихся на практических и теоретических занятиях.
		анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров	Нормативно-правовой акт не определен; вывод не аргументирован нормой закона	демонстрация поверхностных навыков работы с нормативно-правовыми актами; правильность определения нормативно-правового акта, но ошибка в определении нормы; выводы не аргументированы	демонстрация навыков работы с нормативно-правовыми актами, правильность определения нормы; аргументированность и правильность выводов, несущественные неточности в формулировке вывода	демонстрация навыков работы с нормативно-правовыми актами, правильность определения нормы; аргументированность и правильность выводов	
ОК 8	ПФ	Знать нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; содержание российского	незнание, невыполнение или неправильное выполнение большей части учебного материала; ошибки в формулировке	знание и понимание основных положений учебного материала; наличие ошибок при изложении материала;	полнота и правильность изложения материала; незначительные нарушения последовательности и изложения; неточности в	глубокое изучение учебного материала, литературы и нормативных актов по вопросу; правильность формулировок, точность	Устные и письменные опросы на теоретических и практических занятиях (входные и фронтальные). Тестовые опросы. Взаимный

		<p>трудового права; порядок заключения, изменения и прекращения трудовых договоров</p>	<p>определений, искажающие их смысл; беспорядочное и неуверенное изложение материала; отсутствие ответов на дополнительные вопросы; отсутствие выводов и неспособность их сформулировать; невыполнение задания.</p>	<p>непоследовательность изложения материала; наличие ошибок в определении понятий, неискажающих их смысл; несвоевременность выполнения задания.</p>	<p>определении понятий; обоснованность выводов приводимыми примерами; правильность ответов на дополнительные вопросы</p>	<p>определения понятий; последовательность изложения материала; обоснованность и аргументированность выводов; правильность ответов на дополнительные вопросы;</p>	<p>контроль при работе в парах и малыми группами. Самоконтроль при рефлексии на теоретических занятиях и проверке самостоятельной внеаудиторной работы. Наблюдение, интерпретация результатов и экспертная оценка деятельности обучающихся на практических и теоретических занятиях.</p>
		<p>анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации</p>	<p>Умения анализировать не продемонстрированы. Предложения отсутствуют</p>	<p>Продемонстрированы поверхностные умения анализировать Предложения не сформулированы</p>	<p>демонстрация умений анализировать и формулировать предложения, но имеются несущественные недочеты</p>	<p>демонстрация умений анализировать и формулировать предложения,</p>	
ОК 9	ПФ	<p>Знать нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве</p>	<p>незнание, невыполнение или неправильное выполнение большей части учебного материала; ошибки в формулировке определений, искажающие их смысл; беспорядочное и неуверенное изложение</p>	<p>знание и понимание основных положений учебного материала; наличие ошибок при изложении материала; непоследовательность изложения материала; наличие ошибок в определении</p>	<p>полнота и правильность изложения материала; незначительные нарушения последовательности и изложения; неточности в определении понятий; обоснованность выводов приводимыми примерами;</p>	<p>глубокое изучение учебного материала, литературы и нормативных актов по вопросу; правильность формулировок, точность определения понятий; последовательность изложения материала; обоснованность и</p>	<p>Устные и письменные опросы на теоретических и практических занятиях (входные и фронтальные). Тестовые опросы. Взаимный контроль при работе в парах и малыми группами. Самоконтроль при рефлексии на теоретических</p>

			материала; отсутствие ответов на дополнительные вопросы; отсутствие выводов и неспособность их сформулировать; невыполнение задания.	понятий, неискажающих их смысл; несвоевременность выполнения задания.	правильность ответов на дополнительные вопросы	аргументированность выводов; правильность ответов на дополнительные вопросы;	занятиях и проверке самостоятельной внеаудиторной работы. Наблюдение, интерпретация результатов и экспертная оценка деятельности обучающихся на практических и теоретических занятиях.
	анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации	Умения анализировать не продемонстрированы. Предложения отсутствуют	Продемонстрированы поверхностные умения анализировать Предложения не сформулированы	демонстрация умений анализировать и формулировать предложения, но имеются несущественные недочеты	демонстрация умений анализировать и формулировать предложения,		

ЧАСТЬ 3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций

Часть 3.1. Типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков

3.1.3 Средства для текущего контроля

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ

для самоподготовки к практическим (семинарским) занятиям

Необходимо работать с источниками с целью приобретения обучающимся навыков самостоятельного изучения учебного материала. Работа с источниками является важной составляющей при подготовке к занятиям.

Для подготовки к устному опросу необходимо прочитать текст источника, выделить главное, составить план ответа, повторить текст несколько раз. На учебном занятии полно, точно, доступно, правильно, взаимосвязано и логично изложить материал, иллюстрируя при необходимости примерами.

Тема: «Понятие, предмет, метод, система трудового права»

1. Поясните, с каких точек зрения можно рассматривать процесс трудовой деятельности.
2. Поясните, каким образом осуществляется регулирование различных сторон труда.
3. Назовите отрасли современного российского права, регулирующие общественные отношения по труду.
4. Дайте определение отрасли трудового права России.
5. Дайте определение предмета трудового права и объясните, какое значение имеет данная категория с правовой точки зрения.
6. Дайте определение метода трудового права и объясните, какое значение имеет данная категория с правовой точки зрения.
7. Охарактеризуйте метод трудового права как сочетание императивного и диспозитивного способов регулирования.
8. Охарактеризуйте метод трудового права как сочетание частноправового и публично-правового способов регулирования.
9. Перечислите основные институты общей части трудового права.
10. Перечислите основные институты особенной части трудового права.
11. Перечислите основные права человека в сфере труда, закрепленные в ст.37 Конституции РФ.
12. Назовите принципы, которые закреплены в ст.37 Конституции РФ.
13. Назовите источники, которые относятся к трудовому законодательству.
14. Назовите подзаконные нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые и связанные с ними отношения.
15. Поясните, каким образом следует разрешать коллизии между НПА субъектов РФ и федеральными актами.
16. Дайте определение локальных нормативных актов.
17. Назовите виды договоров, которые относятся к числу источников ТП.
18. Поясните, какое место в системе источников ТП занимают международные договоры.
19. Представьте себе, что вы – мировой судья. При рассмотрении трудового спора вы столкнулись с необходимостью применения ФЗ, который не противоречит ТК, но не соответствует ратифицированной Конвенции МОТ. Какие действия вы предпримите?
20. Поясните, относится ли ТД к числу источников ТП.
21. Поясните, относится ли правовой обычай к числу источников ТП.
22. Какова роль судебной практики в системе источников ТП.
23. Раскройте содержание понятий: «трудовая деятельность», «самостоятельный труд», «зависимый труд», «труд, основанный на личной зависимости», «наемный труд». Проиллюстрируйте конкретными примерами, установите взаимосвязь понятий и изобразите ее графически.

Тема: «Принципы трудового права»

1. Что означает понятие «принцип»?
2. Каково значение принципов права с практической точки зрения?
3. Каковы виды принципов права?
4. Назовите фундаментальные принципы международного регулирования трудовых отношений.
5. Назовите всеобщие принципы права.
6. Назовите межотраслевые принципы права.
7. Перечислите принципы трудового права.
8. Дайте характеристику принципу «свобода труда».
9. Дайте характеристику принципу «запрещение принудительного труда».

10. Дайте характеристику принципу «запрет дискриминации».
11. Поясните на примере отличие дискриминации от дифференциации труда.

1. Дайте определение социального партнерства?
2. Назовите стороны социального партнерства?
3. Назовите случаи, когда органы государственной власти и органы местного самоуправления выступают сторонами социального партнерства?
4. Назовите два вида отношений социального партнерства?
5. Назовите принципы социального партнерства?
6. Назовите уровни социального партнерства?
7. Перечислите формы осуществления социального партнерства?
8. Назовите представителей работников в социально-партнерских отношениях?
9. Назовите представителей работодателя в социально-партнерских отношениях?
10. Перечислите органы социального партнерства?
11. Назовите представителей работников, которые вправе предложить ведение коллективных переговоров на локальном уровне?
12. Опишите процедуру начала коллективных переговоров?
13. Перечислите обязанности сторон в ходе переговоров?
14. Опишите процедуру рассмотрения коллективного договора сторонами?
15. Поясните порядок подписания коллективного договора и вступления его в силу?
16. Дайте определение коллективного договора?
17. Назовите условия, которые включаются в содержание коллективного договора?
18. Назовите условия, которые нельзя включать в содержание коллективного договора?
19. Назовите срок действия коллективного договора?
20. Дайте определение соглашению, как акту социального партнерства?
21. Назовите виды соглашений, которые могут заключаться в зависимости от сферы регулирования социально-трудовых отношений?
22. Назовите соглашения признаваемые двусторонними, трехсторонними?
23. Раскройте вопрос «Ответственность сторон социального партнерства»?

Тема: «Занятость и трудоустройство»

- 1) Какой нормативный акт регулирует отношения по занятости и трудоустройству?
- 2) Что такое занятость?
- 3) Какие категории лиц признаются занятыми?
- 4) Какой установлен срок для признания лица безработным?
- 5) Какие категории лиц могут быть признаны безработными?
- 6) Какая работа считается подходящей?
- 7) В каких случаях допускается участие граждан в общественных работах?
- 8) Какова продолжительность выплаты пособия по безработице?
- 9) Каков порядок определения размера по безработице?
- 10) Назовите периоды, когда выплата пособия по безработице не производится.
- 11) Ряд норм ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» предусматривают правовые последствия увольнения по отдельным основаниям. Перечислите эти основания и их правовые последствия.

Тема: «Заключение трудового договора»

1. Дайте определение трудового договора.
2. Каковы основные отличия трудового договора от смежных договоров гражданского права связанных с трудом?
3. Назовите стороны трудового договора.
4. Раскройте содержание трудового договора.
5. Какие обязательные условия включаются в содержание трудового договора?
6. Какие дополнительные условия включаются в содержание трудового договора?
7. Назовите сроки, на которые заключается трудовой договор.
8. На какие две группы делятся основания заключения срочного трудового договора?
9. Назовите юридические гарантии при приеме на работу.
10. Назовите стадии заключения трудового договора.
11. Какие документы необходимы для заключения трудового договора?
12. Какое требование к форме трудового договора предъявляется трудовым кодексом?
13. Опишите порядок установления испытания при приеме на работу
14. Какие сведения вносятся в трудовую книжку?
15. Назовите категории лиц, для которых при приеме на работу законом установлено обязательное медицинское освидетельствование.

Тема: «Изменение трудового договора»

1. Дайте определение понятию «изменение трудового договора».
2. Перечислите виды изменения трудового договора.
3. Что такое перевод?
4. Назовите виды переводов на другую работу с точки зрения срока ее выполнения.
5. Назовите виды переводов на другую работу с точки зрения места ее выполнения.
6. Назовите виды переводов на другую работу с точки зрения инициативы на перевод.
7. Перечислите виды временных переводов на другую работу.
8. Назовите основные гарантии прав работников при временном переводе на другую работу.
9. В чем отличия перевода от перемещения?
10. Опишите процедуру изменения трудового договора по причинам, связанным с изменениями организационных и технологических условий труда.
11. Какие основания отстранения работника от работы предусмотрены трудовым кодексом?

Тема: «Прекращение трудового договора»

1. Что такое прекращение трудового договора?
2. Классифицируйте основания расторжения трудового договора.
3. Опишите порядок прекращения трудового договора по соглашению сторон.
4. Опишите порядок прекращения трудового договора в связи с истечением его срока.
5. Какой порядок расторжения трудового договора по инициативе работника предусмотрен трудовым кодексом?
6. Назовите основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
7. Перечислите основания увольнения по инициативе работодателя за виновные действия работника.
8. Перечислите основания увольнения по инициативе работодателя по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами работника.
9. Перечислите основания увольнения по инициативе работодателя по обстоятельствам, связанным с организационными изменениями.
10. Назовите основания расторжения трудового договора по обстоятельствам независимым от воли сторон.
11. Перечислите гарантии работникам при расторжении трудового договора.
12. Каким образом оформляется увольнение?

Тема: «Рабочее время»

1. Что такое рабочее время?
2. Какие виды рабочего времени предусмотрены действующим трудовым законодательством?
3. Назовите нормальную продолжительность рабочего времени.
4. Для каких категорий устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени?
5. Опишите порядок установления неполного рабочего времени.
6. Что такое режим рабочего времени?
7. Какие виды режимов рабочей недели предусмотрены законодательством?
8. Что такое режим раздробленного рабочего дня?
9. Опишите особенность работы в режиме гибкого рабочего времени.
10. В чем заключается суммированный учет рабочего времени?
11. Что такое ненормированный рабочий день?
12. В чем особенность рабочего времени накануне праздничного дня?
13. Дайте определение сверхурочной работы.
14. Какова продолжительность сверхурочной работы?

Тема: «Время отдыха»

1. Что понимается под временем отдыха?
2. Каков порядок предоставления перерыва для отдыха и питания?
3. Назовите виды дополнительных перерывов работающим женщинам, имеющим ребенка в возрасте до полутора лет, и опишите порядок их предоставления.
4. Назовите продолжительность еженедельного непрерывного отдыха.
5. Опишите процедуру привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.
6. Опишите порядок предоставления работникам ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы.
7. Каков порядок отзыва работника из отпуска?
8. Какой порядок оплаты отпусков предусмотрен трудовым кодексом?
9. Опишите порядок предоставления отпусков без сохранения заработной платы.
10. Поясните порядок разделения ежегодного основного оплачиваемого отпуска на части.
11. Поясните порядок замены ежегодного основного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией.

Тема: «Заработная плата»

1. Какие ключевые понятия в сфере оплаты труда получили закрепление в законодательстве?
2. Перечислите основные государственные гарантии по оплате труда работников.
3. Поясните, от чего зависит размер заработной платы работника.
4. Охарактеризуйте формы и порядок оплаты труда работников.
5. Сколько раз в месяц работодатель должен выплачивать заработную плату?
6. Поясните, каким образом производится выплата заработной платы при прекращении трудового договора.
7. Назовите основания и размер удержаний из заработной платы.
8. Опишите порядок исчисления средней заработной платы работника.
9. Перечислите элементы тарифной системы оплаты труда.
10. В чем отличия повременной и сдельной оплаты труда?
11. Каковы разновидности сдельной системы оплаты труда?
12. Назовите случаи повышения размера оплаты труда, если работа выполнена в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Тема: «Дисциплина труда»

1. Что понимается под дисциплиной труда?
2. Назовите меры, обеспечивающие дисциплину труда на производстве.
3. Что такое внутренний трудовой распорядок?
4. Опишите порядок применения к работнику мер поощрения.
5. Что такое дисциплинарная ответственность?
6. Назовите виды дисциплинарной ответственности.
7. Раскройте понятие дисциплинарного проступка.
8. Назовите состав дисциплинарного проступка.
9. Какие виды дисциплинарных взысканий предусмотрены трудовым кодексом?
10. Каков порядок наложения дисциплинарных взысканий?
11. Каков порядок снятия дисциплинарных взысканий?

Тема: «Охрана труда»

1. Что такое охрана труда?
2. Какие мероприятия включает в себя система охраны труда?
3. Назовите объективные основы существования охраны труда в системе правового регулирования сферы труда.
4. Назовите три основных, с вашей точки зрения, принципа государственной политики в области охраны труда.
5. Перечислите основные права работников в области охраны труда.
6. Назовите основные обязанности работников в области охраны труда.
7. Кратко опишите порядок создания и деятельности службы охраны труда в организации.
8. Какие виды инструктажей предусмотрены действующим законодательством?
9. В отношении каких лиц проводится расследование несчастных случаев?
10. Какие лица должны входить в состав комиссии по расследованию несчастных случаев?
11. Каков порядок оформления материалов несчастного случая?
12. Какие обстоятельства подлежат расследованию, как несчастные случаи на производстве?
13. Перечислите обязанности работодателя при расследовании несчастного случая на производстве.
14. Назовите технические детали несчастного случая на производстве.

Тема: «Материальная ответственность»

1. Что такое материальная ответственность?
2. Назовите виды материальной ответственности.
3. Каковы условия наступления материальной ответственности?
4. Какие обстоятельства исключают материальную ответственность работника?
5. Что такое прямой действительный ущерб?
6. Назовите виды материальной ответственности работника.
7. Назовите случаи полной материальной ответственности работника.
8. Поясните порядок привлечения работника к материальной ответственности.
9. Поясните порядок определения размера материальной ответственности.
10. Поясните порядок возмещения работником ущерба, причиненного работодателю.
11. Каковы условия материальной ответственности работодателя перед работником?

**ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
самоподготовки по темам практических (семинарских) занятий**

- **оценка «отлично»** выставляется обучающемуся, если дан полный и правильный ответ на основе изученных теорий; материал понят и осознан; материал изложен в определенной логической последовательности литературным языком с объяснением причинно-следственных связей; ответ самостоятельный; самостоятельно выполняет полученное задание; дает оценку полученным результатам; проявляет сформированные навыки в ситуациях повышенной сложности.
- **оценка «хорошо»** выставляется обучающемуся, если дан правильный, но неполный ответ на основе изученных теорий; материал понят и осознан; материал изложен в определенной логической последовательности литературным языком с объяснением причинно-следственных связей; допущены две - три несущественные ошибки, исправлены по требованию преподавателя; самостоятельно выполняет полученное задание; дает оценку полученным результатам.
- **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если учебный материал в основном изложен полно, но допущены одна - две несущественные ошибки; ответ неполный, хотя и соответствует требуемой глубине, построен несвязно, требуется помощь преподавателя в виде наводящих вопросов; понимает область применения получаемых знаний, но допускает ошибки в выполнении графического задания, затрачивает большой объем времени, дает определение основных понятий.
- **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если ответ обнаруживает незнание или непонимание большей наиболее существенной части учебного материала; не имеет понятий по оценке полученных результатов при выполнении задания.

3.1.2 ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ для текущего контроля по дисциплине

Тема 1. Понятие, предмет, метод, система и источники трудового права

Ситуационные задачи решаются с целью приобретения обучающимся навыков самостоятельной работы с источниками, обобщения и анализа юридической практики, а также умений аргументировать собственную точку зрения и делать выводы.

Для решения задач можно рекомендовать следующую основную пошаговую схему:

- 1) проанализировать приведенную в задаче ситуацию и поставленный вопрос;
- 2) определить соответствующий правовой акт,
- 3) найти в правовом акте нормы права, необходимые для разрешения практической ситуации и дать толкование этих норм;
- 4) составить в письменной форме мотивированный вывод по задаче.

№1

Орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации принял нормативный правовой акт, увеличивающий выплаты при увольнении работника по сравнению с федеральным уровнем.

Имеет ли право субъект Федерации принимать решения, улучшающие положение работников?

№2

Гражданка России Потапова выехала за границу на постоянное место жительства и заключила там трудовой договор с зарубежным филиалом российской организации.

Какое трудовое законодательство распространяется на Потапову?

№ 3

По мнению студента Семенова, источниками трудового права также являются постановления Конституционного Суда Российской Федерации и правовой обычай.

Можно ли их включать в систему источников трудового права России?

Тема 2. Принципы правового регулирования трудовых отношений

№1

Руководство ООО «Факел», реализующего пиротехническую продукцию, перед Новым годом, когда спрос на продукцию возрос, увеличило рабочую неделю для сотрудников до 50 часов. На возражения менеджера Смирновой, директор ответил предупреждением о ее увольнении.

Оцените законность действий директора? Поясните, согласуются ли условия, приведенные в задаче с принципами трудового законодательства?

№2

После окончания колледжа друзья Самсонов и Волевой устроились на работу в ООО «Икар» менеджерами по продажам. При собеседовании директор, узнав, что у Самсонова диплом без троек, установил ему должностной оклад 15000 рублей, тогда как Волевому 12000 рублей.

Дайте мотивированный ответ на задачу, пояснив, согласуются ли действия директора с принципами трудового права?

№3

Объявление о приеме на работу: «Требуется секретарь женского пола, приятной наружности, без вредных привычек, не старше 25 лет и имеющая среднее специальное образование по специальности «Документационное обеспечение управления и архивоведение».

Дайте мотивированный ответ на задачу, пояснив, согласуется ли данное объявление с принципами трудового права?

№4

Перед входом в организацию, осуществляющую транспортные перевозки, висит объявление о приеме грузчиков – мужчин.

Оцените, соответствует ли объявление принципам трудового права? Не дискриминирует ли данное объявление права женщин?

№5

На перемене студенты-юристы заспорили на тему, является ли подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка организации нарушением принципа свободы труда. Один из них отстаивал позицию, что подчинение работника в процессе труда является нарушением

его прав, другой же настаивал на противоположной точке зрения.

Дайте мотивированный ответ на задачу, пояснив, чья позиция является верной?

Тема 3. Правоотношения в сфере трудового права

№ 1

На основании решения Совета директоров московского ОАО «Старт» в филиале, расположенном в Московской области, проведено сокращение численности работников. Двое уволенных, посчитав свое увольнение незаконным, обратились в суд с иском к филиалу о восстановлении их на работе. Однако судья отказал им в принятии искового заявления, пояснив, что филиал юридическим лицом не является, поэтому надо обращаться в суд по месту регистрации ОАО «Старт».

Кто в данном случае является работодателем и почему?

№ 2

Учащийся девятого класса Петров в возрасте 15 лет был трудным подростком, часто не посещал школу и учиться не хотел. Мать попросила директора организации, в которой работала сама, принять его на работу. Но тот сказал ей, что в соответствии с трудовым законодательством не имеет права — это сделать.

Вправе ли директор отказать в приеме на работу Петрова? Когда физическое лицо приобретает трудовую правосубъектность?

№ 3

Индивидуальному предпринимателю Иванову от ООО «Глобус» поступило предложение организовать и вести бухгалтерский учет в ООО «Глобус». Иванов подписал трудовой договор и занял должность главного бухгалтера в ООО «Глобус».

Дайте оценку данной ситуации.

№ 4

Сидоров нанял бригаду работников для ремонта своей квартиры, подписав трудовой договор с ее бригадиром, в котором для членов бригады было установлено рабочее время, они были обязаны выполнять указания Сидорова по порядку проведения ремонта, а для членов бригады определялись трудовые функции. По окончании работ Сидоров расплатился с бригадиром, который по своему усмотрению расплатился с членами своей бригады.

Дайте оценку данной ситуации.

№5

В каких случаях мы имеем дело с дифференциацией, а в каких с ограничением трудовой правосубъектности граждан:

а) студенту юридического факультета Козину отказано в заключении трудового договора на неопределенный срок для работы в качестве корреспондента газеты «Гудок»;

б) 15-летний Окулов не принят на работу на основании того, что он учащийся средней школы, и его родители не дали согласия на трудоустройство;

в) ранее судимый Эрзаев не принят на работу в органы МВД;

г) Полетаевой отказано в заключении трудового договора на должность завхоза, мотивируя тем, что она имеет несовершеннолетних детей (5 и 7 лет);

д) Гоберидзе отказано в заключении трудового договора на должность инженера в конструкторское бюро НИИ, т.к. руководителем отдела является его отчим;

е) матери-одиночке было отказано в приеме на работу, мотивируя тем, что объявленная вакансия уже заполнена.

Со ссылкой на закон приведите два примера на объектную и два на субъектную дифференциацию. Поясните отличие дифференциации от ограничения трудовой правосубъектности?

№6

Определите особенности возникновения трудовых отношений, в которых одной из сторон являются:

а) ассистент кафедры правоведения педагогического университета Линейкин;

б) директор ООО «Алмаз» Мягков;

в) губернатор Чукотки Абрамов;

г) нотариус нотариальной конторы №5 Буковкин;

д) прокурор Ягужинской прокуратуры г. Сарова;

е) участковый ОВД Кировского района г. Ярославля Грязнов;

ж) адвокат Корейко адвокатской фирмы «Дигест».

№7

Нормами, какой отрасли права регулируется работа повара Симонова в столовой воинской части №26478? Какие юридически значимые обстоятельства необходимо выяснить, чтобы с достоверностью ответить на этот вопрос?

№8

ООО «Друг» занимается тем, что «сдает в аренду работников». Так, в марте она в соответствии с заключенным договором направила на два месяца в ООО «Жокей» уборщицу Васильеву. Какие правоотношения здесь возникли? Назовите субъектов, объект и содержания возникших правоотношений?

№9

Согласно ст.245 ТК РФ за причинение ущерба работодателю может устанавливаться коллективная (бригадная) материальная ответственность. Означает ли это, что коллектив (бригада) является субъектом трудовых отношений? Аргументируйте свой ответ.

Тема 4. Социальное партнерство в сфере труда

№1

На заводе «Красный путь» действует три первичных профсоюзных организации, ни одна из которых не объединяет более половины работников. Каждая из них направила директору завода предложение вступить в переговоры о заключении коллективного договора, однако он всем отказал, пояснив, что они не представляют интересы большинства работников.

Оцените позицию директора завода. Каким образом можно решить сложившуюся ситуацию?

№ 2

Иванов работает художником в конструкторском бюро ОАО «Приборстрой». Работодатель заключил с Ивановым договор подряда. В ОАО «Приборстрой» действует коллективный договор, заключенный между работодателем и трудовым коллективом.

Распространяется ли действие коллективного договора на Иванова?

№ 3

Генеральное соглашение, заключенное на 2018–2019 годы между общероссийскими объединениями профсоюзов и Правительством Российской Федерации, предусматривает обязательство сторон «при определении минимальной тарифной ставки (оклада) ориентироваться на оптимальный для современного состояния экономики удельный вес тарифа в заработной плате не менее 50% (п. 2.3)». Однако при заключении коллективного договора в ОАО «Старт» был установлен удельный вес тарифа, равный 40%.

Дайте оценку правомерности указанной нормы.

№ 4

В филиале организации, который находится в другом субъекте Федерации, был заключен коллективный договор, уменьшающий размер выплат работникам филиала по сравнению с коллективным договором организации. Когда работники филиала указали на это обстоятельство руководителю филиала, он заявил, что в соответствии с положением о филиале, принятым головной организацией, филиал существует на принципе самокупаемости.

Дайте правовую оценку сложившейся ситуации.

№ 5

Профсоюзный комитет ООО «Салют», работающий на общественных началах, обратился к руководству ООО с предложением начать переговоры о заключении коллективного договора. Однако директор ООО отказался от переговоров, пояснив, что профком не проходил государственную регистрацию, не обладает правами юридического лица и, следовательно, не является субъектом трудовых отношений.

Дайте оценку действий директора.

Тема 5. Занятость населения в РФ

№ 1

Соседки по дому Захарова и Дмитриева решили обратиться в районный центр занятости с целью трудоустройства. Захарова длительное время не работала, поскольку занималась

воспитанием несовершеннолетней дочери. Дмитриева была уволена неделю назад из организации в связи с ее ликвидацией. На 11 день после обращения обе были признаны безработными. Через 15 дней Захарова получила пособие по безработице, а Дмитриевой объяснили, что право на пособие у нее возникнет через три месяца после увольнения.

Законны ли действия центра занятости?

№ 2

Житель Москвы заключил срочный трудовой договор с организацией в Владивостоке, где получил временную регистрацию по месту проживания. После истечения срока трудового договора он обратился за регистрацией в качестве безработного во Владивостокский районный центр занятости. Центр занятости отказал в регистрации.

Оцените правомерность действий центра занятости.

№ 3

Бывшая домохозяйка Смирнова при регистрации в качестве безработного получила два варианта подходящей работы. Оба раза на собеседование к работодателям она приходила неряшливо одета, в состоянии алкогольного опьянения. Работодатели оформляли отказ и сообщали о ее поведении в центр занятости. Центр принял решение отказать в регистрации Смирновой в качестве безработной.

Дайте правовую оценку этой ситуации.

Тема 6. Заключение трудового договора

№1

Дайте мотивированный ответ, пояснив какая из описанных ниже ситуаций, является основанием заключения с работником трудового договора:

- 1) соседка наняла 15 летнего подростка скосить газон на ее даче, заплатив по окончании работ 1000 рублей;
- 2) выполняя погрузочно-разгрузочные работы в ООО «Сеть магазинов «Эльбрус»» Мартынов подчиняется директору магазина №1 и работает ежедневно с 8-00 до 17-00.

№2

После окончания колледжа по специальности «Технология производства и переработки растениеводческой продукции» технологом на консервный завод устраивается Пиулина Мария Николаевна. В отделе кадров от нее затребовали следующие документы: паспорт, ИНН, водительское удостоверение, справку от нарколога, трудовую книжку.

Оцените законность требований отдела кадров?

№3

В условии об оплате труда трудового договора, заключенного с юрисконсультантом Слепневым указана формулировка «Согласно соответствующему положению», а пункте «Время отдыха» установлена продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска 20 календарных дней и 8 календарных дней дополнительного.

Оцените содержание проекта трудового договора на соответствие требованиям действующего трудового законодательства?

№4

Каменщики Ваганов и Смирнов пришли по объявлению о приеме на работу в строительную компанию «Фундамент». Ваганов встретился с прорабом, который сказал, что он может приступить к работе, но необходимо написать заявление о приеме и сдать трудовую книжку в отдел кадров. Смирнов, проходя мимо проходной, пояснил цель визита охраннику тот, в свою очередь, направил его на объект для работы в бригаде каменщиков. Проработав две недели, они узнали, что приказ о приеме на работу так и не издан. Директор пояснил, что бригада каменщиков сформирована и в услугах Ваганова и Смирнова организация не нуждается.

Могут ли Ваганов и Смирнов настаивать на оформлении трудовых отношений со строительной компанией «Фундамент»? Опишите юридические последствия фактического допущения к работе не уполномоченным на это лицом?

№5

Клиринговая компания наняла на работу бывшего налогового инспектора. Налоговая инспекция №4, сотрудником которой числился гражданин, извещена не была. Прокурор возбудил дело об

административном правонарушении по ст. 19.29 КоАП РФ (незаконное привлечение к трудовой деятельности на условиях трудового договора бывшего государственного служащего), а суд назначил наказание в виде штрафа – 50000 рублей.

Какое действие должен был совершить работодатель при заключении трудового договора с бывшим государственным служащим, чтобы избежать нарушения закона?

№6

Дайте мотивированный ответ на вопрос, какие из нижеперечисленных действий нарушают трудовое законодательство:

- 1) беременная Лисова уволена как не выдержавшая испытания;
- 2) токарю Пиманову установили испытание при приеме на работу, чтобы проверить хороший ли он работник;
- 3) в приказ о приеме на работу Федорова включили формулировку «...с испытательным сроком 3 месяца», тогда как в трудовом договоре данное условие отсутствует;
- 4) с метрологом Сидорецким заключили трудовой договор, указав в нем срок испытания - 6 месяцев;
- 5) лаборанта Симонову в письменной форме предупредили о том, что она не выдержала испытание при приеме на работу;
- 6) срок испытания, установленный трудовым договором, истек, а Зайцев продолжает работать без издания соответствующего приказа.

Тема 7. Изменение трудового договора

№1

Смирнов, работавший в ООО «Трансфер» водителем, допустил грубое нарушение правил дорожного движения, за что на 2 месяца был лишен права управления транспортным средством. Директор, перевел Смирнова на этот срок автослесарем. Заработная плата осталась на прежнем уровне. Смирнов от перевода отказался, не вышел на работу и был уволен за прогул.

Оцените законность действий директора? Поясните, каковы должны быть действия директора в данной ситуации?

№2

ООО «Груз» арендовало помещения в Центральном административном округе города Омска. В ноябре 2018 года срок аренды истек, и генеральный директор принял решение приобрести собственные помещения. Такими помещениями стали офисный центр в Кировском административном округе г. Омска и цех в Русско-Полянском районе Омской области. Одна часть работников была направлена для выполнения работы в офисный центр, другая в цех. В каждой группе работников оказались те, кто согласился на новые условия и те, кто, отказавшись, не вышли на работу.

Оцените законность отказа от перевода работников офиса и работников цеха? Дайте мотивированный ответ на задачу?

№3

В структуре ООО «Сеть торговли «Эльбрус» пять магазинов, каждый из которых входит в состав ООО как самостоятельное структурное подразделение. Пиманова была принята в магазин №5 данной торговой сети. С 01.11.2018 года Пиманову перевели в магазин № 1. Пиманова от перевода отказалась.

Имела ли право Пиманова отказаться от перевода? Дайте мотивированный ответ на задачу?

№4

На заводе по сборке кондиционеров «Холод-маш» с ноября по апрель каждого года в связи с несезонностью продукции резко уменьшается объем работ. В текущем году директор завода издал приказ о переходе работников на неполную рабочую неделю. Оплата труда сократилась пропорционально рабочему времени. Ряд работников с приказом не согласились и не вышли на работу.

Имели ли право работники отказаться от выполнения работы в новых условиях? Каким образом должен действовать директор, чтобы избежать нарушения трудовых прав работников в данной ситуации?

№5

Подменный контролер-кассир Интербанка Силина в связи с рождением ребенка попросила на период кормления перевести ее на должность, не связанную с переездами. Работодатель просьбу

работницы удовлетворил, переведя ее кассиром в отделение №1, с сохранением среднего месячного заработка по прежнему месту работы, так как новая должность предполагала более низкую оплату. Узнав, что ребенок находится на искусственном вскармливании и проживает Силина с неработающей матерью, работодатель вернул ее на прежнюю должность.

Имела ли право Силина на перевод? Законны ли действия работодателя?

№6

В результате приватизации Муниципальное унитарное предприятие по изготовлению светодиодных фонарей «Свет» было преобразовано в общество с ограниченной ответственностью с одноименным названием. Генеральный директор принял решение об увольнении главного бухгалтера, юрисконсульта и всех работников цеха готовой продукции.

Оцените правомерность действий генерального директора?

№7

Инженера Николаеву работодатель перевел на должность главного инженера со значительно более высоким окладом и широким кругом обязанностей. Николаева возражала против перевода, ссылаясь на то, что новая работа для нее слишком ответственна. Однако руководство института настаивало на назначении, объясняя это производственной необходимостью.

Законны ли действия работодателя? Дайте юридически обоснованный ответ.

№8

Директор предприятия 13 февраля издал приказ о том, что с 20 февраля завод переходит с двухсменного на трехсменный режим работы в целях более эффективного и рационального использования производственных мощностей. Ряд работников, среди которых, два инвалида, одинокая мать с трехлетним ребенком и двое несовершеннолетних заявили, что в ночную смену работать отказываются и обратились в орган федеральной инспекции труда.

Дайте разъяснения в качестве государственного инспектора труда.

Тема 8. Прекращение трудового договора

№1

Во время разговора в столовый завод слесарь цеха готовой продукции Петров сказал бригадиру, что собирается уволиться с 1 сентября, так как ему предложили место работы с более высокой заработной платой. Бригадир довел содержание разговора до директора, который, в свою очередь, пригласил на место Петрова в порядке перевода работника цеха сборки. 01 сентября оба сотрудника вышли на работу в цех готовой продукции.

Кто из работников должен занимать должность слесаря цеха готовой продукции? Дайте мотивированный ответ на задачу.

№2

Березов 02 июля написал и передал директору ООО «Сервис», где работал кладовщиком, заявление об увольнении по собственному желанию и 17 июля пришел в отдел кадров за трудовой книжкой. Специалист отдела кадров отказала в ее выдаче, мотивировав свой отказ отсутствием акта приема-передачи числящихся на Березове материальных ценностей заведующему складом Петрову. По ее словам, Петров должен вернуться из командировки через три дня и тогда, закончив передачу материальных ценностей и подписав акт, Березов может забрать свою трудовую книжку и получить окончательный расчет.

Правомерны ли действия специалиста отдела кадров? Дайте мотивированный ответ на задачу.

№3.

Гражданин Пиманов работал водителем в ООО «Автобаза». За нарушение правил дорожного движения он был лишен права управления транспортным средством на один год. Директор уволил Пиманова по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Правомерны ли действия директора? Ответ аргументируйте.

№4

Лаборант Смирнова отсутствовала на работе 2 часа в начале смены и, затем, на 3 часа раньше ушла с работы. Работодатель затребовал от Смирновой объяснительную, в которой она пояснила, что на это время имела талоны к врачу.

Работодатель уволил Смирнову по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за прогул.

Оцените правомерность действий работника и работодателя? Дайте аргументированный ответ

на задачу.

№5

В результате ревизии была обнаружена недостача денежных средств в кассе цирка. Доступ к денежным средствам имела только бухгалтер-кассир Краснова. В день ревизии Краснова заболела и на рабочем месте отсутствовала. Комиссия в составе главного бухгалтера Симоновой, юрисконсульта Петрова и начальника службы охраны Воеводина составила акт, который послужил основанием для увольнения Красновой по пп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Какие нарушения действующего трудового законодательства были допущены по условиям задачи? Дайте мотивированный ответ.

№6

С 01.07.2018 по 29.07.2018 г. водитель Миронов находился в ежегодном основном оплачиваемом отпуске. По возвращении из отпуска в отделе кадров ему представили на подпись уведомление о сокращении с 25 сентября 2018 г. в числе других сотрудников. Уведомление датировано 25 июля 2018 г., ссылаясь на то, что в это время он находился в отпуске, Миронов отказался подписывать уведомление.

Оцените правомерность действий сторон.

№7

В организации, где работает пять инженеров с одинаковой квалификацией и равной производительностью труда, необходимо сократить две ставки и под сокращение попали: Иванов, которого директор направил на курсы повышения квалификации; одиноко проживающая Симонова; Метилев, воспитывающий вместе с женой ребенка в возрасте 4х лет; пенсионер по старости Ломов; Фролин, который в результате обвала штукатурки с потолка организации получил травму.

Кто из перечисленных работников имеет преимущественное право оставления на работе? Какие гарантии лицам, уволенным по сокращению численности или штата работников, предусмотрены действующим законодательством?

№8

В свой выходной день токарь Слободов пришел на работу отметить день рождения с коллегами. За распитием спиртных напитков их застал начальник службы безопасности. Комиссия в составе самого начальника службы безопасности, а также юрисконсульта и главного бухгалтера составила акт о появлении на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения. В результате был уволен сам токарь Слободов, а также, работавшие в этот день, его сменщик Петров и монтажник Пиманов.

Оцените законность увольнений. Дайте мотивированный ответ на задачу.

Тема 9. Рабочее время

№1

Работодатель предусмотрел в коллективном договоре положение, согласно которому работники не имеют право покидать рабочее место во время перерыва для отдыха и питания.

Правомерно ли включение данного положения в коллективный договор?

№2

В трудовом договоре бухгалтера Петровой, воспитывающей ребенка 12 лет, записано, что она принята на условиях неполного рабочего времени, продолжительностью 15 часов в неделю. Ребенку исполнилось 14 лет, и работодатель перевел ее на работу на условиях нормального рабочего времени.

Петрова с переводом не согласилась и обратилась в государственную инспекцию труда.

В роли специалиста государственной инспекции труда дайте мотивированный ответ на задачу.

№3

Пятков в возрасте 17 лет был принят на работу помощником мастера по наладке оборудования. В подписанном им трудовом договоре была установлена 36 часовая рабочая неделя с пропорциональным сокращением продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска и с соразмерным рабочему времени сокращением заработной платы.

Соответствует ли подписанный Пятковым трудовой договор требованиям действующего трудового законодательства?

№4

В коллективном договоре организации установлен следующий режим рабочего времени: четыре дня работы по 10 часов и три выходных, включая воскресенье.

Оцените соответствие данного положения требованиям действующего трудового законодательства.

№5

С целью более эффективного использования производственных мощностей работодатель сократил продолжительность ночной смены на два часа, при этом увеличив на эти же два часа дневную смену, таким образом, обеспечив 40 часовую рабочую неделю для работников.

Соответствует ли введение описанного в задаче режима рабочего времени требованиям действующего трудового законодательства?

№6

Принятый для работы в ночное время сторож, ссылаясь на трудовой кодекс, требует от работодателя сокращения своей смены на один час.

Оцените правомерность требований сторожа.

№7

Оцените правомерность действий работодателя в следующих случаях привлечения работников к сверхурочным работам:

- 1) к сверхурочной работе привлечен несовершеннолетний рабочий конвейерного цеха Авдеев;
- 2) с целью предотвращения прекращения работы для значительного числа работников для выполнения работ по ремонту и восстановлению механизмов к сверхурочной работе, без его согласия, привлечен мастер-наладчик оборудования Потапов;
- 3) для устранения последствий катастрофы к сверхурочным работам без затребования его письменного согласия привлечен инженер Сидоров;
- 4) токарь Сидорецкий, являющийся членом профсоюза, привлечен к сверхурочным работам с его письменного согласия, но без учета мнения соответствующего выборного профсоюзного органа работников;
- 5) руководитель организации попросил у работников дать письменное согласие на привлечение к сверхурочной работе сразу на месяц вперед;
- 6) автомеханик Минин по собственной инициативе задержался на работе на 3 часа, чтобы выполнить заказ и требует от работодателя оплаты сверхурочной работы.

№8

Исаев, работающий в городской поликлинике терапевтом участка №3 в период отсутствия врача-терапевта на 4-м участке на протяжении 2-х месяцев, по поручению главного врача, принимал в свою смену пациентов двух участков.

О совместительстве или совмещении идет речь в описанной ситуации? Дайте мотивированный ответ на задачу.

№9

Электрик Паньков, работавший по совместительству в ООО «Машсамаш» был уволен, без обращения к профкому за согласием, в связи с приемом на эту должность постоянного работника.

Правомерно ли увольнение Панькова?

№10

Директор филиала ОАО «Стройпромбанк» в связи необходимостью срочного завершения отчета решил привлечь к сверхурочной работе старшего бухгалтера Дмитриеву, имеющую двухлетнего сына. Дмитриева отказалась, ссылаясь на то, что ребенка необходимо вовремя забрать из яслей. На следующий день директор своим приказом лишил Дмитриеву надбавки за специальных режим работы. Считая, что её права нарушены, бухгалтер обратилась в федеральную инспекцию труда.

В роли государственного инспектора дайте мотивированный ответ заявительнице.

№11

Инженер Савушкин, имеющий согласно трудовому договору ненормированный рабочий день, систематически привлекался к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего дня. Считая, что в отношении его нарушается трудовое законодательство, Савушкин обратился с письменной жалобой к директору предприятия.

От имени юриста организации подготовьте ответ на жалобу работника.

Тема 11. Время отдыха

№1

Директор, в связи с получением организацией срочного заказа, подготовил проект приказа о привлечении к работе в выходной день – воскресенье ряда работников. Взамен, ссылаясь на законодательство, им предлагалось выбрать повышенную оплату или же другой день отдыха.

Посчитав, что письменного согласия работников для привлечения к работе в выходные дни достаточно, директор издал приказ.

Профсоюзный комитет, считая приказ незаконным, направил жалобу в государственную инспекцию труда.

В роли государственного инспектора труда, дайте мотивированный ответ на жалобу.

№2

Ежегодно работница цеха сборки Филиппова одновременно с ежегодным основным оплачиваемым отпуском брала отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 28 календарных дней. Работодатель, считая, что работница почти месяц в год не работает, производил ей оплату отпускных за 25 календарных дней.

Оцените законность действий работодателя?

№3

Механик Сидоров просит разделить его ежегодный оплачиваемый отпуск на 4 части, каждая из которых должна составлять 7 календарных дней. Свою просьбу он мотивировал желанием проводить время с дочерью, школьные каникулы которой как раз предусмотрены и проходят четыре раза в год.

Оцените правомерность требований Силина.

№4

С согласия работника его отпуск был перенесен на следующий год. В следующем году он обратился к работодателю с письменным заявлением о замене 28 календарных дней отпуска денежной компенсацией, при условии, что 28 календарных дней отпуска за предыдущий год работник согласен отгулять.

Работодатель, ссылаясь на трудовой кодекс, отказал работнику в его просьбе.

Дайте мотивированный ответ, на задачу пояснив, является ли правомерным отказ работодателя. Назовите случаи, когда работник имеет право на замену отпуска денежной компенсацией.

№5

Силина находилась в ежегодном оплачиваемом отпуске с 01.10.2018 по 29.10.2018 г.

По выходу на работу она обратилась к директору с просьбой о продлении отпуска. Из представленных Силиной документов следовало, что в период с 01.10.2018 по 05.10.2018 болела сама работница, а в период с 10.10.2018 по 17.10.2018 г. - ее ребенок.

Будет ли продлен отпуск Силиной, и на какой срок? Дайте мотивированный ответ на задачу.

№6

Работник, имеющий право на дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда минимальной продолжительности, уходит в ежегодный оплачиваемый отпуск с 1 ноября 2018 года.

Рассчитайте дату выхода работника из отпуска.

№7

В течение одного года монтажник Кононов брал отпуск без сохранения заработной платы в количестве трех рабочих дней в связи с регистрацией брака и написал заявление на предоставление пяти дней отпуска без сохранения заработной платы в связи с рождением ребенка.

Обязан ли работодатель предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы в описанной в задаче ситуации?

№8

Директор муниципального предприятия своим приказом объявил выходными днями понедельник и вторник.

Законно ли решение директора? Как предоставляются выходные дни работникам организаций, приостановка работы в которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям?

№9

Ученица автотранспортного предприятия Сидорова имеющая годовалого ребенка, обратилась к работодателю с просьбой присоединить перерывы для кормления ребенка к обеденному перерыву и в суммированном виде перенести на начало рабочего дня с соответствующим его сокращением. Однако ссылаясь на условия работы, работодатель предложил Сидоровой использовать суммированный перерыв в конце рабочего дня. Правомерно ли решение работодателя? Дайте ответ на основе положений трудового законодательства.

№10

17 - летний работник Сомов, отработав непрерывно в организации три месяца, подал заявление о предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска с 1 августа 2003г. Администрация не удовлетворила просьбу работника, заявив, что отпуск ему будет предоставлен только после шести месяцев непрерывной работы, т. е. с 1 ноября. Сомов обратился с жалобой в КТС. Составьте мотивированное решение КТС.

№11

Слесарь МУП «Водоканал» Колесов по истечении шести месяцев после заключения трудового договора подал заявление о предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы. Однако Колесову в отпуске было отказано, при этом работодатель мотивировал свое решение тем, что в течении этих шести месяцев работник полтора месяца находился на лечении. Правомерно ли было отказано работнику в отпуске? Ответ дает инспектор правовой инспекции профсоюзов?

№12

Старший научный сотрудник Перышкин, проработав в НИИ «Гражданпроект» месяц, обратился с заявлением о предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска в связи с тем, что его жена в настоящее время находится в отпуске по беременности и родам. Но в предоставлении отпуска Перышкину работодатель отказал. Правомерен ли отказ работодателя? Какой порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков установлен ТК РФ?

Тема 12. Заработная плата. Гарантии и компенсации

№1

В коллективном договоре сельскохозяйственного предприятия «Колос» предусмотрено положение о выплате заработной платы за август продукцией предприятия. Правомерно ли включение в коллективный договор данного положения?

№2

Работник представил в бухгалтерию организации заявление с просьбой о перечислении его заработной платы в банк. К заявлению прилагались реквизиты счета для перечисления. Бухгалтерия в просьбе отказала, мотивировав тем, что названный работником банк не является партнером организации. Правомерен ли отказ бухгалтерии?

№3

В коллективном договоре организации установлено, что заработная плата выплачивается 5 числа каждого месяца, а стимулирующие выплаты 20 числа при наличии средств у работодателя. Правомерно ли включение данного положения в коллективный договор?

№4

В организации ежегодно 27 октября проводился День фирмы с выездом за город. Все работники на этот день освобождались от работы. Как следует производить оплату этого дня?

№5

Суд обязал ООО «Фрос» восстановить на работе маляра Миронову и выплатить ей заработную плату за все время вынужденного прогула.

Определяя размер подлежащей взысканию в пользу Мироновой средней заработной платы суд исходил из сумм заработной платы и среднемесячного числа отработанных дней за последние 3 месяца.

Соответствует ли порядок определения размера среднего заработка работника порядку,

предусмотренному трудовым кодексом?

№6

По заданию начальника механического цеха авиационного объединения Ларионов, токарь 6-го разряда со сдельной оплатой труда, в течение июля выполнял работу токаря 4-го разряда, поскольку работа по его квалификации 6-го разряда в данный период в цехе отсутствовала.

По мнению работника, оплата труда должна производиться по присвоенному ему 6-му разряду, в связи с чем он обратился к руководителю организации оплатить ему работу как специалисту 6-го разряда своей профессии. Но получил отказ со ссылкой на то, что такие работы носят временный характер и отказываться от их выполнения работник не вправе, поскольку его профессия включает выполнение всех видов работ по профессии токаря.

Не согласившись с таким решением, Ларионов обратился в комиссию по трудовым спорам организации с заявлением обязать работодателя оплатить выполненную работу по присвоенному ему 6-му разряду.

Дайте правовую оценку возникшей ситуации. Подлежит ли удовлетворению требование работника.

№7

При увольнении подсобного рабочего строительной организации по собственному желанию (ст. 80 ТК) возник вопрос о том, в каком порядке оплатить его работу в выходные и праздничные дни, имевшую место незадолго до увольнения.

Настаивая на том, что за работу в выходные дни следует предоставить отгулы, а не оплачивать ее, руководитель организации предложил работнику оформить увольнение на один день позже, а в последний день работы предоставить отгул без оплаты. За работу в праздничные дни руководитель пообещал доплатить работнику еще одну повременную тарифную ставку подсобного рабочего, согласно присвоенному ему первому разряду.

Не согласившись с решением руководителя организации, работник обратился в комиссию по трудовым спорам с заявлением, в котором просил обязать работодателя оплатить в связи с предстоящим увольнением отработанные выходные и праздничные дни в двойном размере тарифной ставки и, кроме того, начислить за эти дни премию из расчета 20% тарифной ставки, как это предусмотрено Положением о премировании рабочих

Дайте оценку правомерности требований работника. Предложите свой вариант разрешения данного спора.

№8

При заключении коллективного договора на птицефабрике представителями работников и работодателя было принято решение о том, что в случае отсутствия средств на оплату труда работодатель вправе выплачивать заработную плату работникам в установленные сроки в натуральной форме в виде птичьего мяса в пределах 20% от общей суммы заработной платы работников.

При очередной выплате заработной платы группа работников отказалась получать птичье мясо, требуя оплатить их труд в денежной форме. Работодатель отказался, ссылаясь на условия заключенного коллективного договора.

Правомерно ли требование работников. В каком порядке, при каких условиях может выплачиваться заработная плата в натуральной форме. Разрешите спор.

№9

Работник, совмещающий работу с обучением по заочной форме в имеющем государственную аккредитацию образовательном учреждении высшего профессионального образования, обратился к работодателю с заявлением о предоставлении ему за 10 месяцев до сдачи государственных экзаменов двух рабочих дней в неделю для подготовки к экзаменам. Работодатель установил работнику только сокращенную на семь часов рабочую неделю с выплатой за время освобождения от работы 50% среднего заработка.

Законно ли решение работодателя? Дайте обоснованную правовую оценку этого решения.

Тема 13. Дисциплина труда

№1

За многолетний добросовестный труд и в связи с празднованием 60-ти летия работница Светлова была награждена грамотой и ценным подарком.

Возможно, ли объявление одновременно двух видов поощрений?

№2

В правила внутреннего трудового распорядка организации были включены следующие виды дисциплинарных взысканий: строгий выговор, штраф, лишение премии, постановка на вид.

Оцените правомерность включения указанных положений в правила внутреннего трудового распорядка.

№3

Слесарь управляющей компании Матвеев 26.08.2017 г. и 20.02.2018 г. отсутствовал на работе. Мастеру это стало известно 21.02.2018 г. из жалобы жильцов многоквартирного дома, по заявкам которых слесарь не явился.

В течение двух дней с работника была затребована объяснительная в письменной форме, где он признал свою вину. Приказом руководителя от 23.02.2018г. Матвееву назначены дисциплинарные взыскания за прогул рабочей смены 26.08.2017 г. – замечание, а за прогул рабочей смены 20.02.2018г. – выговор.

Матвеев обратился в суд, считая, что в отношении него нарушено действующее трудовое законодательство.

Какое решение вынесет суд?

№4

Заточник парикмахерских инструментов Ефремов допустил брак при заточке партии ножниц. Соблюдая установленный законом порядок наложения дисциплинарных взысканий, руководитель объявил Ефремову выговор, а также лишил его квартальной премии.

Оцените законность действий руководителя.

№5

Механик Петров был уволен с работы по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение без уважительных причин своих трудовых обязанностей, как он уже имеющий дисциплинарное взыскание.

Петров обратился в отдел кадров с просьбой показать ему приказ о предыдущем взыскании, пояснив, что не знал о нем. Специалист отдела кадров подвела Петрова к доске объявлений, где и висел названный документ.

Считается ли соблюденным порядок применения дисциплинарного взыскания в описанной ситуации? Правомерно ли увольнение Петрова?

Тема 14. Охрана труда

№1

Мастер увидел, что промышленный альпинист Сидоров, работая на 6-м этаже многоквартирного дома не надел каску и предохранительный пояс. За данные нарушения техники безопасности Сидорову был объявлен выговор.

Использование индивидуальных средств защиты является правом или обязанностью работника? Правомерно ли объявление выговора Сидорову?

№2

Программисту Мазурову директор выделил отдельный кабинет для работы. Придя на новое рабочее место, работник обнаружил, что заземление в розетке, к которой подключен его компьютер отсутствует. Доложив об этом директору, он отказался выполнять работу, ссылаясь на опасность для жизни. В свою очередь, директор, угрожая Мазурову применением к нему дисциплинарного взыскания, настаивал на работе.

Оцените правомерность действий сторон.

№3

Выполняя погрузочно-разгрузочные работы на предприятии, Фадеев получил травму спины. В течение двух недель он находился на лечении в стационаре, а затем был признан инвалидом 3 группы в результате обострения хронической болезни.

Работник обратился к работодателю с просьбой о выдаче акта о несчастном случае на производстве. Работодатель в выдаче акта отказал, мотивировав тем, что и до несчастного случая

Фадеев имел хроническое заболевание.
Оцените правомерность действий директора.

№4

Работница должна была пройти инструктаж по технике безопасности, но без уважительных причин не явилась. Руководитель объявил ей выговор. На следующий день, в связи с нарушением правил техники безопасности, она получила тяжелую травму рук.

Является ли прохождение инструктажа обязанностью работника? Несет ли администрация ответственность за данный несчастный случай на производстве?

№5

Во время обеденного перерыва Лесков пошел в столовую соседнего предприятия и по дороге был покусан собакой. В выдаче акта о несчастном случае, получил отказ. Не согласившись, обратился в Гострудинспекцию с жалобой. В жалобе пояснил, что произошедший с ним несчастный случай следует квалифицировать как связанный с производством, так как предприятие не обеспечило работников столовой и они вынуждены выходить за территорию.

Сформулируйте ответ государственного инспектора труда?

Тема 15. Материальная ответственность

№1

Водитель ООО «Авто» Фролин после окончания рабочей смены повез на КамАЗе работодателя пиломатериалы для строительства собственного дома. Нарушив правила дорожного движения, Фролин допустил наезд на частный дом. В результате дом и машина были повреждены. Организация понесла расходы, связанные с ремонтом КамАЗа и жилого дома, а также убытки, связанные с простоем машины. Работодатель обратился в суд о взыскании с работника ущерба в полном объеме, включая упущенную выгоду.

Какое решение вынесет суд?

№2

В складское помещение ударила молния. В результате, хранящаяся там продукция выгорела полностью. Директор обратился в суд с исковым заявлением о возмещении ущерба со сторожа Симонова, дежурившего в этот день.

В суде Симонов пояснил, что находился на складе в противоположной к месту, в которое ударила молния, стороне. Как только увидел возгорание, сразу выбежал на улицу и вызвал пожарную службу.

Удовлетворит ли суд исковое заявление директора?

№3

Экспедитор Мошкин на машине работодателя и в сопровождении охранника осуществлял сбор денежных средств по заключенным организацией договорам. С учетом специфики его работы с Мошкиным был заключен договор о полной материальной ответственности. По итогам одного из рабочих дней работник не сдал выручку, пояснив, что его ограбили. Работодатель потребовал возмещения ущерба в полном размере. Не согласившись, Мошкин подал в суд, где выяснилось, что машина и охранник для сопровождения давно работнику не предоставлялись.

Какие обстоятельства будут учтены судом при вынесении решения? Какое решение вынесет суд?

№4

Работодатель поручил токарю 3-го разряда Филиппову изготовить изделия, относимые по сложности к работам 5-го разряда. Филиппов возражал, ссылаясь на недостаточную квалификацию, но работодатель настоял, пообещав повышенную оплату. В результате деталь оказалось браком и на ее исправление пришлось затратить 30000 рублей. Желая взыскать эту сумму с работника, работодатель обратился в суд.

Какое решение вынесет суд?

№5

На реализацию в отдел торговли поступило 1000 кг замороженной рыбы на общую сумму 3000000 рублей. После реализации продукции было установлено, что денежные средства в кассе только за 970 кг. Руководитель требует уплаты недостающей суммы с продавца. Продавец же возражает, ссылаясь на то, что рыба была заморожена со льдом и, лед частично откололся, что и

привело к уменьшению массы.

Какая норма трудового кодекса может исключать материальную ответственность продавца?

№6

При решении вопроса о возмещении морального вреда, причиненного незаконным лишением возможности трудиться, истец не представил в суде доказательств физических и нравственных страданий, причиненных ему незаконным увольнением.

Обязан ли истец доказывать факт причинения морального вреда? Каков порядок определения права и размера морального вреда, причиненного незаконными действиями работодателя?

№7

ООО «Электрон» предъявило иск к работникам Панину и Водолазову о взыскании 67000 рублей в возмещение ущерба, причиненного по их вине ООО выплатой штрафа за несвоевременный возврат тары. Суд взыскал с ответчиков в возмещение ущерба в пределах их среднего месячного заработка 40000руб. Директор ООО «Электрон» обратилось к юристконсульту за консультацией о возможности подачи кассационной жалобы на незаконность решения суда.

Сформулируйте мотивированную позицию юристконсульта.

№8

С работниками склада готовой продукции Желтовой, Беловой, Красновой, Черновой организацией был заключен договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности. При снятии остатков продукции за период с 01.10.2018 по 31.12.2018 г была выявлена недостача на сумму 71000 руб. Средняя заработная плата Желтовой - 40000 руб., Беловой – 35000 руб., Красновой – 37000 руб. Чернова поступила на работу только с 1 декабря с окладом 34000 руб. Кроме того, Белова не работала в период с 01.10. по 31.10.2018 в связи с отпуском. Директор поручил юристконсульту подготовить исковое заявление о взыскании задолженности.

В роли юристконсульта дайте расчет суммы, которую должен внести каждый работник в счет возмещения ущерба и сформулируйте исковое заявление.

Тема 16. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры.

№1

На общем собрании работников ООО «Северный механический завод» было избрано пять представителей работников в КТС. Однако директор ООО назначать представителей в КТС отказался, заявив, что никакой КТС в ООО он создавать не намерен.

Что следует делать представителем работников в сложившейся ситуации? Какой порядок формирования КТС установлен действующим трудовым законодательством?

№2

Инженер Сахидзе обратился в КТС с жалобой на директора предприятия, который не выполнил своего устного обещания повысить ему заработную плату в случае успешного освоения нового вида продукции. До подачи заявления Сахидзе говорил с директором по этому вопросу, но тот, не отрицая своей заявления, сказал, что пока повысить заработную плату не может из-за плохого финансового положения предприятия. Может ли КТС рассмотреть данное заявление?

Какое решение должна принять КТС?

№3

Генеральный директор ЗАО «Ространссервис» своим приказом создал на предприятии КТС из семи человек. Этим же приказом были назначены председатель, два заместителя и секретарь комиссии. КТС начал работу, но главный бухгалтер отказался исполнить решения КТС, ссылаясь на то, что при создании комиссии был нарушен порядок, предусмотренный законом.

Дайте заключение о правомерности действий главного бухгалтера. Какой порядок формирования КТС?

№4

В комиссию по трудовым спорам входит 12 человек (по шесть от работников и работодателя). На заседании комиссии присутствовали семь человек, из них три представителя работников и четыре представителя работодателя. Решение КТС принято большинством в четыре голоса, требования работника отклонены.

Законно ли решение КТС при таком кворуме и распределении голосов?

№5

Слесарь Беляков получил очередную заработную плату в два раза меньше, чем в предыдущем

месяце, хотя нормы выработки и расценки не менялись, а объем работ даже несколько увеличился. Беляков принес заявление в КТС с требованием взыскать невыплаченную часть заработной платы и привлечь к ответственности виновных лиц. Но председатель КТС заявление у работника не принял и попросил его сначала самому выяснить причины недоплаты у начальника цеха и в бухгалтерии, а также попытаться урегулировать этот вопрос путем переговоров с администрацией. Беляков обозвал председателя бюрократам, который во всем потакает администрации, и отнес свое заявление в суд.

Прав ли председатель КТС, не принявший заявление у Белякова? Каков порядок обращения работника в КТС? Вправе ли КТС рассматривать вопросы о привлечении к ответственности представителей работодателя?

№6

Повар Похлебки, уволенный за распитие спиртных напитков в рабочее время, обратился в КТС с просьбой восстановить его на работе, считая, что с ним поступили жестоко, поскольку он отмечал свое день рождений. Председатель КТС не принял у него заявление и добавил, что с алкоголиками он не намерен разговаривать.

Дайте заключение о законности отказа председателя КТС. Какими правами пользуется уволенный повар в данной ситуации?

№7

Районный суд удовлетворил иск Трусникова о восстановлении на работе. Трусников явился на предприятие и потребовал немедленно допустить его к работе. Однако начальник отдела кадров заявил, что решение суда обжаловано в областной суд и пока тот не рассмотрел дело, Трусников не будет восстановлен на работе.

Какими должны быть действия Трусникова в данной ситуации? Каков порядок исполнения решений о восстановлении на работе?

№8

Гражданин Симбирцев работал почтальоном. Ему был присвоен 1-й квалификационный класс с соответствующим окладом, что было отражено в трудовом договоре. За то, что Симбирцев два раза вовремя не доставил корреспонденцию, заведующий отделением связи издал приказ о присвоении ему 2-го квалификационного класса. Считая приказ администрации неправильным, Симбирцев обратился с иском о восстановлении ему прежнего квалификационного класса. Определением суда дело было прекращено по мотивам не подведомственности спора суду, потому что требования истца сводятся к присвоению ему квалификации, т. е. к установлению новых условий труда.

Каков вид трудового спора в данном случае? Какому органу по разрешению трудовых споров подведомствен данный спор?

№9

Токарь карусельщик Степанков обратился к начальнику цеха ремонтно-механического завода с просьбой повысить ему заработную плату, так как она не повышалась последние три года, в то время как на предприятии регулярно увеличивались оклады отдельных категорий работников заводоуправления. Начальник цеха довел просьбу рабочего до сведения директора завода, но тот отказался удовлетворить её. Тогда работник обратился в суд.

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

№10

На заводе «Машиностроитель» в течение трех месяцев работникам начисляли заработную плату, выдавали расчетные листки, а денег не выплачивали.

В какой орган необходимо обратиться работникам в данном случае, если на заводе нет КТС? В каком порядке должны быть рассмотрены требования работников?

№11

Работники цеха №1 домостроительного завода «Южный двор» на своем собрании потребовали проиндексировать им заработную плату в связи с ростом потребительских цен. Они избрали стачком и поручили ему переговоры с представителями работодателя. Однако директор завода оказал принимать и рассматривать требования стачкома, заявив, что это не представители работников, а «кучка баламутов», не обладающих никакими полномочиями.

Дайте правовой комментарий сложившейся ситуации. Кто может представлять интересы работников в ходе коллективного трудового спора?

№12

Руководители трамвайного парка №2 систематически выпускали на линию неисправный

подвижной состав в нарушение требований охраны труда и техники безопасности. Водители и кондукторы трамвайного парка провели собрание и решили, что если через три недели руководство не приведет все трамваи в соответствие с техническими требованиями, то они прекращают работу на них. Свои письменные требования работники передали директору трамвайного парка и отказались от создания примирительной комиссии и каких-либо переговоров, заявив, что следует не переговоры вести, а трамвай ремонтировать. Тогда руководство трамвайного парка предупредило работников, что забастовка, объявленная без соблюдения предварительных процедур, будет признана незаконной, а они уволены.

Дайте подробную правовую оценку сложившейся ситуации.

№13

Учителям и другим работникам муниципальной средней школы №14 в течении четырех месяцев не платили заработную плату. Профком школы призвал работников к проведению забастовки. Директор школы поддержал требование работников и заявил, что сам присоединится к этой забастовке.

Будет ли такая забастовка законной? Дайте правовой анализ сложившейся ситуации.

№14

На собрании трудового коллектива завода «Дортехника» было вынесено постановление о недоверии правительству области и принято решение о начале забастовки с требованием отставки губернатора области. Был избран стачком. Копия решения о забастовке была направлена губернатору с предупреждением о начале забастовки через 10 дней. Поскольку губернатор в отставку не ушел, через 10 дней коллектив завода начал забастовку.

Каковы возможные правовые последствия данной забастовки? Может ли возникший конфликт быть разрешен на основании ТК РФ и Федерального закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»?

3.2 Средства для рубежного контроля

ТЕСТ

для проведения рубежного контроля по общей части трудового права

1. Источник трудового права – это:

- а) правовой обычай;
- б) коллективный договор;
- в) трудовой договор.

2. Постановления Правительства Российской Федерации не должны противоречить:

- а) Трудовому кодексу Российской Федерации;
- б) законам субъекта Федерации;
- в) конституциям (уставам) субъектов Федерации.

3. Расставьте перечисленные нормативные правовые акты по юридической силе:

- а) постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении порядка регистрации безработных граждан»;
- б) Указ Президента Российской Федерации «Об ответственности за нарушение трудовых прав граждан»;
- в) закон Нижегородской области «О социальном партнерстве».

4. Законы субъекта Федерации, содержащие нормы трудового права, могут противоречить:

- а) указам Президента Российской Федерации, содержащим нормы трудового права;
- б) актам органов местного самоуправления;
- в) постановлениям Правительства Российской Федерации.

5. Трудовой кодекс Российской Федерации применяется к правоотношениям, возникшим:

- а) до его введения;
- б) как до, так и после его введения в действие;
- в) после его введения в действие.

6. Предмет трудового права составляют:

- а) отношения по реализации гражданами своих способностей к труду;
- б) социальные отношения;
- в) трудовые и тесно связанные с ними отношения.

7. Система трудового права – это:

- а) совокупность норм, регулирующих трудовые отношения;
- б) совокупность нормативных правовых актов;
- в) совокупность взаимосвязанных групп институтов и норм, имеющих отраслевое и структурное единство на основании предмета правового регулирования.

8. Трудовое законодательство не регулирует:

- а) отношения по занятости и трудоустройству;
- б) отношения по организации труда и управлению трудом;
- в) материальную ответственность работодателей и работников в сфере труда.

9. Укажите одну из особенностей метода трудового права:

- а) досудебный порядок рассмотрения споров через КТС;
- б) государственно-властный способ регулирования;
- в) равноправие сторон трудового договора.

10. В Трудовом кодексе Российской Федерации:

- а) отражен в отдельной статье метод правового регулирования трудового права;
- б) в отдельной статье указана только часть метода правового регулирования трудового права;
- в) метод трудового права не указан, поскольку это догматическая категория права.

11. Принцип трудового права:

- а) конкретизирует нормы трудового права;
- б) выступает основным регулятором трудовых отношений;
- в) является основным началом трудового права.

12. Принцип равенства прав и возможностей работников является:

- а) общеправовым принципом;
- б) межотраслевым принципом;
- в) отраслевым принципом.

13. Какую область трудовых отношений регулирует метод запрета:

- а) рабочее время;
- б) охрана труда несовершеннолетних;
- в) трудовой договор.

14. Какую область трудовых отношений регулирует метод дозволения:

- а) рабочее время;
- б) охрана труда несовершеннолетних;
- в) трудовой договор.

15. Какую область трудовых отношений регулирует метод обязывания:

- а) рабочее время;
- б) охрана труда несовершеннолетних;
- в) трудовой договор.

16. Стороной трудового отношения является:

- а) филиал юридического лица;
- б) индивидуальный предприниматель;
- в) представительство юридического лица.

17. К категории «отношения, непосредственно связанные с трудовыми» относятся:

- а) отношения по трудоустройству у конкретного работодателя;
- б) отношения по имущественной ответственности;
- в) отношения по регистрации работодателя – индивидуального предпринимателя.

18. Трудовые правоотношения могут возникнуть на основе:

- а) правомерных действий;
- б) неправомерных действий;
- в) событий.

19. Минимальный возраст работника для заключения трудового договора, установленный в Трудовом кодексе:

- а) 10 лет;
- б) 5 лет;
- в) не установлен.

20. В содержание трудового правоотношения включается:

- а) право работника на участие в выборах Президента Российской Федерации;
- б) право работника на свободу труда;
- в) право работника на участие в управлении организацией.

21. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством обязан:

- а) обеспечить безубыточную работу организации;
- б) своевременно уплачивать налоги с заработной платы работника;
- в) соблюдать законы и иные нормативные акты о труде, условия коллективного и трудового договора.

22. Работник, заключивший трудовой договор, обязан:

- а) соблюдать трудовую дисциплину;
- б) выходить на работу в выходные дни, если этого требуют интересы производства;
- в) выполнять любую работу по указанию работодателя.

23. Правосубъектность гражданина характеризуется следующими критериями:

- а) оперативным;
- б) возрастным;
- в) имущественным

24. На какую из перечисленных категорий лиц не распространяется действие трудового законодательства:

- а) на лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера;
- в) на лиц, заключивших срочный трудовой договор;
- г) на лиц, заключивших трудовой договор с индивидуальным предпринимателем.

25. Трудовые отношения характеризуются следующими чертами:

- а) прием работника закрепляется юридическим фактом (например, трудовым договором);
- б) работодатель обязан выплачивать вознаграждения по итогам года;
- в) с работником заключается договор о полной материальной ответственности.

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

- а) трудовой договор;
- б) личное дело;
- в) трудовая книжка.

27. Допускается ли действующим трудовым законодательством заключение трудового договора в устной форме (с последующим оформлением)?

- а) да;
- б) нет.

28. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста:

- а) 10 лет;
- б) 12 лет;
- в) 16 лет.

29. Заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 15 лет допускается, в случае:

- а) получения основного общего образования;
- б) согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства;
- в) свободное от получения образования время.

30. Заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет допускается, в случае:

- а) получения основного общего образования;
- б) разрешении органа опеки и попечительства;
- в) свободное от получения образования время.

31. Социальное партнерство – это:

- а) система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления;
- б) вид политического соглашения;
- в) забота государства об улучшении жизни народа.

32. К социально-партнерским можно отнести:

- а) отношения по трудоустройству;
- б) отношения по надзору и контролю над соблюдением трудового законодательства;
- в) отношения по заключению соглашения.

33. Представителями акционеров, работающих в организации при ведении коллективных переговоров, являются:

- а) правление открытого акционерного общества;
- б) первичная профсоюзная организация, а при ее отсутствии – той выборный орган;
- в) совет директоров открытого акционерного общества.

34. При проведении переговоров на уровне отрасли представителями работодателя являются:

- а) отраслевое министерство;
- б) объединение работодателей;
- в) органы местной власти.

35. Какие отношения с участием профсоюза регулируются трудовым законодательством:

- а) создание профсоюзной организации;
- б) права профсоюзной организации как юридического лица;
- в) участие профсоюза в заключении коллективного договора.

36. Предметом регулирования трудового права с участием профсоюзов являются:

- а) отношения по приему в члены профсоюза;
- б) отношения по взиманию членских взносов и их расходованию на нужды своих членов;
- в) отношения по разрешению коллективного трудового спора.

37. Основным принципом социального партнерства является:

- а) принцип свободы труда;
- б) принцип полномочности представителей сторон;
- в) принцип равенства прав и возможностей работников.

38. Социальное партнерство осуществляется в форме:

- а) совместной работы в комиссии по трудовым спорам;
- б) организации и проведения забастовки;
- в) коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению.

39. На уровне муниципального образования заключается:

- а) генеральное соглашение;
- б) территориальное соглашение;
- в) региональное соглашение.

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

- а) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев;
- б) с оплатой за счет средств профсоюзной организации на срок не более трех месяцев;
- в) с сохранением среднего заработка на срок, установленный руководителем организации.

41. Сторонами коллективного договора выступают:

- а) коллектив работников (его представители) и работодатель (его представители);
- б) трудовой коллектив, работодатель и местные органы власти;
- в) трудовой коллектив, работодатель и представитель государства.

42. Представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров:

- а) не обязаны вступать в переговоры;
- б) обязаны вступить в переговоры в течение десяти календарных дней;
- в) обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней.

43. В коллективном договоре можно предусмотреть:

- а) дополнительные выплаты со стороны местных органов власти;
- б) основания увеличения заработной платы в связи с инфляцией;
- в) особый порядок увольнения в данной организации.

44. Коллективный договор можно заключить:

- а) на пять лет;
- б) не более чем на три года;
- в) на неопределенный срок (с согласия местного органа по труду).

45. Коллективный договор вступает в силу:

- а) со дня его государственной регистрации в органах по труду;

- б) со дня подписания его сторонами;
- в) с даты проведения конференции трудового коллектива.

**ОБЩИЙ АЛГОРИТМ
выполнения тестового задания**

- 1 Внимательно прочитайте вопрос.
- 2 выберите правильный, на ваш взгляд, ответ и обведите его в кружок.
- 3 Время на выполнение теста – 30 мин.
- 4 За каждый верный ответ Вы получаете 1 балл, за неверный – 0 баллов.

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Процент результативности (количество правильных ответов)	Оценка уровня подготовки	
	Балл (отметка)	Вербальный аналог
90-100 %	5	Отлично
80-89 %	4	Хорошо
70-79 %	3	Удовлетворительно
менее 70 %	2	Неудовлетворительно

**3.1.5. Средства для промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины ОП.05
Трудовое право**

ПОНЯТИЕ, ПРЕДМЕТ, МЕТОД, СИСТЕМА, ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

1. Источник трудового права – это:

- а) правовой обычай;
- б) коллективный договор;
- в) трудовой договор.

2. Постановления Правительства Российской Федерации не должны противоречить:

- а) Трудовому кодексу Российской Федерации;
- б) законам субъекта Федерации;
- в) конституциям (уставам) субъектов Федерации.

3. Расставьте перечисленные нормативные правовые акты по юридической силе:

- а) постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении порядка регистрации безработных граждан»;
- б) Указ Президента Российской Федерации «Об ответственности за нарушение трудовых прав граждан»;
- в) закон Нижегородской области «О социальном партнерстве».

4. Законы субъекта Федерации, содержащие нормы трудового права, могут противоречить:

- а) указам Президента Российской Федерации, содержащим нормы трудового права;
- б) актам органов местного самоуправления;
- в) постановлениям Правительства Российской Федерации.

5. Трудовой кодекс Российской Федерации применяется к правоотношениям, возникшим:

- а) до его введения;
- б) как до, так и после его введения в действие;
- в) после его введения в действие.

6. Предмет трудового права составляют:

- а) отношения по реализации гражданами своих способностей к труду;
- б) социальные отношения;
- в) трудовые и тесно связанные с ними отношения.

7. Система трудового права – это:

- а) совокупность норм, регулирующих трудовые отношения;
- б) совокупность нормативных правовых актов;

в) совокупность взаимосвязанных групп институтов и норм, имеющих отраслевое и структурное единство на основании предмета правового регулирования.

8. Трудовое законодательство не регулирует:

- а) отношения по занятости и трудоустройству;
- б) отношения по организации труда и управлению трудом;
- в) материальную ответственность работодателей и работников в сфере труда.

9. Укажите одну из особенностей метода трудового права:

- а) досудебный порядок рассмотрения споров через КТС;
- б) государственно-властный способ регулирования;
- в) равноправие сторон трудового договора.

10. В Трудовом кодексе Российской Федерации:

- а) отражен в отдельной статье метод правового регулирования трудового права;
- б) в отдельной статье указана только часть метода правового регулирования трудового права;
- в) метод трудового права не указан, поскольку это догматическая категория права.

11. Принцип трудового права:

- а) конкретизирует нормы трудового права;
- б) выступает основным регулятором трудовых отношений;
- в) является основным началом трудового права.

12. Принцип равенства прав и возможностей работников является:

- а) общеправовым принципом;
- б) межотраслевым принципом;
- в) отраслевым принципом.

13. Какую область трудовых отношений регулирует метод запрета:

- а) рабочее время;
- б) охрана труда несовершеннолетних;
- в) трудовой договор.

14. Какую область трудовых отношений регулирует метод дозволения:

- а) рабочее время;
- б) охрана труда несовершеннолетних;
- в) трудовой договор.

15. Какую область трудовых отношений регулирует метод обязывания:

- а) рабочее время;
- б) охрана труда несовершеннолетних;
- в) трудовой договор.

ПРАВООТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА

1. Стороной трудового отношения является:

- а) филиал юридического лица;
- б) индивидуальный предприниматель;
- в) представительство юридического лица.

2. К категории «отношения непосредственно связанные с трудовыми» относятся:

- а) отношения по трудоустройству у конкретного работодателя;
- б) отношения по имущественной ответственности;
- в) отношения по регистрации работодателя – индивидуального предпринимателя.

3. Трудовые правоотношения могут возникнуть на основе:

- а) правомерных действий;
- б) неправомерных действий;
- в) событий.

4. Минимальный возраст работника для заключения трудового договора, установленный в Трудовом кодексе:

- а) 10 лет;
- б) 5 лет;
- в) не установлен.

5. В содержание трудового правоотношения включается:

- а) право работника на участие в выборах Президента Российской Федерации;

- б) право работника на свободу труда;
- в) право работника на участие в управлении организацией.

6. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством обязан:

- а) обеспечить безубыточную работу организации;
- б) своевременно уплачивать налоги с заработной платы работника;
- в) соблюдать законы и иные нормативные акты о труде, условия коллективного и трудового договора.

7. Работник, заключивший трудовой договор, обязан:

- а) соблюдать трудовую дисциплину;
- б) выходить на работу в выходные дни, если этого требуют интересы производства;
- в) выполнять любую работу по указанию работодателя.

8. Правосубъектность гражданина характеризуется следующими критериями:

- а) оперативным;
- б) возрастным;
- в) имущественным

9. На какую из перечисленных категорий лиц не распространяется действие трудового законодательства:

- а) на лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера;
- в) на лиц, заключивших срочный трудовой договор;
- г) на лиц, заключивших трудовой договор с индивидуальным предпринимателем.

10. Трудовые отношения характеризуются следующими чертами:

- а) прием работника закрепляется юридическим фактом (например, трудовым договором);
- б) работодатель обязан выплачивать вознаграждения по итогам года;
- в) с работником заключается договор о полной материальной ответственности.

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

- а) трудовой договор;
- б) личное дело;
- в) трудовая книжка.

12. Допускается ли действующим трудовым законодательством заключение трудового договора в устной форме (с последующим оформлением)?

- а) да;
- б) нет.

13. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста:

- а) 10 лет;
- б) 12 лет;
- в) 16 лет.

14. Заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 15 лет допускается, в случае:

- а) получения основного общего образования;
- б) согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства;
- в) свободное от получения образования время.

15. Заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет допускается, в случае:

- а) получения основного общего образования;
- б) разрешении органа опеки и попечительства;
- в) свободное от получения образования время.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

1. Социальное партнерство – это:

- а) система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления;
- б) вид политического соглашения;
- в) забота государства об улучшении жизни народа.

2. К социально-партнерским можно отнести:

- а) отношения по трудоустройству;
- б) отношения по надзору и контролю над соблюдением трудового законодательства;

в) отношения по заключению соглашения.

3. Представителями акционеров, работающих в организации при ведении коллективных переговоров, являются:

- а) правление открытого акционерного общества;
- б) первичная профсоюзная организация, а при ее отсутствии – той выборный орган;
- в) совет директоров открытого акционерного общества.

4. При проведении переговоров на уровне отрасли представителями работодателя являются:

- а) отраслевое министерство;
- б) объединение работодателей;
- в) органы местной власти.

5. Какие отношения с участием профсоюза регулируются трудовым законодательством:

- а) создание профсоюзной организации;
- б) права профсоюзной организации как юридического лица;
- в) участие профсоюза в заключении коллективного договора.

6. Предметом регулирования трудового права с участием профсоюзов являются:

- а) отношения по приему в члены профсоюза;
- б) отношения по взиманию членских взносов и их расходованию на нужды своих членов;
- в) отношения по разрешению коллективного трудового спора.

7. Основным принципом социального партнерства является:

- а) принцип свободы труда;
- б) принцип полномочности представителей сторон;
- в) принцип равенства прав и возможностей работников.

8. Социальное партнерство осуществляется в форме:

- а) совместной работы в комиссии по трудовым спорам;
- б) организации и проведения забастовки;
- в) коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению.

9. На уровне муниципального образования заключается:

- а) генеральное соглашение;
- б) территориальное соглашение;
- в) региональное соглашение.

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

- а) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев;
- б) с оплатой за счет средств профсоюзной организации на срок не более трех месяцев;
- в) с сохранением среднего заработка на срок, установленный руководителем организации.

11. Сторонами коллективного договора выступают:

- а) коллектив работников (его представители) и работодатель (его представители);
- б) трудовой коллектив, работодатель и местные органы власти;
- в) трудовой коллектив, работодатель и представитель государства.

12. Представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров:

- а) не обязаны вступать в переговоры;
- б) обязаны вступить в переговоры в течение десяти календарных дней;
- в) обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней.

13. В коллективном договоре можно предусмотреть:

- а) дополнительные выплаты со стороны местных органов власти;
- б) основания увеличения заработной платы в связи с инфляцией;
- в) особый порядок увольнения в данной организации.

14. Коллективный договор можно заключить:

- а) на пять лет;
- б) не более чем на три года;
- в) на неопределенный срок (с согласия местного органа по труду).

15. Коллективный договор вступает в силу:

- а) со дня его государственной регистрации в органах по труду;
- б) со дня подписания его сторонами;
- в) с даты проведения конференции трудового коллектива.

ЗАНЯТОСТЬ И ТРУДОУСТРОЙСТВО

1. Отношения по занятости и трудоустройству регулируются:

- а) Трудовым кодексом Российской Федерации;
- б) специальным законодательством на уровне Российской Федерации и ее субъектов;
- в) законодательством субъекта Федерации.

2. Легальное определение занятости содержится в:

- а) Законе Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»;
- б) Трудовом кодексе Российской Федерации;
- в) постановлении Правительства Российской Федерации «Об утверждении порядка регистрации безработных граждан».

3. Занятыми считаются:

- а) домохозяйка;
- б) учредитель общества с ограниченной ответственностью, не работающий в нем;
- в) учредитель общественной организации, не работающий в ней.

4. Решение о признании гражданина безработным должно быть принято:

- а) через семь календарных дней со дня предъявления документов;
- б) не позднее одиннадцати дней со дня регистрации в качестве ищущего работу;
- в) по решению органа занятости.

5. Безработными могут быть признаны граждане:

- а) достигшие 14 лет;
- б) достигшие 15 лет;
- в) достигшие 16 лет.

6. Подходящей считается работа:

- а) только по профессиональной пригодности работника и по условиям последнего места работы;
- б) только по состоянию здоровья и транспортной доступности нового места работы;
- в) все вместе.

7. Участие граждан в общественных работах допускается только:

- а) с согласия гражданина;
- б) без согласия гражданина, дважды отказавшегося от подходящей работы;
- в) по решению органа занятости.

8. Продолжительность выплаты пособия в каждом периоде безработицы не может превышать:

- а) 12 месяцев со дня регистрации;
- б) 18 календарных месяцев со дня регистрации;
- в) 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев.

9. Пособие по безработице выплачивается:

- а) с первого дня обращения в орган занятости;
- б) с первого дня признания безработным;
- в) через одиннадцать дней после признания безработным.

10. Пособие по безработице в первые три месяца выплачивается:

- а) в размере 75% среднемесячного заработка, исчисленного за последние три месяца, но не выше прожиточного минимума в субъекте Федерации;
- б) в размере 65% среднемесячного заработка, исчисленного за последние три месяца;
- в) не менее прожиточного минимума субъекта Федерации.

11. Выплата пособия по безработице не производится в периоды:

- а) отпуска по беременности и родам;
- б) в случае отказа от двух вариантов от подходящей работы;
- в) в период нетрудоспособности безработного.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

1. Понятие трудового договора включает в себя:

- а) соглашение о выполнении работы по определенной специальности между работником и работодателем с подчинением внутреннему трудовому распорядку;
- б) соглашение о выполнении работы с оплатой по окончании работ;
- в) соглашение о найме на время выполнения любых работ.

2. Работодатель может быть:

- а) физическим лицом;
- б) юридическим лицом;
- в) в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

3. Работник — это:

- а) гражданин, вступивший в трудовые отношения с работодателем;
- б) физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем;
- в) любой субъект, вступивший в трудовые отношения с работодателем.

4. Срочный трудовой договор может быть заключен на срок:

- а) не более трех лет;
- б) не более четырех лет;
- в) не более пяти лет.

5. Трудовой договор считается заключенным:

- а) с момента подписания руководителем организации заявления о приеме на работу;
- б) с даты подписания трудового договора;
- в) с даты, указанной в приказе при приеме на работу.

6. Обязательные условия трудового договора определяются:

- а) в коллективном договоре или соглашении;
- б) по соглашению сторон трудового договора;
- в) в Трудовом кодексе Российской Федерации.

7. Условия трудового договора могут быть изменены:

- а) в устной форме по соглашению сторон;
- б) в письменной форме по соглашению сторон;
- в) Трудовой кодекс РФ не устанавливает форму изменения трудового договора.

8. В случае заключения срочного трудового договора:

- а) необходимо указывать срок и обстоятельство (причину) заключения договора на определенный срок;
- б) Трудовой кодекс Российской Федерации не устанавливает требования указывать обстоятельство (причину) заключения договора на определенный срок;
- в) причина его заключения может быть указана по усмотрению сторон трудового договора.

9. Основания для заключения срочного трудового договора предусмотрены:

- а) в Трудовом кодексе Российской Федерации;
- б) в Трудовом кодексе Российской Федерации и других федеральных законах;
- в) в Трудовом кодексе Российской Федерации, других федеральных законах, коллективных договорах и соглашениях.

10. Работодатель имеет право потребовать выполнения работы, не предусмотренной в трудовом договоре:

- а) если это предусмотрено в трудовом договоре и (или) в коллективном договоре или соглашении;
- б) если это предусмотрено в правилах внутреннего трудового распорядка;
- в) запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

11. Трудовой кодекс Российской Федерации определяет, что трудовой договор вступает в силу:

- а) со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами;
- б) с даты, указанной в трудовом договоре, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя;
- в) все вышеперечисленное.

12. Если работник не приступил к работе в день начала работы:

- а) он увольняется за прогул;
- б) трудовой договор аннулируется;
- в) трудовой договор приостанавливается до выхода работника.

13. Работник по общему правилу имеет право заключать трудовой договор:

- а) с 15 лет;
- б) с 18 лет;
- в) с 16 лет.

14. Работодатель вправе отказать в заключении трудового договора работнику, приглашенному в порядке перевода от другого работодателя:

- а) только при проведении сокращения численности или штатов в организации;
- б) если прежний работник, на место которого был приглашен новый, отозвал свое заявление;
- в) запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

15. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель:

- а) не обязан сообщать причину отказа в письменной форме;
- б) обязан сообщить причину отказа в письменной форме;
- в) обязан сообщить причину отказа, если это предусмотрено в коллективном договоре, соглашении организации.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

1. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет:

- а) не свыше 40 часов;
- б) 42 часа при согласии профсоюза;
- в) 41 час при согласии местного органа по труду.

2. Для работника в возрасте до 16 лет сокращенная продолжительность рабочего времени составляет:

- а) не более 24 часов в неделю;
- б) не более 36 часов в неделю;
- в) не более 32 часов в неделю.

3. Для работника в возрасте от 16 до 18 лет сокращенная продолжительность рабочего времени составляет:

- а) не более 24 часов в неделю;
- б) не более 36 часов в неделю;
- в) не более 32 часов в неделю.

4. Работодатель оплачивает работу работника, работающего на условиях неполного рабочего времени:

- а) по своему усмотрению;
- б) пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ;
- в) в зависимости от соглашения работодателя, профсоюза и местного органа по труду.

5. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- а) для работников в возрасте от 15 до 16 лет – пять часов, в возрасте от 16 до 18 лет – семь часов;
- б) для работников в возрасте от 15 до 16 лет – шесть часов, в возрасте от 16 до 18 лет – восемь часов;
- в) для работников в возрасте от 15 до 16 лет – семь часов, в возрасте от 16 до 18 лет – девять часов.

6. Ночным считается время:

- а) с 22 часов до 7 часов утра;
- б) с 22 часов до 6 часов утра;
- в) с 22 часов до 5 часов утра.

7. Работник по совместительству имеет право работать за пределами нормальной продолжительности рабочего времени на условиях внешнего и внутреннего совместительства:

- а) не более трех часов в день;
- б) не более четырех часов в день;

в) не более двух часов в день.

8. Для привлечения работника к сверхурочным работам по общему правилу необходимо:

- а) получить его согласие в письменной форме;
- б) издать приказ в письменной форме;
- в) получить разрешение профсоюза в письменной форме.

9. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника:

- а) 5 часов в течение двух дней подряд и 100 часов в год;
- б) 3 часа в течение двух дней подряд и 110 часов в год;
- в) 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

10. Режим рабочего времени устанавливается:

- а) собственником имущества организации с учетом специфики работы;
- б) работодателем по согласованию с профкомом;
- в) коллективным договором, правилами внутреннего распорядка или в отдельных случаях трудовым договором.

11. Работодатель обязан установить режим неполного рабочего времени:

- а) работнику, обучающемуся в вечернем вузе;
- б) матери-одиночке, имеющей ребенка в возрасте 15 лет;
- в) одному из родителей, имеющему ребенка до 14 лет.

ВРЕМЯ ОТДЫХА

1. Работодатель обязан предоставить работнику перерыв для отдыха и питания по общему правилу:

- а) не более двух часов и не менее 25 минут;
- б) не более двух часов и не менее 30 минут;
- в) Трудовой кодекс не устанавливает границы перерыва для отдыха и питания.

2. Работающим женщинам, имеющим ребенка в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через:

- а) каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый;
- б) каждые два часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый;
- в) каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 20 минут каждый.

3. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть:

- а) не менее 42 часов;
- б) не менее 41 часа;
- в) не менее 40 часов.

4. Работа в выходные дни:

- а) запрещена;
- б) разрешена, если допускается правилами внутреннего трудового распорядка;
- в) допускается в определенных случаях с письменного согласия работника и по письменному распоряжению работодателя.

5. Действующим трудовым законодательством в Российской Федерации предусмотрено количество праздничных дней:

- а) 9 дней;
- б) 10 дней;
- в) 12 дней.

6. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет:

- а) не менее 26 календарных дней;
- б) не менее 28 календарных дней;
- в) не менее 24 рабочих дней.

7. Отпуск за первый год работы по общему правилу предоставляется работникам по истечении:

- а) не менее одиннадцати месяцев непрерывной работы;
- б) не менее шести месяцев непрерывной работы;

в) не менее девяти месяцев непрерывной работы.

8. Запрещается непредставление ежегодного отпуска в течение:

- а) трех лет подряд;
- б) двух лет подряд;
- в) четырех лет подряд.

9. Отзыв работника из отпуска возможен:

- а) по решению работодателя;
- б) по соглашению с работником;
- в) согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

10. Оплата отпуска должна быть произведена:

- а) в последний день работы перед отпуском;
- б) согласно правилам внутреннего распорядка;
- в) не позднее трех дней перед отпуском.

11. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

- а) по производственной необходимости, когда нет работы или организация не в состоянии платить зарплату;
- б) на усмотрение работодателя;
- в) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.

12. При разделении ежегодного отпуска на части одна из частей этого отпуска должна быть:

- а) не менее четырнадцати календарных дней;
- б) не менее двенадцати рабочих дней;
- в) не менее семи календарных дней.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

1. Трудовой кодекс Российской Федерации определяет заработную плату как:

- а) гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда;
- б) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- в) систему отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2. Доля заработной платы в неденежной форме не может превышать:

- а) 30% общей суммы заработной платы;
- б) 20% общей суммы заработной платы;
- в) 40% общей суммы заработной платы.

3. Обязан ли работодатель в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы:

- а) не обязан;
- б) обязан;
- в) обязан с учетом мнения представительного органа.

4. Размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы по общему правилу:

- а) не может превышать 20%;
- б) не может превышать 30%;
- в) не может превышать 40%.

5. В случае возникновения спора по сумме заработной платы при увольнении работодатель:

- а) не выплачивает зарплату до разрешения спора;
- б) обязан выплатить полностью сумму, которую требует работник;
- в) в день увольнения работника должен выплатить неоспариваемую сумму.

6. Заработную плату умершего работника имеют право получить не позднее недельного срока:

- а) работодатель;
- б) представительный орган работников;

в) члены его семьи или лицо, находившееся на иждивении умершего на день его смерти.

7. Работник в случае задержки выплаты заработной платы более 15 дней:

- а) имеет право прекратить работу с письменным уведомлением работодателя;
- б) обязан продолжать работу и требовать выплаты штрафа и заработной платы;
- в) имеет право привлечь работодателя к уголовной ответственности.

8. Оплата труда за сверхурочные работы производится:

- а) за первые два часа – не менее чем в двойном размере, в последующие часы – в полуторном размере;
- б) за первые полтора часа – не менее чем в полуторном размере, в последующие часы – в двойном размере;
- в) за первые два часа – не менее чем в полуторном размере, в последующие часы – в двойном размере.

9. Оплата труда в выходные или праздничные нерабочие дни в общем порядке регулируется:

- а) Трудовым кодексом Российской Федерации;
- б) трудовым договором;
- в) по соглашению с представительным органом работников.

10. Оплата времени простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя, производится:

- а) если работник в любой форме предупредил работодателя о простое, в размере не менее чем 2/3 тарифной ставки;
- б) если работник в письменной форме предупредил профсоюз о простое, в размере не менее чем тарифная ставка;
- в) если работник в письменной форме предупредил работодателя о простое, в размере не менее чем 2/3 тарифной ставки.

ОХРАНА ТРУДА

1. В Трудовом кодексе Российской Федерации дано следующее понятие охраны труда:

- а) совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника;
- б) система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия;
- в) условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленные нормативы.

2. Работодатель обязан создать службу по охране труда в организации:

- а) с численностью работников более 50;
- б) с численностью работников более 150;
- в) с численностью работников более 100.

3. Охрана труда относится к области:

- а) соглашения работника и работодателя;
- б) соглашения представительного органа и работодателя;
- в) государственного регулирования.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации относит вопросы, связанные с учетом и надзором за несчастными случаями на производстве:

- а) к области соглашений работодателя и представительного органа;
- б) к области соглашения работника и работодателя;
- в) к области государственного регулирования.

5. Устанавливает ли Трудовой кодекс Российской Федерации обязанности работодателя при несчастном случае на производстве:

- а) да, только при групповом несчастном случае;
- б) нет, не устанавливает;
- в) да.

6. Работодатель обязан выдать один экземпляр акта по установленной форме на руки пострадавшему:

- а) в трехдневный срок после утверждения акта;
- б) на следующий день после подписания акта членами комиссии;
- в) нет установленного в законодательстве срока.

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

1. Работодатель или работник возмещает ущерб другой стороне в случае:

- а) противоправного поведения работника;
- б) виновного поведения работника;
- в) виновного противоправного поведения (действий или бездействия) работника, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

2. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб предусматривается:

- а) только в Трудовом кодексе Российской Федерации;
- б) в Трудовом кодексе Российской Федерации и федеральных законах;
- в) в Трудовом кодексе Российской Федерации, федеральных законах, коллективных договорах, трудовых договорах.

3. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб:

- а) в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба;
- б) в ограниченном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба;
- в) в объеме, оговоренном в трудовом или коллективном договоре. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба.

4. Работник компенсирует ущерб работодателю:

- а) в полном размере, включая упущенную выгоду;
- б) только прямой действительный ущерб, неполученные доходы не учитываются;
- в) по договоренности между сторонами, в том числе часть упущенной выгоды.

5. Взыскать материальный ущерб с работника – это:

- а) право работодателя;
- б) обязанность работодателя;
- в) в Трудовом кодексе Российской Федерации не определено.

6. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие:

- а) нормального хозяйственного риска;
- б) неменяемого состояния;
- в) нахождения работника в нетрезвом состоянии.

7. Размер причиненного работодателю ущерба определяется:

- а) исходя из фактических потерь, исчисляемых по рыночным ценам, действующим в данной местности на день ущерба;
- б) исходя из фактических потерь, исчисляемых по рыночным ценам, действующим в данной местности на день ущерба, но не ниже стоимости данного имущества с учетом степени износа;
- в) исходя из фактических потерь, исчисляемых по рыночным ценам, действующим в данной местности на день ущерба, но не ниже стоимости данного имущества с учетом степени износа. Федеральными законами могут быть установлены исключения.

8. Может ли работник добровольно компенсировать ущерб работодателю:

- а) да;
- б) может, но только после рассмотрения дела в юрисдикционном органе (как одна из гарантий);
- в) в Трудовом кодексе Российской Федерации такое право не предусмотрено.

9. Работник возмещает ущерб по общему правилу:

- а) в размере четырех средних ежемесячных размеров оплаты труда;
- б) в размере средней заработной платы;
- в) в размере двух средних заработных плат.

10. Для руководителя организации можно установить:

- а) только ограниченную материальную ответственность;

- б) дополнительную материальную ответственность;
- в) полную материальную ответственность.

11. Письменные договоры о материальной ответственности работодатель имеет право заключать:

- а) если работник непосредственно обслуживает денежные или товарные ценности;
- б) если работник непосредственно обслуживает денежные или товарные ценности и вид работы или должность указаны в перечне таких работ или должностей, утверждаемом в порядке, определяемом Правительством РФ;
- в) если вид работы или должность работника указаны в коллективном договоре или соглашении.

12. Письменные договоры о материальной ответственности работодатель имеет право заключать с работником:

- а) если ему исполнилось 16 лет;
- б) если ему исполнилось 17 лет;
- в) если ему исполнилось 18 лет.

13. Может ли работник привлекаться к другим видам юридической ответственности наряду с материальной:

- а) может, если работник привлечен только к административной или к уголовной ответственности;
- б) может, если работник привлечен только к дисциплинарной ответственности;
- в) может независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

14. Распоряжение работодателя о возмещении ущерба в размере, не превышающем средний месячный заработок, должно быть сделано:

- а) не позднее двух недель со дня обнаружения и обращено к исполнению не ранее семи дней со дня сообщения об этом работнику;
- б) не позднее недели со дня обнаружения и обращено к исполнению не позднее двух недель со дня сообщения об этом работнику;
- в) не позднее месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного ущерба.

15. Работодатель имеет право удержать в общем порядке при каждой выплате заработной платы не более:

- а) 20%;
- б) 25%;
- в) 50%.

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

1. Основным способом защиты трудовых прав и законных интересов работников являются:

- а) надзор и контроль МОТ;
- б) самозащита работниками трудовых прав;
- в) защита трудовых прав работников через Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации.

2. Индивидуальный трудовой спор рассматривает:

- а) совет директоров акционерного общества;
- б) государственная инспекция труда;
- в) комиссия по трудовым спорам, суд и мировой судья.

3. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется:

- а) Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и гражданским процессуальным законодательством;
- б) Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективными договорами и соглашениями;
- в) Трудовым кодексом Российской Федерации и порядком, о котором стороны договорились в трудовом договоре.

4. Комиссия по трудовым спорам состоит из:

- а) равного числа представителей работников и работодателя;
- б) членов трудового коллектива, представителей работодателя и органов местной власти;

в) Трудовой кодекс Российской Федерации эти вопросы не регулирует.

5. В комиссии по трудовым спорам должно быть:

а) не менее четырех членов;

б) не менее семи членов;

в) не оговорено в Трудовом кодексе Российской Федерации.

6. Комиссия по трудовым спорам является:

а) первой инстанцией для всех категорий индивидуальных трудовых споров;

б) первой инстанцией, если работник считает возможным в нее обратиться;

в) обязательной инстанцией, если указано в трудовом договоре.

7. Комиссия имеет право рассматривать индивидуальные трудовые споры:

а) об отказе в приеме на работу;

б) о незаконном увольнении с работы;

в) споры, возникающие в организациях и ее структурных подразделениях в соответствии с компетенцией КТС.

8. Работник перед обращением в комиссию по трудовым спорам:

а) не обязан урегулировать разногласие с работодателем;

б) обязан урегулировать разногласие с работодателем;

в) не указано в Трудовом кодексе Российской Федерации.

9. Работник имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам:

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

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

в) в четырехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

10. Комиссия обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение:

а) 30 дней;

б) 20 дней;

в) 10 дней.

11. Заседание комиссии считается правомочным, если:

а) присутствуют все члены комиссии;

б) присутствуют 2/3 членов, представляющих работников, и 2/3 членов, представляющих работодателя;

в) присутствуют не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

12. Денежные требования работника удовлетворяются:

а) в сумме, не превышающей годовую зарплату работника;

б) в сумме, не превышающей зарплату за десять лет;

в) в полном размере.

13. Обратное взыскание сумм, выплаченных работнику по решению суда, отмененного в порядке надзора, возможно:

а) если отмененное решение основано на ложных сведениях или документах, представленных работником;

б) в любом случае по решению суда;

в) в любом случае по требованию работодателя или его представителя.

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

а) пяти рабочих дней;

б) десяти календарных дней;

в) трех рабочих дней.

15. Решение об объявлении забастовки принимает:

а) забастовочный комитет;

б) профсоюзный орган;

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

16. Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников являются:

- а) самозащита работниками трудовых прав;
- б) деятельность Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации;
- в) деятельность международных правозащитных организаций.

17. Государственный контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляется:

- а) инспекцией по труду;
- б) судом;
- в) комиссией по трудовым спорам.

18. Профсоюзам предоставлено право на контроль:

- а) над организацией производства;
- б) над соблюдением работодателем трудового законодательства;
- в) над финансовыми потоками организацией.

19. Трудовой кодекс Российской Федерации среди форм самозащиты трудовых прав работника называет право:

- а) не выходить на работу;
- б) отказаться от работы, не предусмотренной трудовым договором;
- в) отказаться от подписания приказа о привлечении его к дисциплинарной ответственности

ОБЩИЙ АЛГОРИТМ

выполнения тестового задания

- 1 Внимательно прочитайте вопрос.
- 2 выберите правильный, на ваш взгляд, ответ и обведите его в кружок.
- 3 Время на выполнение теста – 30 мин.
- 4 За каждый верный ответ Вы получаете 1 балл, за неверный – 0 баллов.

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Процент результативности (количество правильных ответов)	Оценка уровня подготовки	
	Балл (отметка)	Вербальный аналог
90-100 %	5	Отлично
80-89 %	4	Хорошо
70-79 %	3	Удовлетворительно
менее 70 %	2	Неудовлетворительно

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

сформированности компетенции

4.1. Индекс - Наименование компетенции

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

Оценочные средства*		
Задания на уровне «Знать и понимать»*	Задания на уровне «Уметь делать (действовать)»	Задания на уровне «Владеть навыками (иметь навыки)»
<p>1. По мнению студента Семенова, источниками трудового права также являются постановления Конституционного Суда Российской Федерации и правовой обычай. Можно ли их включать в систему источников трудового права России?</p> <p>2. На перемене студенты-юристы заспорили на тему, является ли подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка организации нарушением принципа свободы труда. Один из них отстаивал позицию, что подчинение работника в процессе труда является нарушением его прав, другой же настаивал на противоположной точке зрения. Дайте мотивированный ответ на задачу, пояснив, чья позиция является верной?</p> <p>3. После окончания колледжа друзья Самсонов и Волевой устроились на работу в ООО «Икар» менеджерами по продажам. При собеседовании директор, узнав, что у Самсонова диплом без троек, установил ему должностной оклад 15000 рублей, тогда как Волевому 12000 рублей. Дайте мотивированный ответ на задачу, пояснив, согласуются ли действия директора с принципами трудового права?</p> <p>4. На перемене студенты-юристы заспорили на тему, является ли подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка организации нарушением принципа свободы</p>	<p>1. Слесарь управляющей компании Матвеев 26.08.2017 г. и 20.02.2018 г. отсутствовал на работе. Мастеру это стало известно 21.02.2018 г. из жалобы жильцов многоквартирного дома, по заявкам которых слесарь не явился. В течение двух дней с работника была затребована объяснительная в письменной форме, где он признал свою вину. Приказом руководителя от 23.02.2018г. Матвееву назначены дисциплинарные взыскания за прогул рабочей смены 26.08.2017 г. – замечание, а за прогул рабочей смены 20.02.2018г. – выговор. Матвеев обратился в суд, считая, что в отношении него нарушено действующее трудовое законодательство.</p> <p>2. Суд обязал ООО «Фрос» восстановить на работе маляра Миронову и выплатить ей заработную плату за все время вынужденного прогула. Определяя размер подлежащей взысканию в пользу Мироновой средней заработной платы суд исходил из сумм заработной платы и среднемесячного числа отработанных дней за последние 3 месяца. Соответствует ли порядок определения размера среднего заработка работника порядку, предусмотренному трудовым кодексом?</p>	<p>-</p>

<p>труда. Один из них отстаивал позицию, что подчинение работника в процессе труда является нарушением его прав, другой же настаивал на противоположной точке зрения. Дайте мотивированный ответ на задачу, пояснив, чья позиция является верной?</p> <p>5. Учащийся девятого класса Петров в возрасте 15 лет был трудным подростком, часто не посещал школу и учиться не хотел. Мать попросила директора организации, в которой работала сама, принять его на работу. Но тот сказал ей, что в соответствии с трудовым законодательством не имеет права это сделать. Вправе ли директор отказать в приеме на работу Петрова? Когда физическое лицо приобретает трудовую правосубъектность?</p> <p>6. В каких случаях мы имеем дело с дифференциацией, а в каких с ограничением трудовой правосубъектности граждан:</p> <p>а) студенту юридического факультета Козину отказано в заключении трудового договора на неопределенный срок для работы в качестве корреспондента газеты «Гудок»;</p> <p>б) 15-летний Окулов не принят на работу на основании того, что он учащийся средней школы, и его родители не дали согласия на трудоустройство;</p> <p>в) ранее судимый Эрзаев не принят на работу в органы МВД;</p> <p>г) Полетаевой отказано в заключении трудового договора на должность завхоза, мотивируя тем, что она имеет несовершеннолетних детей (5 и 7 лет);</p> <p>д) Гоберидзе отказано в заключении трудового договора на должность инженера в конструкторское бюро НИИ, т.к. руководителем отдела является его отчим;</p> <p>е) матери-одиночке было отказано в приеме на работу, мотивируя тем, что объявленная вакансия уже заполнена.</p>		
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

4.2. Индекс - Наименование компетенции

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

Оценочные средства*																							
Задания на уровне «Знать и понимать»*	Задания на уровне «Уметь делать (действовать)»	Задания на уровне «Владеть навыками (иметь навыки)»																					
<p>1. Руководство ООО «Факел», реализующего пиротехническую продукцию, перед Новым годом, когда спрос на продукцию возрос, увеличило рабочую неделю для сотрудников до 50 часов. На возражения менеджера Смирновой, директор ответил предупреждением о ее увольнении. Оцените законность действий директора? Поясните, согласуются ли условия, приведенные в задаче с принципами трудового законодательства?</p> <p>2. Проведите сравнительный анализ коллективного договора и соглашения. Выявите общие черты и различия. По результатам проделанной работы составьте сравнительную таблицу:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Общие черты</th> <th>Коллективный договор</th> <th>Соглашение</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>1.</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>2.</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>3.</td> <td></td> </tr> <tr> <th>Различия</th> <td></td> <td>1.</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>2.</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>3.</td> </tr> </tbody> </table> <p>3. Дайте мотивированный ответ на вопрос, какие из нижеперечисленных действий нарушают трудовое законодательство:</p> <p>1) беременная Лисова уволена как не выдержавшая испытания;</p> <p>2) токарю Пиманову установили испытание при приеме на работу, чтобы проверить хороший ли он работник;</p> <p>3) в приказ о приеме на работу Федорова включили формулировку «...с испытательным сроком 3 месяца», тогда как в трудовом договоре данное условие отсутствует;</p> <p>4) с метрологом Сидоречким заключили трудовой договор, указав в нем срок испытания - 6 месяцев;</p> <p>5) лаборанта Симонову в письменной форме предупредили о том, что она не выдержала испытание при приеме на работу;</p> <p>6) срок испытания, установленный трудовым договором, истек, а Зайцев</p>	Общие черты	Коллективный договор	Соглашение		1.			2.			3.		Различия		1.			2.			3.	<p>1. Сформулируйте запись об увольнении в трудовую книжку следующих работников:</p> <p>1) Песков Иван Сергеевич, уволен по собственному желанию;</p> <p>2) Смирнова Анна Геннадьевна, уволена по соглашению сторон;</p> <p>3) Вдовина Надежда Иосифовна, уволена за прогул;</p> <p>4) Дмитров Павел Сергеевич, уволен в связи с призывом на военную службу</p> <p>2. Инженер Савушкин, имеющий согласно трудовому договору ненормированный рабочий день, систематически привлекался к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего дня. Считая, что в отношении его нарушается трудовое законодательство, Савушкин обратился с письменной жалобой к директору предприятия. От имени юриста организации подготовьте ответ на жалобу работника.</p>	-
Общие черты	Коллективный договор	Соглашение																					
	1.																						
	2.																						
	3.																						
Различия		1.																					
		2.																					
		3.																					

<p>продолжает работать без издания соответствующего приказа.</p> <p>4. Во время разговора в столовой завода слесарь цеха готовой продукции Петров сказал бригадиру, что собирается уволиться с 1 сентября, так как ему предложили место работы с более высокой заработной платой. Бригадир довел содержание разговора до директора, который, в свою очередь, пригласил на место Петрова в порядке перевода работника цеха сборки. 01 сентября оба сотрудника вышли на работу в цех готовой продукции. Кто из работников должен занимать должность слесаря цеха готовой продукции? Дайте мотивированный ответ на задачу.</p> <p>5. Пятков в возрасте 17 лет был принят на работу помощником мастера по наладке оборудования. В подписанном им трудовом договоре была установлена 36 часовая рабочая неделя с пропорциональным сокращением продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска и с соразмерным рабочему времени сокращением заработной платы. Соответствует ли подписанный Пятковым трудовой договор требованиям действующего трудового законодательства?</p> <p>6.</p>		
<p>В электронном портфолио обучающегося размещается** _____.</p>		

4.3. Индекс - Наименование компетенции

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

Оценочные средства*		
Задания на уровне «Знать и понимать»*	Задания на уровне «Уметь делать (действовать)»	Задания на уровне «Владеть навыками (иметь навыки)»
<p>1. Ежегодно работница цеха сборки Филиппова одновременно с ежегодным основным оплачиваемым отпуском брала отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 28 календарных дней. Работодатель, считая, что работница почти месяц в год не работает, производил ей оплату отпускных за 25 календарных дней. Оцените законность действий работодателя?</p> <p>2. Механик Сидоров просит разделить его ежегодный оплачиваемый отпуск на 4 части, каждая из которых</p>	<p>1. Директор, в связи с получением организацией срочного заказа, подготовил проект приказа о привлечении к работе в выходной день – воскресенье ряда работников. Взамен, ссылаясь на законодательство, им предлагалось выбрать повышенную оплату или же другой день отдыха. Посчитав, что письменного согласия работников для привлечения к работе в выходные дни достаточно, директор издал приказ. Профсоюзный комитет, считая приказ незаконным, направил жалобу в</p>	<p>-</p>

<p>должна составлять 7 календарных дней. Свою просьбу он мотивировал желанием проводить время с дочерью, школьные каникулы которой как раз предусмотрены и проходят четыре раза в год. Оцените правомерность требований Силина.</p> <p>3. С согласия работника его отпуск был перенесен на следующий год. В следующем году он обратился к работодателю с письменным заявлением о замене 28 календарных дней отпуска денежной компенсацией, при условии, что 28 календарных дней отпуска за предыдущий год работник согласен отгулять. Работодатель, ссылаясь на трудовой кодекс, отказал работнику в его просьбе. Дайте мотивированный ответ, на задачу пояснив, является ли правомерным отказ работодателя. Назовите случаи, когда работник имеет право на замену отпуска денежной компенсацией.</p> <p>4. Ученица автотранспортного предприятия Сидорова имеющая годовалого ребенка, обратилась к работодателю с просьбой присоединить перерывы для кормления ребенка к обеденному перерыву и в суммированном виде перенести на начало рабочего дня с соответствующим его сокращением. Однако ссылаясь на условия работы, работодатель предложил Сидоровой использовать суммированный перерыв в конце рабочего дня. Правомерно ли решение работодателя? Дайте ответ на основе положений трудового законодательства.</p> <p>5. В коллективном договоре сельскохозяйственного предприятия «Колос» предусмотрено положение о выплате заработной платы за август продукцией предприятия. Правомерно ли включение в коллективный договор данного положения?</p> <p>6. За многолетний</p>	<p>государственную инспекцию труда. В роли государственного инспектора труда, дайте мотивированный ответ на жалобу.</p> <p>2. Работник, имеющий право на дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда минимальной продолжительности, уходит в ежегодный оплачиваемый отпуск с 1 ноября 2018 года. Рассчитайте дату выхода работника из отпуска.</p>	
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

добросовестный труд и в связи с празднованием 60-ти летия работница Светлова была награждена грамотой и ценным подарком. Возможно, ли объявление одновременно двух видов поощрений?		
В электронном портфолио обучающегося размещается** _____.		

4.4. Индекс - Наименование компетенции

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

Оценочные средства*														
Задания на уровне «Знать и понимать»*	Задания на уровне «Уметь делать (действовать)»	Задания на уровне «Владеть навыками (иметь навыки)»												
<p>1. Заполните таблицу «Особенности охраны труда отдельных категорий работников» (на примере трех категорий работников):</p> <table border="1" data-bbox="164 862 732 1021"> <thead> <tr> <th>Категории работников</th> <th>Дополнительные льготы и гарантии</th> <th>Норма трудового кодекса</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table> <p>2. На реализацию в отдел торговли поступило 1000 кг замороженной рыбы на общую сумму 3000000 рублей. После реализации продукции было установлено, что денежные средства в кассе только за 970 кг. Руководитель требует уплаты недостающей суммы с продавца. Продавец же возражает, ссылаясь на то, что рыба была заморожена со льдом и, лед частично откололся, что и привело к уменьшению массы. Какая норма трудового кодекса может исключать материальную ответственность продавца?</p> <p>3. Гражданин Симбирцев работал почтальоном. Ему был присвоен 1-й квалификационный класс с соответствующим окладом, что было отражено в трудовом договоре. За то, что Симбирцев два раза вовремя не доставил корреспонденцию, заведующий отделением связи издал приказ о присвоении ему 2-го квалификационного класса. Считая приказ администрации неправильным, Симбирцев обратился с иском о восстановлении ему прежнего квалификационного класса. Определением суда дело было прекращено по мотивам не подведомственности спора суду, потому что требования истца сводятся к присвоению ему квалификации, т. е. к установлению новых условий труда. Каков вид трудового спора в данном случае? Какому органу по разрешению трудовых споров подведомствен данный спор?</p>	Категории работников	Дополнительные льготы и гарантии	Норма трудового кодекса										<p>1. С работниками склада готовой продукции Желтовой, Беловой, Красновой, Черновой организацией был заключен договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности. При снятии остатков продукции за период с 01.10.2018 по 31.12.2018 г была выявлена недостача на сумму 71000 руб. Средняя заработная плата Желтовой - 40000 руб., Беловой – 35000 руб., Красновой – 37000 руб. Чернова поступила на работу только с 1 декабря с окладом 34000 руб. Кроме того, Белова не работала в период с 01.10. по 31.10.2018 в связи с отпуском. Директор поручил юристу подготовить исковое заявление о взыскании задолженности. В роли юриста дайте расчет суммы, которую должен внести каждый работник в счет возмещения ущерба и сформулируйте исковое заявление.</p> <p>2. Составьте схему «Порядок разрешения</p>	-
Категории работников	Дополнительные льготы и гарантии	Норма трудового кодекса												

<p>4. На заводе «Машиностроитель» в течении трех месяцев работникам начисляли заработную плату, выдавали расчетные листки, а денег не выплачивали. В какой орган необходимо обратиться работникам в данном случае, если на заводе нет КТС? В каком порядке должны быть рассмотрены требования работников?</p> <p>5. Работники цеха №1 домостроительного завода «Южный двор» на своем собрании потребовали проиндексировать им заработную плату в связи с ростом потребительских цен. Они избрали стачком и поручили ему переговоры с представителями работодателя. Однако директор завода оказал принимать и рассматривать требования стачкома, заявив, что это не представители работников, а «кучка баламутов», не обладающих никакими полномочиями. Дайте правовой комментарий сложившейся ситуации. Кто может представлять интересы работников в ходе коллективного трудового спора?</p> <p>6. На собрании трудового коллектива завода «Дортехника» было вынесено постановление о недоверии правительству области и принято решение о начале забастовки с требованием отставки губернатора области. Был избран стачком. Копия решения о забастовке была направлена губернатору с предупреждением о начале забастовки через 10 дней. Поскольку губернатор в отставку не ушел, через 10 дней коллектив завода начал забастовку. Каковы возможные правовые последствия данной забастовки? Может ли возникший конфликт быть разрешен на основании ТК РФ и Федерального закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»?</p>	<p>индивидуальных трудовых споров». Отрадите в ней:</p> <p>а) последовательность и взаимосвязь отдельных стадий разрешения индивидуального трудового спора;</p> <p>б) распределение компетенции между органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;</p> <p>в) сроки давности для обращения в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и последствия их несоблюдения;</p> <p>г) сроки рассмотрения споров и возможные варианты его окончания;</p> <p>д) сроки вступления в силу вынесенного решения (если выносится решение по существу спора) и возможности его обжалования;</p> <p>е) порядок и сроки исполнения решения органа по рассмотрению индивидуального трудового спора, последствия добровольного неисполнения решения.</p> <p>5. Назовите понятие защиты трудовых прав работников.</p> <p>6. Перечислите способы защиты работниками своих трудовых прав.</p> <p>7. Назовите понятие и перечислите виды трудовых споров.</p>	
<p>В электронном портфолио обучающегося размещается** _____.</p>		

4.5. Индекс - Наименование компетенции

ОК 5 Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности

Оценочные средства*		
Задания на уровне «Знать и понимать»*	Задания на уровне «Уметь делать (действовать)»	Задания на уровне «Владеть навыками (иметь навыки)»
1. Для подготовки к устному опросу необходимо прочитать текст источника, выделить главное, составить план ответа,	1. Инженер Савушкин, имеющий согласно трудовому договору ненормированный рабочий	-

<p>повторить текст несколько раз. На учебном занятии полно, точно, доступно, правильно, взаимосвязано и логично изложить материал, иллюстрируя при необходимости примерами.</p> <p>2. Ситуационные задачи решаются с целью приобретения обучающимся навыков самостоятельной работы с источниками, обобщения и анализа юридической практики, а также умений аргументировать собственную точку зрения и делать выводы.</p> <p>3. Орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации принял нормативный правовой акт, увеличивающий выплаты при увольнении работника по сравнению с федеральным уровнем. Имеет ли право субъект Федерации принимать решения, улучшающие положение работников?</p> <p>4. Гражданка России Потапова выехала за границу на постоянное место жительства и заключила там трудовой договор с зарубежным филиалом российской организации. Какое трудовое законодательство распространяется на Потапову?</p> <p>5. Ряд норм ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» предусматривают правовые последствия увольнения по отдельным основаниям. Перечислите эти основания и их правовые последствия.</p> <p>6. Гражданин Пиманов работал водителем в ООО «Автобаза». За нарушение правил дорожного движения он был лишен права управления транспортным средством на один год. Директор уволил Пиманова по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Правомерны ли действия директора? Ответ аргументируйте.</p>	<p>день, систематически привлекался к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего дня. Считая, что в отношении его нарушается трудовое законодательство, Савушкин обратился с письменной жалобой к директору предприятия. От имени юриста организации подготовьте ответ на жалобу работника.</p> <p>2. Во время обеденного перерыва Лесков пошел в столовую соседнего предприятия и по дороге был покусан собакой. В выдаче акта о несчастном случае, получил отказ. Не согласившись, обратился в Гострудинспекцию с жалобой. В жалобе пояснил, что произошедший с ним несчастный случай следует квалифицировать как связанный с производством, так как предприятие не обеспечило работников столовой и они вынуждены выходить за территорию. Сформулируйте ответ государственного инспектора труда?</p>	
<p>В электронном портфолио обучающегося размещается** _____.</p>		

4.6. Индекс - Наименование компетенции

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

Оценочные средства*		
Задания на уровне «Знать и понимать»*	Задания на уровне «Уметь делать (действовать)»	Задания на уровне «Владеть навыками (иметь навыки)»
1. Дайте определение социального партнерства? 2. Назовите стороны социального партнерства? 3. Назовите случаи, когда органы государственной власти и органы местного самоуправления выступают сторонами социального партнерства? 4. Назовите два вида отношений социального партнерства? 5. Назовите принципы социального партнерства? 6. Назовите уровни социального партнерства?	1. 2.	-
В электронном портфолио обучающегося размещается** _____.		

4.7. Индекс - Наименование компетенции

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

Оценочные средства*		
Задания на уровне «Знать и понимать»*	Задания на уровне «Уметь делать (действовать)»	Задания на уровне «Владеть навыками (иметь навыки)»
1. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда. 2. Контроль профсоюзов за соблюдением законодательства о труде и правил охраны труда. 3. Понятие и виды трудовых споров. 4. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам. 5. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде. 6. Порядок разрешения коллективных трудовых споров. 7. Забастовка. ...	1. 2.	-
В электронном портфолио обучающегося размещается** _____.		

4.8. Индекс - Наименование компетенции

ОК 9 Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы

Оценочные средства*

Задания на уровне «Знать и понимать»*	Задания на уровне «Уметь делать (действовать)»	Задания на уровне «Владеть навыками (иметь навыки)»
1. Назовите три основных, с вашей точки зрения, принципа государственной политики в области охраны труда. 2. Перечислите основные права работников в области охраны труда. 3. Назовите основные обязанности работников в области охраны труда. 4. Кратко опишите порядок создания и деятельности службы охраны труда в организации. 5. Какие виды инструктажей предусмотрены действующим законодательством? 6. В отношении каких лиц проводится расследование несчастных случаев?	1. 2.	-
В электронном портфолио обучающегося размещается** _____.		

4.9. Индекс - Наименование компетенции

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

Оценочные средства*		
Задания на уровне «Знать и понимать»*	Задания на уровне «Уметь делать (действовать)»	Задания на уровне «Владеть навыками (иметь навыки)»
1. Какой нормативный акт, регулирует отношения по занятости и трудоустройству? 2. Что такое занятость? 3. Какие категории лиц признаются занятыми? 4. Какой установлен срок для признания лица безработным? 5. Какие категории лиц могут быть признаны безработными? 6. Какая работа считается подходящей?	1. 2.	-
В электронном портфолио обучающегося размещается** _____.		

4.10. Индекс - Наименование компетенции

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

Оценочные средства*		
Задания на уровне «Знать и понимать»*	Задания на уровне «Уметь делать (действовать)»	Задания на уровне «Владеть навыками (иметь навыки)»
1. Какова продолжительность выплаты пособия по безработице? 2. Каков порядок определения размера по	1. 2.	-

<p>безработице?</p> <p>3. Назовите периоды, когда выплата пособия по безработице не производится.</p> <p>4. Ряд норм ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» предусматривают правовые последствия увольнения по отдельным основаниям. Перечислите эти основания и их правовые последствия.</p> <p>5. Какие категории лиц признаются занятыми?</p> <p>6. Какой установлен срок для признания лица безработным?</p>		
В электронном портфолио обучающегося размещается** _____.		

4.11. Индекс - Наименование компетенции

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

Оценочные средства*		
Задания на уровне «Знать и понимать»*	Задания на уровне «Уметь делать (действовать)»	Задания на уровне «Владеть навыками (иметь навыки)»
<p>1. В отношении каких лиц проводится расследование несчастных случаев?</p> <p>2. Какие лица должны входить в состав комиссии по расследованию несчастных случаев?</p> <p>3. Каков порядок оформления материалов несчастного случая?</p> <p>4. Какие обстоятельства подлежат расследованию, как несчастные случаи на производстве?</p> <p>5. Перечислите обязанности работодателя при расследовании несчастного случая на производстве.</p> <p>6. Назовите технические детали несчастного случая на производстве.</p>	<p>1.</p> <p>2.</p>	-
В электронном портфолио обучающегося размещается** _____.		

4.12. Индекс - Наименование компетенции

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

Оценочные средства*		
Задания на уровне «Знать и понимать»*	Задания на уровне «Уметь делать (действовать)»	Задания на уровне «Владеть навыками (иметь навыки)»

<p>1. Перечислите основные государственные гарантии по оплате труда работников.</p> <p>2. Поясните, от чего зависит размер заработной платы работника.</p> <p>3. Охарактеризуйте формы и порядок оплаты труда работников.</p> <p>4. Сколько раз в месяц работодатель должен выплачивать заработную плату?</p> <p>5. Поясните, каким образом производится выплата заработной платы при прекращении трудового договора.</p> <p>6. Назовите основания и размер удержаний из заработной платы.</p>	<p>1.</p> <p>2.</p>	<p>-</p>
<p>В электронном портфолио обучающегося размещается** _____.</p>		

4.13. Индекс - Наименование компетенции

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

Оценочные средства*		
Задания на уровне «Знать и понимать»*	Задания на уровне «Уметь делать (действовать)»	Задания на уровне «Владеть навыками (иметь навыки)»
<p>1. Какой нормативный акт, регулирует отношения по занятости и трудоустройству?</p> <p>2. Что такое занятость?</p> <p>3. Какие категории лиц признаются занятыми?</p> <p>4. Какой установлен срок для признания лица безработным?</p> <p>5. Какие категории лиц могут быть признаны безработными?</p> <p>6. Какая работа считается подходящей?</p>	<p>1.</p> <p>2.</p>	<p>-</p>
<p>В электронном портфолио обучающегося размещается** _____.</p>		

ЛИСТ РАССМОТРЕНИЙ И ОДОБРЕНИЙ
Фонд оценочных средств производственной практики учебной дисциплины ОП.05 Трудовое право
в составе ППСЗ 40.02.01 Право и организация социального обеспечения

1) Рассмотрена и одобрена:
а) На заседании предметно цикловой методической комиссии протокол № <u>10</u> от <u>21.06.2021</u> Председатель ПЦМК <u></u> Е.М. Капранова
б) На заседании методического совета протокол № <u>11</u> от <u>21.06.2021</u> Председатель методического совета <u></u> М.В. Иваницкая
2) Рассмотрена и одобрена внешним экспертом
а) Ф.И.О., должность, место работы: С.В. Сергеева, директор ООО «АгроТрейд»

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
К фонду оценочных средств производственной практики учебной дисциплины ОП.05 Трудовое право
в составе ППСЗ 40.02.01 Право и организация социального обеспечения

Ведомость изменений

Срок, с которого вводится изменение	Номер и основное содержание изменения и/или дополнения	Отметка об утверждении/ согласовании изменений	
		инициатор изменения	руководитель ППСЗ или председатель ПЦМК

