

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сыров Игорь Анатольевич
Должность: Директор
Дата подписания: 03.11.2023 11:38:59
Уникальный программный ключ:
b683afe664d7e9f64175886cf9626a198149ad36

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ»
СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ

Колледж

Рабочая программа дисциплины

дисциплина ***ОП.09 Трудовое право***

Профессиональный цикл, обязательная часть

цикл дисциплины и его часть (обязательная, вариативная)

специальность

40.02.03 ***Право и судебное администрирование***

код наименование специальности

уровень подготовки
базовый

Год начала подготовки
2023

Разработчик (составитель)
Преподаватель

Богомолов В.В.

ученая степень, ученое звание, ФИО

Оглавление

| | | | |
|---|---------------|------------------------------|-----------|
| 1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ | Error! | Bookmark not defined. | 3 |
| 1.1. Область применения рабочей программы | Error! | Bookmark not defined. | 3 |
| 1.2. Место учебной дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы | | | 3 |
| 1.3. Цель и планируемые результаты освоения дисциплины | | | 4 |
| 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | | | 5 |
| 2.1. Объем дисциплины и виды учебной работы | | | 5 |
| 2.2. Тематический план и содержание дисциплины | | | 6 |
| 3. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ, ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ | | | 19 |
| 4. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ | | | 19 |
| 4.1. Требования к минимальному материально-техническому обеспечению | | | 19 |
| 4.2. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины | | | 19 |
| 4.2.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины | | | 19 |
| 4.2.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины | | | 20 |
| 4.3.3. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости) | | | 20 |
| 5. ИНЫЕ СВЕДЕНИЯ И (ИЛИ) МАТЕРИАЛЫ | | | 21 |
| 5.1. Перечень образовательных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине | | | 21 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 | | | 23 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ № 2 | | | 29 |

1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Область применения рабочей программы

Рабочая программа дисциплины является частью основной образовательной программы в соответствии с ФГОС для специальности: 40.02.03 Право и судебное администрирование (укрупнённая группа специальностей 40.00.00 Юриспруденция), для обучающихся очной формы обучения.

1.2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина относится к профессиональному циклу, общепрофессиональным дисциплинам. Дисциплина реализуется в рамках обязательной части ППССЗ.

1.3. Цель и планируемые результаты освоения дисциплины:

| Код ОК, ПК | Умения | Знания |
|--|--|---|
| ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес. | применять на практике нормы трудового законодательства | нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения; |
| ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество. | анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации | -содержание российского трудового права |
| ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность | анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений | -содержание российского трудового права -нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения; -трудовые права и обязанности граждан; |
| ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития. | анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации; | -права и обязанности работодателей; -виды трудовых договоров; -порядок разрешения |

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>трудовых споров</p> <p>-содержание трудовой дисциплины</p> |
| <p>ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.</p> | <p>применять на практике нормы трудового законодательства;</p> | <p>-нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения;</p> <p>-виды трудовых договоров;</p> <p>-порядок разрешения трудовых споров</p> |
| <p>ОК 6. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.</p> | <p>анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации;</p> | <p>содержание трудовой дисциплины;</p> |
| <p>ОК 7. Ориентироваться в условиях постоянного обновления технологий в профессиональной деятельности.</p> | <p>-применять на практике нормы трудового законодательства;</p> <p>-анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;</p> <p>-анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации;</p> | <p>- нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения;</p> <p>-содержание российского трудового права</p> |
| <p>ОК 9. Проявлять нетерпимость к коррупционному поведению.</p> | <p>применять на практике нормы трудового законодательства</p> | <p>-нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения;</p> <p>-содержание российского трудового права</p> <p>-содержание трудовой дисциплины;</p> |

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Объем дисциплины и виды учебной работы

Очная форма обучения

| Вид учебной работы | Объем часов |
|--|-------------|
| Максимальная учебная нагрузка (всего) | 148 |
| Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего) | 108 |
| в том числе: | |
| практические занятия | 42 |
| лекционные | 66 |
| Самостоятельная работа обучающегося (всего) | 32 |
| Промежуточная аттестация – итоговая контрольная работа в 3 семестре, в 4 семестре - экзамен | |

По дисциплине предусмотрено 8 часов консультаций.

2.2. Тематический план и содержание дисциплины «Трудовое право»

| Наименование разделов и тем | Содержание учебного материала | Объем часов | Активные и интерактивные формы проведения занятий | Уровень освоения ¹ |
|---|--|-------------|---|-------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | | 4 |
| Раздел I. Общие институты трудового права. | | | | |
| Тема 1.1. Трудовое право как дисциплина | Содержание учебного материала | 2 | Дискуссия | 1 |
| | 1. Понятие труда и предмет трудового права. 2. Метод трудового права 3. Система трудового права. | | | |
| Тема 1.2. Источники трудового права | Содержание учебного материала | 2 | Дискуссия | 1 |
| | 1. Понятие источников трудового права, их классификация и виды. 2. Действие нормативных правовых актов о труде во времени, пространстве и по кругу лиц. | | | |
| | Самостоятельная работа обучающихся: Заполнить таблицу по источникам трудового права | 6 | | 3 |
| Тема 1.3. Принципы | Содержание учебного материала | 2 | Дискуссия | 1 |

| | | | | |
|--|---|---|-----------|---|
| трудового права | 1.Понятие и значение принципов трудового права. 2.Классификация принципов трудового права | | | |
| | Самостоятельная работа обучающихся: заполнить таблицу по теме «Принципы трудового права» | 6 | | 3 |
| Тема 1.4. Субъекты трудового права | Содержание учебного материала | 2 | Дискуссия | 1 |
| | 1.Понятие и классификация субъектов трудового права. 2. Работники (граждане) как субъекты трудового права. Трудовая правосубъектность. 3. Организация (работодатели) как субъекты трудового права 4.Профсоюзы как субъекты трудового права | | | |
| Тема 1.5. Правоотношение в сфере трудового права. | Содержание учебного материала | 2 | Дискуссия | 1 |
| | 1.Понятие трудового правоотношения. Основания возникновения, изменения, прекращения трудового правоотношения 2.Правоотношения, связанные с трудовыми (производными): субъекты, содержание, основания возникновения. | | | |
| Тема 1.6. Социальное партнерство в сфере труда | Содержание учебного материала | 2 | Дискуссия | 1 |
| | 1.Понятие и принципы социального партнерства 2.Система и формы социального партнерства | | | |

| | | | | |
|--|--|---|----------------------------|---|
| | Самостоятельная работа обучающихся: составить конспект по теме: «Система социального партнерства в РФ на современном этапе» используя Консультант Плюс | 4 | | 3 |
| Тема 1.7. Участие работников работодателей управления организацией социальном партнерстве | Содержание учебного материала | 2 | Дискуссия | 1 |
| | 1. Представители работников и работодателей: их полномочия и роль в социальном партнерстве. 2. Ответственность сторон социального партнерства. | | | |
| Тема 1.8. Роль социального партнерства | Практическое занятие | 2 | Разбор конкретных ситуаций | 2 |
| | Решение ситуационных задач по темам: «Принципы трудового права» «Субъекты трудового права» «Социальное партнерство» | | | |
| Тема 1.9. Коллективные переговоры | Содержание учебного материала | 2 | Дискуссия | 1 |
| | 1. Понятие коллективных переговоров 2. Порядок ведения и предмет коллективных переговоров. 2. Этапы проведения коллективных переговоров. Сроки проведения коллективных переговоров. 3. Значение коллективных переговоров. | | | |
| Тема 1.10. Правовое регулирование занятости населения Российской Федерации | Содержание учебного материала | 2 | Дискуссия | 1 |
| | 1. Общая характеристика законодательства о занятости населения, структура и значение 2. Федеральная государственная служба занятости, ее полномочия и задачи. 3. Понятие и формы занятости | | | |

| | | | | |
|--|--|---|----------------------------|---|
| | Самостоятельная работа обучающихся: Провести сравнительный анализ размеров выплаты пособий в различных субъектах РФ | 7 | | 3 |
| Тема I.11. Положение безработных граждан реализация государственной социальной политики в отношении безработных граждан | Содержание учебного материала | 2 | Дискуссия | 1 |
| | 1. Гарантии граждан в области занятости 2. Правовой статус безработного лица. 3. Порядок признания гражданина безработным. 4. Понятие подходящей работы (правовые критерии) | | | |
| Тема I.12. Участие работодателей в обеспечении занятости населения | Практическое занятие | 2 | Разбор конкретных ситуаций | 2 |
| | Решение ситуационных задач по темам: 1 Положение безработных граждан и реализация государственной социальной политики в отношении безработных граждан». 2. Участие работодателей в обеспечении занятости населения | | | |
| Контрольная работа № 1 | Контрольная работа № 1 по разделу I. «Общие институты трудового права». | 2 | Разбор конкретных ситуаций | 2 |
| | | | | |

| Раздел II. Регулирование отдельных институтов трудового права | | | | |
|--|--|---|-----------|---|
| Тема 2.1 Трудовой договор. | Содержание учебного материала | 2 | Дискуссия | 1 |
| | 1. Понятие и значение трудового договора. 2. Стороны, содержание и срок трудового договора. 3. Классификация трудовых договоров | | | |
| | Самостоятельная работа обучающихся: Составление опорного конспекта по теме «Отличительные особенности трудового договора от гражданско - правового договора» | 2 | | 3 |
| Тема 2.2 Заключение трудового договора. | Содержание учебного материала | 2 | Дискуссия | 1 |
| | 1. Гарантии при заключении трудового договора. 2. Общий порядок заключения трудового договора: форма трудового договора. 2. Документы, предъявляемые для заключения трудового договора. 3. Оформление приёма на работу. | | | |
| Тема 2.3 Изменение трудового договора | Содержание учебного материала | 2 | Дискуссия | 1 |
| | 1. Изменение условий договора по инициативе работника. 2. Изменение условий трудового договора по инициативе работодателя. | | | |
| Тема 2.4. Прекращение | Содержание учебного материала | | Дискуссия | |

| | | | | |
|--|--|---|----------------------------|---|
| трудового договора. | 1. Общие основания прекращения трудового договора. 2. Расторжение трудового договора по инициативе работника. 3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. 4. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон | 2 | | 1 |
| Тема 2.5. Защита персональных данных работника. | Содержание учебного материала 1. Понятие персональных данных работника. 2. Обработка персональных данных работника: требования при обработке и защиты данных. 3. Хранение и использование персональных данных работников. | 2 | Дискуссия | 1 |
| Тема 2.6 Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных | Практическое занятие Решение задач по темам: 1. Заключение трудового договора 2. Изменение и прекращение условия трудового договора 3. Защита персональных данных работника | 2 | Разбор конкретных ситуаций | 2 |
| Тема 2.7 Рабочее время | Содержание учебного материала 1. Понятие рабочего времени. 2. Виды рабочего времени. 3. Режим рабочего времени | 2 | Дискуссия | 1 |
| | Самостоятельная работа обучающихся: заполнить таблицу по теме «Режимы рабочего времени» | 5 | | 3 |
| Тема 2.8 Время | Содержание учебного материала | | Дискуссия | 1 |

| | | | | |
|--|--|---|----------------------------|---|
| отдыха | 1. Понятие время отдыха. 2. Виды времени отдыха. | 2 | | |
| Тема 2.9. Особенности предоставления отпуска государственным служащим. | Практическое занятие 1. Порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска судьям. 2. Порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска специалистам суда, секретарям судебного заседания. 3. Решение задач по темам: «Рабочее время» и «Время отдыха» | 2 | Разбор конкретных ситуаций | 2 |
| Тема 2.10. Оплата и нормирование труда. | Содержание учебного материала 1. Понятие и структура оплаты труда 2. Система оплаты труда 3. Порядок удержания заработной платы | 2 | Дискуссия | 1 |
| Тема 2.11. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников. | Содержание учебного материала 1. Полномочия работников в сфере профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации 2. Полномочия работодателя в сфере профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации | 2 | Дискуссия | 1 |
| Тема 2.12. Ученический договор | Практическое занятие 1. Понятие и содержание ученического договора. 2. Срок и форма ученического договора. 3. Права и обязанности учеников по окончании ученичества. 4. Время ученичества и оплата ученичества. | 2 | Разбор конкретных ситуаций | 2 |
| Тема 2.13. | Содержание учебного материала | 2 | Разбор конкретных ситуаций | 2 |

| | | | | |
|--|--|---|----------------------------|---|
| Прекращения ученического договора | 1.Недействительность условия ученического договора 2.Основания прекращения ученического договора. 3.Решение задач по теме: «Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников» | | | |
| Тема 2.14. Дисциплина труда | Практическое занятие 1.Понятие и методы обеспечения дисциплины труда. 2.Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. | 2 | Дискуссия | 1 |
| Контрольная работа № 2 | Контрольная работа № 2 по разделу II. «Регулирование отдельных институтов трудового права | 2 | Разбор конкретных ситуаций | 3 |
| Итоговая контрольная работа | Выполнение итоговой контрольной работы за 3 семестр. | 2 | Разбор конкретных ситуаций | 3 |
| IV семестр. Раздел III Государственное регулирование в сфере охраны труда | | | | |
| Тема 3.1. Дисциплинарная ответственность | Содержание учебного материала 1. Дисциплинарная ответственность: понятие, основные черты, состав. 2. Виды дисциплинарных взысканий, порядок привлечения, порядок их наложения. | 2 | Дискуссия | 1 |
| | Самостоятельная работа обучающихся: Написать опорный конспект по теме «Особенности дисциплинарного взыскания, применяемые к работникам аппарата суда как государственных | 4 | | 3 |

| | | | | |
|--|---|---|----------------------------|---|
| | служащих» | | | |
| Тема 3.2. Дисциплинарная ответственность | Практическое занятие | 2 | Разбор конкретных ситуаций | 2 |
| | Решение ситуационных задач | | | |
| Тема 3.3. Охрана труда. | Содержание учебного материала | 4 | Дискуссия | 1 |
| | 1. Понятие охрана труда. 2. Требования, предъявляемые к охране труда 3. Организация охраны труда на рабочем месте и производстве. 4. Обеспечение прав работников на охрану труда | | | |
| | Заполнить таблицу по теме «Охрана труда» опираясь на ТК РФ с использованием «Консультант Плюс» | | | |
| Тема 3.4. Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету по охране труда | Содержание учебного материала | 4 | Дискуссия | 1 |
| | 1. Обязанности работодателя при несчастном случае. 2. Порядок извещения о несчастных случаях на производстве. 3. Сроки расследования несчастных случаев. 4. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев. 5. Рассмотрение разногласий по вопросам расследования, оформления и учёта несчастных случаев. | | | |
| Тема 3.5. Органы надзора и | Практическое занятие | 4 | Разбор конкретных ситуаций | 2 |

| | | | | |
|--|--|---|----------------------------|---|
| контроля охраной труда за | <ol style="list-style-type: none"> 1. Государственное управление охраной труда. 2. Государственная экспертиза условий труда 3. Служба охраны труда в организации 4. Решение ситуационных задач по теме: «Охрана труда» | | | |
| Тема 3.6. Материальная ответственность сторон трудового договора. | <p>Содержание учебного материала</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. 2. Условия, исключающие материальную ответственность работника. 3. Обязанности работодателя устанавливать размер причинённого ущерба. 4. Порядок взыскания ущерба. 5. Снижение органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника. | 4 | Дискуссия | 1 |
| Тема 3.7. Материальная ответственность сторон трудового договора. | <p>Практическое занятие</p> <p>Решение ситуационных задач</p> | 2 | Разбор конкретных ситуаций | 2 |
| Контрольная работа № 1 | <p>Практическое занятие</p> <p>Выполнение контрольной работы №1 по разделу III «Государственное регулирование в сфере охраны труда».</p> | 2 | Разбор конкретных ситуаций | 3 |

Раздел IV Особенности регулирования труда отдельных работников.

| | | | | |
|--|---|---|----------------------------|---|
| <p>Тема 4.1. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет</p> | <p>Практическое занятие</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет. 2. Работы, на которых запрещается применение труда в возрасте до восемнадцати лет. 3. Оплата труда работникам в возрасте до восемнадцати лет. 4. Дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет. | 4 | Разбор конкретных ситуаций | 2 |
| <p>Тема 4.2. Особенности регулирования труда лиц работающих по совместительству.</p> | <p>Содержание учебного материала</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Определения понятия «работа по совместительству». 2. Документы, предъявляемые при приеме на работу по совместительству. 3. Продолжительности рабочего времени по совместительству. 4. Оплата труда лиц, работающих по совместительству. | 2 | Дискуссия | 1 |
| <p>Тема 4.3.</p> | <p>Содержание учебного материала</p> | 2 | Дискуссия | 1 |

| | | | | |
|---|--|---|----------------------------|---|
| Особенности регулирования труда педагогически работников | <p>1. Право на занятие педагогической деятельностью.</p> <p>2. Заключение трудового договора с работниками образовательных организации.</p> <p>3. Продолжительность рабочего времени педагогически работников.</p> <p>4. Основания прекращения трудового договора с педагогическими работниками.</p> | | | |
| Тема 4.4. Особенности регулирования труда лиц работающих на крайнем севере и приравненных к ним местностях | <p>Содержание учебного материала</p> <p>1. Гарантии и компенсации лицам, работающим на Крайнем Севере и приравненных к ним местностях.</p> <p>2. Особенности трудового (страхового) стажа для получения гарантий и компенсации</p> <p>3. Оплата труда и районный коэффициент к заработной плате.</p> <p>4. Особенности предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска</p> | 2 | Дискуссия | 1 |
| Тема 4.5. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями | <p>Практическое занятие</p> <p>1. Работы, на которых ограничивается применение труда женщин.</p> <p>2. Виды отпусков предоставляемых женщинам и лицам с семейными обязанностями.</p> <p>3. Гарантии, предоставляемые женщинам и лицам с семейными обязанностями</p> | 2 | Разбор конкретных ситуаций | 2 |
| Тема 4.6. | Содержание учебного материала: | 2 | Дискуссия | 1 |

| | | | | |
|---|---|---|-----------|---|
| <p>Особенности регулирования труда лиц Тема 4.6. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом дистанционных работников, работающих вахтовым методом</p> | <p>1. Общие положения о работе вахтовым методом 2. Ограничения на работы вахтовым методом 3. Продолжительность вахты 4. Учет рабочего времени при работе вахтовым методом 5. Режимы труда и отдыха при работе вахтовым методом 6. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом</p> | | | |
| <p>Тема 4.7. Особенности регулирования труда дистанционных работников</p> | <p>Содержание учебного материала: 1. Общие положения 2. Особенности заключения трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающих выполнение работником трудовой функции дистанционно 3. Особенности порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя 4. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника 5. Дополнительные гарантии по оплате труда дистанционного работника</p> | 2 | Дискуссия | 1 |

| | | | | |
|--|---|---|----------------------------|---|
| | <p>6. Особенности организации труда дистанционных работников</p> <p>7. Особенности охраны труда дистанционных работников</p> <p>8. Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником</p> <p>9. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях</p> | | | |
| Тема 4.8. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде | <p>Практическое занятие</p> <p>1. Понятие и виды надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.</p> <p>2. Органы, осуществлявшие надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.</p> <p>3. Ответственность за нарушение законодательства о труде и правил по охране труда.</p> | 4 | Разбор конкретных ситуаций | 2 |
| Тема 4.9. Трудовые споры. | <p>Содержание учебного материала:</p> <p>1. Понятие и классификация трудовых споров</p> <p>2. Порядок рассмотрение индивидуальных трудовых споров.</p> <p>3. Порядок рассмотрение коллективных трудовых споров.</p> <p>4. Порядок рассмотрение трудовых споров в суде.</p> | 2 | Дискуссия | 1 |
| Тема 4.10. | Практическое занятие | 2 | Разбор конкретных ситуаций | 2 |

| | | | | |
|-------------------------------|--|---|----------------------------|---|
| Трудовые споры. | Решение ситуационных задач | | | |
| Контрольная работа № 2 | Выполнение контрольной работы № 2 по разделу IV Особенности регулирования труда отдельных работников | 2 | Разбор конкретных ситуаций | 3 |
| Экзамен | | | | |

¹ Для характеристики уровня освоения учебного материала используются следующие обозначения:

1. – ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств);
2. – репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством);
3. – продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач).

Последовательное тематическое планирование содержания программы практики, календарные объемы, виды занятий, формы организации самостоятельной работы также конкретизируются в календарно-тематическом плане (Приложение № 1)

3. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ, ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств (далее – ФОС) - комплект методических и контрольных материалов, используемых при проведении текущего контроля освоения результатов обучения и промежуточной аттестации. ФОС предназначен для контроля и управления процессом приобретения обучающимися необходимых знаний, умений, практического опыта и компетенций, определенных во ФГОС (Приложение № 2).

4. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Требования к минимальному материально-техническому обеспечению

Реализация программы дисциплины требует наличия кабинета общепрофессиональных дисциплин.

Оборудование учебного кабинета: мебель, доска

4.2. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

4.2.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная учебная литература:

1. Трудовое право: учеб. пособие для студ. учреждений сред. проф. образования. – Ростов-н/Д.: Феникс, 2004 / под ред. В.С. Бердычевского. – 384с. Кол-во 1 экз.
2. Панина А.Б. Трудовое право: учеб. пособие для студ. сред. проф. образования по спец. правоведческого профиля. – М.: Форум : Инфра-М, 2008. – 302 с. Кол-во 34 экз.
3. Харитонов С.В. Трудовое право: учеб. для студ. сред. проф. образования по спец. "Право и организация социального обеспечения". – М.: Академия, 2013. – 318с. Кол-во 25 экз.

4.2.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины

Перечень договоров ЭБС и БД

| | Наименование документа с указанием реквизитов | Срок действия документа |
|--------------------------|---|----------------------------|
| 2023 / 2024 уч. г. | 1 Договор на доступ к ЭБС ZNANIUM.COM между УУНиТ в лице директора СФ УУНиТ и ООО «Знаниум» № 1151-эбс от 11.07.2023 | С 12.07.2023 по 11.07.2024 |
| | 2 Договор на доступ к ЭБС ZNANIUM.COM между УУНиТ в лице директора СФ УУНиТ и ООО «Знаниум» № 223/801 от 23.08.2023 (предоставление доступа к коллекции ЭФУ «Федеральный перечень учебников издательства «Провещение» | С 28.08.2023 по 31.12.2024 |
| | 3 Договор на доступ к ЭБС «ЭБС ЮРАЙТ» (полная коллекция) между УУНиТ в лице директора СФ УУНиТ и ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ» № 1/23-эбс от 03.03.2023 | С 04.03.2023 по 02.03.2024 |
| | 4 Договор на доступ к ЭБС «Университетская библиотека онлайн» между БашГУ и | С 01.10.2022 по 30.09.2023 |

| | | |
|----|---|----------------------------|
| | «Нексмедиа» № 223-950 от 05.09.2022 | |
| 5 | Договор на доступ к ЭБС «Лань» между БашГУ и издательством «Лань» № 223-948 от 05.09.2022 | С 01.10.2022 по 30.09.2023 |
| 6 | Договор на доступ к ЭБС «Лань» между БашГУ и издательством «Лань» № 223-949 от 05.09.2022 | С 01.10.2022 по 30.09.2023 |
| 7 | Соглашение о сотрудничестве между БашГУ и издательством «Лань» № 5 от 05.09.2022 | С 01.10.2022 по 30.09.2023 |
| 8 | ЭБС «ЭБ БашГУ», бессрочный договор между БашГУ и ООО «Открытые библиотечные системы» № 095 от 01.09.2014 г. | бессрочный |
| 9 | Договор на доступ к электронным изданиям в составе базы данных «НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА eLIBRARY.RU» между УУНиТ и ООО НЭБ № SU- 20179 /2023 от 28.03.2023 | С 28.03 2023 по 31.12.2023 |
| 10 | Договор на БД диссертаций между УУНиТ и РГБ № 223-997 от 11.07.2023 | С 11.08.2023 по 10.08.2024 |
| 11 | Договор о подключении к НЭБ и о предоставлении доступа к объектам НЭБ между БашГУ в лице директора СФ БашГУ с ФГБУ «РГБ» № 101/НЭБ/1438-П от 11.06.2019 | С 11.06.2019 по 10.06.2024 |

4.3.3. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

| Наименование программного обеспечения |
|--|
| Office Standard 2007 Russian OpenLicensePackNoLevelAcdbc |
| Консультант Плюс |
| Windows 7 Professional |

5. ИНЫЕ СВЕДЕНИЯ И (ИЛИ) МАТЕРИАЛЫ

5.1. Перечень образовательных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Активные и интерактивные формы проведения занятий

Активные и интерактивные формы проведения занятий реализуются при подготовке по программам среднего профессионального образования и предполагают обучение в сотрудничестве. Все участники образовательного процесса (преподаватель и студенты) взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуации в атмосфере делового сотрудничества, оптимальной для выработки навыков и качеств будущего профессионала.

Основные преимущества активных и интерактивных форм проведения занятий:

- активизация познавательной и мыслительной деятельности студентов;
- усвоение студентами учебного материала в качестве активных участников;
- развитие навыков рефлексии, анализа и критического мышления;
- усиление мотивации к изучению дисциплины и обучению в целом;
- создание благоприятной атмосферы на занятии;
- развитие коммуникативных компетенций у студентов;
- развитие навыков владения современными техническими средствами и технологиями обработки информации;
- формирование и развитие способности самостоятельно находить информацию и

определять уровень ее достоверности;

- использование электронных форм, обеспечивающих четкое управление учебным процессом, повышение объективности оценки результатов обучения студентов;
- приближение учебного процесса к условиям будущей профессиональной деятельности.

Активные и интерактивные формы учебных занятий могут быть использованы при проведении лекций, практических и лабораторных занятий, выполнении курсовых проектов (работ), при прохождении практики и других видах учебных занятий.

Использование активных и интерактивных форм учебных занятий позволяет осуществлять оценку усвоенных знаний, сформированности умений и навыков, компетенций в рамках процедуры текущего контроля по дисциплине.

Активные и интерактивные формы учебных занятий реализуются преподавателем согласно рабочей программе учебной дисциплины или программе практики.

Дискуссия – это публичное обсуждение или свободный вербальный обмен знаниями, суждениями, идеями или мнениями по поводу какого-либо спорного вопроса, проблемы. Ее существенными чертами являются сочетание взаимодополняющего диалога и обсуждения-спора, столкновение различных точек зрения, позиций.

Возможности метода групповой дискуссии:

- участники дискуссии с разных сторон могут увидеть проблему, сопоставляя противоположные позиции;
- уточняются взаимные позиции, что, уменьшает сопротивление восприятию новой информации;
- в процессе открытых высказываний устраняется эмоциональная предвзятость в оценке позиции партнеров и тем самым нивелируются скрытые конфликты;
- вырабатывается групповое решение со статусом групповой нормы;
- можно использовать механизмы возложения и принятия ответственности, увеличивая включенность участников дискуссии в последующую реализацию групповых решений;
- удовлетворяется потребность участников дискуссии в признании и уважении, если они проявили свою компетентность, и тем самым повышается эффективность их отдачи и заинтересованность в решении групповой задачи.

Основные функции преподавателя при проведении дискуссии:

- формулирует проблему и тему дискуссии, дает их рабочие определения;
- создает необходимую мотивацию, показывает значимость проблемы для участников дискуссии, выделяет в ней нерешенные и противоречивые моменты, определяет ожидаемый результат;
- создает доброжелательную атмосферу;
- формулирует вместе с участниками правила ведения дискуссии;
- добивается однозначного семантического понимания терминов и понятий;
- способствует поддержанию высокого уровня активности всех участников, следит за соблюдением регламента и темы дискуссии;
- фиксирует предложенные идеи на плакате или на доске, чтобы исключить повторение и стимулировать дополнительные вопросы;
- участвует в анализе высказанных идей, мнений, позиций; подводит промежуточные итоги, чтобы избежать движения дискуссии по кругу.
- обобщает предложения, высказанные группой, и подытоживает все достигнутые выводы и заключения;
- сравнивает достигнутый результат с исходной целью.

При проведении дискуссии могут использоваться различные организационные формы занятий.

Разбор конкретных ситуаций (кейс-метод). Метод кейсов представляет собой изучение, анализ и принятие решений по ситуации, которая возникла в результате

происшедших событий, реальных ситуаций или может возникнуть при определенных обстоятельствах в конкретной организации в тот или иной момент времени.

Цели использования кейс-метода:

- развитие навыков анализа и критического мышления;
- соединение теории и практики;
- представление примеров принимаемых решений и их последствий;
- демонстрация различных позиций и точек зрения;
- формирование навыков оценки альтернативных вариантов в условиях неопределенности.

Метод разбора конкретных ситуаций может быть представлен такими своими разновидностями как решение ситуационных задач, выполнение ситуационных упражнений, кейс-стадии, метод «инцидента» и проч.

При разработке содержания кейсов (конкретных ситуаций) следует соблюдать следующие требования к учебному кейсу:

- Кейс должен опираться на знания основных разделов дисциплины, а не каких-то частей.
- Кейс должен содержать текстовый материал (описание) и другие виды подачи информации (таблицы, графики, диаграммы, иллюстрации и т. п.).
- Кейс не должен содержать прямой формулировки проблемы.
- Кейс должен быть написан профессиональным языком, но в интересной для чтения форме.
- Кейс должен быть основан на реальных материалах, но названия компаний, товаров, географических мест и т. п. сведения могут быть изменены. Об этом должно быть сказано в сноске к описанию кейса.

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ

Колледж

Календарно-тематический план

по дисциплине ***ОП.03 Правоохранительные и судебные органы***

40.02.03 ***Право и судебное администрирование***

код

наименование специальности

уровень подготовки
базовый

Разработчик (составитель)

Преподаватель

Богомолов В.В.

ученая степень, ученое звание, ФИО

Стерлитамак 2023

Очная форма обучения

| № п/п | Наименование разделов и тем | Кол-во часов | Календарные сроки изучения (план) | Вид занятия | Домашняя работа обучающихся |
|-------|---|--------------|-----------------------------------|----------------------|--|
| 1. | Трудовое право как дисциплина | 2/2 | сентябрь | Лекция | Подготовка к устному опросу по пройденной теме |
| 2. | Источники трудового права | 2/4 | сентябрь | Лекция | Заполнить таблицу по источникам трудового права |
| 3. | Принципы трудового права | 2/6 | сентябрь | Лекция | Заполнить таблицу по принципам трудового права |
| 4. | Субъекты трудового права | 2/8 | сентябрь | Лекция | Подготовка к устному опросу по пройденной теме |
| 5. | Правоотношение в сфере трудового права. | 2/10 | сентябрь | Лекция | Подготовка к устному опросу по пройденной теме |
| 6. | Социальное партнерство в сфере труда | 2/12 | октябрь | Лекция | Составить конспект по теме «Система социального партнерства в РФ на современном этапе» |
| 7. | Участие работников и работодателей в управлении организацией в социальном партнерстве | 2/14 | октябрь | Лекция | Решение задач |
| 8. | Роль социального партнерства | 2/16 | октябрь | Практическое занятие | Решение задач |

| | | | | | |
|---|--|------|---------|----------------------|---|
| 9. | Коллективные переговоры | 2/18 | октябрь | Лекция | Вопросы и задания |
| 10. | Правовое регулирование занятости населения в Российской Федерации | 2/20 | октябрь | Лекция | Провести сравнительный анализ размеров выплаты пособий в различных субъектах РФ |
| 11. | Положение безработных граждан и реализация государственной социальной политики в отношении безработных граждан | 2/22 | октябрь | Лекция | проанализировать размеры пособий в Российской Федерации и Республики Башкортостан |
| 12. | Участие работодателей в обеспечении занятости населения | 2/24 | октябрь | Практическое занятие | Вопросы и задания |
| 13. | Контрольная работа № 1 | 2/26 | октябрь | Практическое занятие | Вопросы и задания. |
| Раздел II. Регулирование отдельных институтов трудового права | | | | | |
| 14. | Трудовой договор | 2/28 | ноябрь | Лекция | Составление конспекта по теме «Отличительные особенности трудового договора от гражданско-правового договора» |
| 15. | Заключение трудового договора | 2/30 | ноябрь | Лекция | Подготовка к устному опросу о теме |
| 16. | Изменение трудового договора | 2/32 | ноябрь | Лекция | Подготовка к устному опросу по теме |

| | | | | | |
|-----|--|------|---------|----------------------|---|
| 17. | Прекращение трудового договора | 2/34 | ноябрь | Лекция | Изучить статьи ТК РФ главы 13 |
| 18. | Защита персональных данных работника. | 2/36 | ноябрь | Лекция | Подготовка к устному опросу по теме |
| 19. | Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных | 2/38 | ноябрь | Практическое занятие | Решение задач |
| 20. | Рабочее время | 2/40 | ноябрь | Лекция | Заполнить таблицу по теме «Режимы рабочего времени» |
| 21. | Время отдыха | 2/42 | ноябрь | Лекция | подготовиться к опросу по пройденной теме |
| 22. | Особенности предоставления отпуска государственным служащим | 2/44 | ноябрь | Практическое занятие | Решение задач |
| 23 | Оплата и нормирование труда. | 2/46 | ноябрь | Лекция | Подготовка к устному опросу по теме |
| 24 | Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников. | 2/48 | декабрь | Лекция | Составить конспект по теме» Основные формы переподготовки работников аппарата суда как государственных служащих |
| 25 | Ученический договор | 2/50 | декабрь | Практическое занятие | Провести аналитическое исследование по теме: «Отличие |

| | | | | | |
|---|-----------------------------------|------|---------|----------------------|---|
| | | | | | ученического о договора от трудового договора» |
| 26 | Прекращение ученического договора | 2/52 | декабрь | Практическое занятие | Решение задач |
| 27 | Дисциплина труда | 2/54 | декабрь | Лекция | Подготовится к контрольной работе по пройденным темам |
| 28 | Контрольная работа № 2 | 2/56 | декабрь | Практическое занятие | Подготовится к итоговой контрольной работе по пройденным темам |
| 29 | Итоговая контрольная работа | 2/58 | декабрь | | |
| IV семестр. Раздел III Государственное регулирование в сфере охраны труда | | | | | |
| 30 | Дисциплинарная ответственность | 2/60 | январь | Лекция | Написать опорный конспект по теме «Особенности дисциплинарного взыскания применяемые к работникам аппарата суда как государственных служащих» |
| 31 | Дисциплинарная ответственность | 2/62 | январь | практическое занятие | Повторить изученный материал |
| 32 | Охрана труда | 2/64 | январь | Лекция | Подготовка к устному опросу по теме |

| | | | | | |
|---|---|-------|---------|----------------------|--|
| 33 | Охрана труда | 2/66 | январь | Лекция | Подготовка к устному опросу по теме |
| 34 | Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету по охране труда | 2/ 68 | январь | Лекция | Составить конспект по теме «Порядок рассмотрения несчастных случаев на производстве» |
| 35 | Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету по охране труда | 2/ 70 | январь | Лекция | Подготовка к устному опросу по теме |
| 36 | Органы надзора и контроля за охраной труда | 2 /72 | февраль | практическое занятие | Решение задач |
| 37 | Органы надзора и контроля за охраной труда | 2/ 74 | февраль | практическое занятие | Повторить изученный материал |
| 38 | Материальная ответственность сторон трудового договора | 2/ 76 | февраль | Лекция | Подготовка к устному опросу по теме |
| 39 | Материальная ответственность сторон трудового договора | 2/ 78 | февраль | Лекция | Подготовка к устному опросу по теме |
| 40 | Материальная ответственность сторон трудового договора | 2/ 80 | февраль | Практическое занятие | |
| 41 | Контрольная работа №1 | 2/ 82 | февраль | Практическое занятие | |
| Раздел IV Особенности регулирования труда отдельных работников. | | | | | |
| 42 | Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет | 2/ 84 | февраль | Практическое занятие | Решать ситуационные задачи по теме |
| 43 | Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет | 2/ 86 | февраль | Практическое занятие | Решать ситуационные задачи по теме |

| | | | | | |
|--------------------|--|--------|--------|----------------------|---|
| 44 | Особенности регулирования труда лиц работающих по совместительству | 2/ 88 | март | Лекция | Подготовка к устному опросу по теме |
| 45 | Особенности регулирования труда педагогических работников | 2/ 90 | апрель | Лекция | Вопросы и задания |
| 46 | Особенности регулирования труда лиц работающих на крайнем севере и приравненных к ним местностях | 2/ 92 | апрель | Лекция | Подготовиться к опросу по пройденной теме |
| 47 | Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями | 2/ 94 | апрель | Практическое занятие | Вопросы и задания |
| 48 | Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом | 2/ 96 | май | Лекция | Подготовиться к опросу по пройденной теме |
| 49 | Особенности регулирования труда дистанционных работников | 2/ 98 | май | Лекция | Подготовиться к опросу по пройденной теме |
| 50 | Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде | 2/ 100 | май | Практическое занятие | Решение задач |
| 51 | Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде | 2/ 102 | май | Практическое занятие | Вопросы и задания |
| 52 | Трудовые споры | 2/ 104 | май | Лекция | Решение задач |
| 53 | Трудовые споры | 2/ 106 | май | Практическое занятие | Решение задач |
| 54 | Контрольная работа № 2 | 2/ 108 | июнь | Практическое занятие | Вопросы и задания |
| Экзамен | | | | | |
| Всего часов | | 108 | | | |

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ

Колледж

Фонд оценочных средств

дисциплина ***ОП.03 Правоохранительные и судебные органы***

Профессиональный цикл, обязательная часть

цикл дисциплины и его часть (обязательная, вариативная)

код ***40.02.03*** специальность ***Право и судебное администрирование***

код наименование специальности

уровень подготовки
базовый

Разработчик (составитель)

Преподаватель

Богомолов В.В.

ученая степень, ученое звание, ФИО

Стерлитамак 2023

I Паспорт фондов оценочных средств

1. Область применения

Фонд оценочных средств (ФОС) предназначен для проверки результатов освоения дисциплины «Трудовое право», входящей в состав программы подготовки специалистов среднего звена по специальности 40.02.03 «Право и судебное администрирование». Объем часов на аудиторную нагрузку для студентов очного отделения по дисциплине выделено 88 часов, на самостоятельную работу 32 часа, консультации – 8 часов.

2. Объекты оценивания – результаты освоения дисциплины

ФОС позволяет оценить следующие результаты освоения дисциплины в соответствии с ФГОС специальности 40.02.03 «Право и судебное администрирование» и рабочей программой дисциплины «Трудовое право»:

умения:

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

знания:

- нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения;
- содержание российского трудового права;
- трудовые права и обязанности граждан;
- права и обязанности работодателей;
- виды трудовых договоров;
- содержание трудовой дисциплины;
- порядок разрешения трудовых споров.

Вышеперечисленные умения, знания направлены на формирование у обучающихся следующих **общих компетенций:**

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

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

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

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

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

ОК 6. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

ОК 7. Ориентироваться в условиях постоянного обновления технологий в профессиональной деятельности.

ОК 9. Проявлять нетерпимость к коррупционному поведению.

3 Формы контроля и оценки результатов освоения дисциплины

Контроль и оценка результатов освоения – это выявление, измерение и оценивание знаний, умений и формирующихся общих и профессиональных компетенций в рамках освоения дисциплины.

В соответствии с учебным планом специальности 40.02.03 «Право и судебное администрирование» рабочей программой дисциплины «Трудовое право» предусматривается текущий и промежуточный контроль результатов освоения.

3.1 Формы текущего контроля

Текущий контроль успеваемости представляет собой проверку усвоения учебного материала, регулярно осуществляемому на протяжении курса обучения.

Текущий контроль результатов освоения дисциплины в соответствии с рабочей программой и календарно-тематическим планом происходит при использовании следующих обязательных форм контроля:

- проверка выполнения самостоятельной работы студентов,
- проверка выполнения контрольных работ

Во время проведения учебных занятий дополнительно используются следующие формы текущего контроля – устный опрос, решение задач, тестирование по темам отдельных занятий.

Выполнение и защита практических работ. Практические работы проводятся с целью усвоения и закрепления практических умений и знаний, овладения компетенциями. В ходе практической работы студенты приобретают умения, предусмотренные рабочей программой дисциплины «Трудовое право».

Список практических работ:

Практическая работа №1 по теме 1.8. Роль социального партнерства

Задача № 1. В ЗАО «Русь» в связи с увольнением Ивановой образовалась вакансия бухгалтера. Иванова, состоявшая в этой должности три года, фактически из них проработала только два, поскольку около четырех месяцев в каждом году была нетрудоспособна в связи с обострением собственных хронических заболеваний и необходимостью ухода за больным ребенком. Столь частые отсутствия на работе бухгалтера весьма неблагоприятно сказывались на положении дел, поэтому директор ЗАО «Русь» после увольнения Ивановой решил, что бухгалтером должен быть физически здоровый мужчина. С учетом этих соображений он дал в газету следующее объявление: «Требуется мужчина, не имеющий хронических заболеваний и вредных привычек, в возрасте до 35 лет с высшим экономическим образованием для работы в должности бухгалтера закрытого акционерного общества». Согласуются ли пожелания директора и данное им объявление с принципами трудового права?

Задача № 2. Программист Гурьев был принят на работу в ЗАО «Инфо-Сервис» по срочному трудовому договору сроком на 3 года для участия в новом проекте компании. Через 2 месяца Гурьев написал заявление об увольнении по собственному желанию. Директор ЗАО «Инфо-Сервис» отказался подписать заявление Гурьева, объяснив это следующими обстоятельствами: во-первых, при заключении договора Гурьев выразил согласие полностью отработать в компании 3 года, и соответствующее обязательство Гурьева записано в трудовом договоре; во-вторых, Гурьев практически ничего полезного для компании еще не сделал - отработанные им 2 месяца были потрачены на внутрифирменное обучение и стажировку.

С учетом этих обстоятельств директор предложил Гурьеву забрать свое заявление об увольнении и продолжить работу в ЗАО «Инфо-Сервис». В противном случае директор пообещал уволить но не по собственному желанию, а с такой формулировкой, какую сочтет нужной в данной ситуации. При этом директор выразил намерение удержать с Гурьева неустойку в размере его среднего месячного заработка, сославшись на условие трудового договора, допускающее такое удержание при досрочном расторжении договора по инициативе работника без уважительных причин.

Оцените данную ситуацию с точки зрения соответствия принципам морали и трудового права.

Задача № 3. В отдел кадров театра обратились учащиеся средней школы Коржаков (14 лет), Барсуков (16 лет), а также несовершеннолетний Чубасов (14 лет), который был отчислен из школы, с просьбой принять их на работу на неполный рабочий день. С какого возраста возникает трудовая правосубъектность у граждан? В чем проявляются особенности трудовой правосубъектности у несовершеннолетних граждан и

несовершеннолетних граждан, сочетающих обучение с трудом? Какие виды работ, деятельности можно выполнять только по достижению определенного возраста?

Задача № 4. Длительное время бухгалтер Чуднова и несовершеннолетний Селезнев и не могли трудоустроиться, поэтому, когда они увидели объявление о вакантных рабочих местах для выполнения вредной работы, то подали заявление о приеме на такую работу.

Однако им было отказано в приеме на вредную работу в соответствии со статьями 253, 265 ТК РФ. Правомерен ли отказ в приеме на работу этим категориям граждан?

Для выполнения каких видов трудовой деятельности законодательством установлены специальные требования по образованию, по здоровью, по трудовому стажу, по моральным качествам и т.д.? Что характеризуют понятия «общая трудовая правосубъектность» и «специальная трудовая правосубъектность» граждан России?

Задача № 5. Одна группа работников торговой фирмы решила организовать первичную ячейку политической партии пенсионеров, а другая - объединиться в профессиональную организацию. В связи с этим они стали требовать от работодателя выделения им помещения для реализации общественных функций. Работодатель эти требования отклонил. Работники обратились с жалобой в правовую инспекцию при профсоюзах.

Какой субъект трудового права определяет и регулирует формы и условия деятельности на предприятии общественных организаций? В какой правовой форме должен решаться этот вопрос? Решите вопрос, конкретизируя при этом обязанности работодателя.

Задача № 6. Работники частного предприятия объединились в профессиональный союз, избрали профсоюзный комитет, комиссию по охране труда и другие комиссии, а также доверенное лицо по охране труда. Работодатель стал препятствовать деятельности профорганизации. В частности, не допускал ее представителей на рабочие места, при возникновении несчастных случаев акт составлял единолично, не привлекал их к экспертизе безопасности условий труда. Когда же профком решил заслушать работодателя по вопросу об улучшении условий труда, он не явился на заседание. Какие права профсоюзов и формы их деятельности направлены на защиту коллективных социально-трудовых прав и интересов трудящихся? Какие гарантии закреплены в трудовом законодательстве для работников, входящих в состав профорганов?

Задача № 7. В юридическую консультацию Областного совета профессиональных союзов Тюменской области в течение месяца обратились представители различных трудовых коллективов с просьбой ответить на следующие вопросы. Правом или обязанностью работодателя является заключение коллективного договора при отсутствии инициативы по заключению коллективного договора со стороны работников?

Задача № 8. На частном предприятии «Озон» нет коллективного договора. На требование работников заключить такой договор, директор предприятия заявил, что коллективный договор не может быть заключен из-за отсутствия на предприятии профсоюзной организации. Правомерно ли заявление директора предприятия? Кто может быть сторонами коллективного договора? Предусмотрена ли ответственность за уклонение от заключения трудового договора?

Практическая работа № 2 по теме 1.12. «Участие работодателей в обеспечении занятости населения»

Задача № 1. Глухов, зарегистрированный в службе занятости и признанный в установленном порядке безработным, обратился за получением пособия по безработице. Однако инспектор службы занятости сказала ему, что деньги он должен получить по прежнему месту работы в СМУ №4, поскольку он был уволен по сокращению штатов. При обращении в бухгалтерию СМУ №4, Глухов также получил отказ в получении денег. Бухгалтер объяснила Глухову, что он является безработным и поэтому по закону он должен получать пособие по безработице, а предприятие это пособие не выплачивает. Глухов подал жалобу на инспектора службы занятости в областной центр занятости.

Проанализируйте ситуацию. Прав ли инспектор службы занятости?

Задача № 2. Красина Л.Н. в установленном порядке была признана безработной и получала пособие по безработице. Получив уведомление центра занятости о необходимости немедленной явки для получения направления на работу, Красина в назначенное время не явилась, так как уезжала в сельскую местность навестить престарелых родителей и помочь им по хозяйству. Придя через неделю к инспектору центра занятости, она узнала, что за неявку она лишена пособия по безработице. Правомерно ли решение центра занятости? Какие санкции вправе применять центр занятости населения?

Задача № 3. Инженер Вдовина была уволена с предприятия в связи с его ликвидацией. Она обратилась в центр занятости для регистрации ее в качестве безработной и подыскания подходящей работы. Ей предложили работу в качестве техника по ее специальности. Она отказалась, считая, что место этой работы слишком удалено от ее местожительства (2 часа езды в один конец) и оплата значительно ниже прежней. Можно ли считать предложенную работу подходящей для Вдовиной? Какие документы ей надо представить для регистрации в качестве безработной? Каков порядок высвобождения работников при ликвидации предприятия и каковы их материальные гарантии?

Задача № 4. Районная служба занятости снизила безработному Ильину на 20 % пособие по безработице за то, что он отказался от общественных работ. Правомерно ли поступила служба занятости? В каких случаях снижается, откладывается и прекращается выплата пособия по безработице?

Задача № 5. Через десять месяцев получения пособия по безработице машинистка Князева по предписанию врача должна иметь отпуск по беременности и родам. Как решается вопрос для безработной об этом отпуске?

Задача № 6. Гражданка Васильева после ликвидации предприятия «Фараон» была безработной в течение года. После годичного срока выплаты пособия по безработице она устроилась на работу с испытательным сроком три месяца. После окончания испытательного срока была уволена как не справившаяся с испытанием, в связи с чем обратилась в службу занятости.

Может ли Иванова быть признана безработной? Имеет ли она право на пособие по безработице и в каком размере? Дайте ответ юриста.

Задача № 7. Гражданка Царицына, проработавшая долгое время медсестрой, вынуждена была уволиться по собственному желанию в связи с необходимостью ухода за ребенком четырех лет, который серьезно заболел. Через два месяца ребенку стало значительно лучше, однако семейный доход уменьшился, поэтому она обратилась в орган службы занятости с целью поиска работы и за назначением пособия по безработице. Однако инспектором районного центра занятости ей было отказано в получении статуса безработной и назначении пособия в связи с тем, что она уволилась с прежней работы по собственной инициативе. Прав ли инспектор?

Задача № 8. Центр занятости выдал гражданину Шуршалову направление для поступления на работу в строительный трест «Домострой» на вакантное место инженера по технике безопасности, ранее заявленное этим трестом в службу занятости. Однако обратившись с этим направлением в отдел кадров стройтреста, Шуршалов получил отказ в приеме на работу в связи с тем, что на это место неделю назад был принят другой квалифицированный работник, который сам обратился к руководству стройтреста.

Имел ли право строительный трест принимать на заявленное место работника без направления службы занятости? Дайте мотивированный ответ инспектора службы занятости.

Задача № 9. Работодатель ИП Петров обратился в службу занятости для предоставления ему информации о положении на рынке труда. В чем ему было отказано. Инспектор пояснил, что они не обязаны предоставлять данную информацию в открытом доступе, что данная информация является конфиденциальной. Разрешите данную ситуацию. Правомерен ли отказ? Может ли быть обжалован данный ответ сотрудника ЦЗН работодателем ИП Петровым?

Задача № 10. Никоноров, признанный безработным, дважды не явился на регистрацию в службу занятости, мотивируя тем, что был болен. Имеет ли Никоноров право на получение пособия по безработице в этот период? Будет ли производиться ли выплата пособия по временной нетрудоспособности?

Практическая работа № 3 по теме 2.6. «Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных»

Задача № 1. При приеме на работу на собеседовании Носова в анкете в графе «наличие детей» указала на наличие двоих детей в возрасте до трех лет, и в качестве документа, подтверждающего стаж работы по специальности, предоставила справку с последнего места работы, так как трудовую книжку она утратила при переезде на новое место жительства, в связи с этим ей было отказано в приеме на работу. Назовите правила защиты персональных данных работника при приеме на работу. Правомерен ли отказ в приеме на работу. Какие документы работодатель имеет право требовать при приеме на работу? Составьте анкету для собеседования при приеме на работу юриста-консультанта, соблюдая правила защиты персональных данных работника.

Задача №2. На собеседовании при приеме на работу от гражданина потребовали паспорт, трудовую книжку, характеристику с последнего места работы, копию документа о высшем образовании, справку с места жительства, справку из налоговой инспекции об имущественном положении. Гражданин обратился за консультацией к адвокату. Какие документы работодатель не имеет права требовать при приеме на работу? Составьте юридическое заключение. Укажите способы проверки деловых качеств работника при приеме на работу (соблюдая правила защиты персональных данных работника).

Задача №3. Никитин был принят на работу в порядке перевода на должность главного бухгалтера с шестимесячным испытательным сроком. Юрист указал, что при приеме на работу Никитина нарушено трудовое законодательство. Назовите правила приема на работу с испытательным сроком. Составьте заключение юриста.

Задача №4. При заключении трудового договора с Ильющенко о работе в должности менеджера директор предложил включить в трудовой договор следующие условия: об установлении испытательного срока; о размере заработной платы; о прекращении трудового договора в случае, если Ильющенко откажется выехать в командировку; об обязанности Ильющенко использовать ежегодный отпуск только в зимнее время, выполнять обязанности заведующего отделом в период отсутствия последнего, не работать по совместительству у другого работодателя. По соглашению с Ильющенко трудовой договор был заключен. Правомерны ли условия трудового договора? Каким требованиям должно отвечать содержание трудового договора?

Задача № 5. Петрова, не достигшего возраста 18 лет, приняли на работу вахтовым методом. Государственный инспектор труда вынес предписание об устранении работодателем нарушения законодательства о труде. Какие нормы трудового права нарушил работодатель и каким образом он может устранить указанное нарушение?

Задача № 6. Старшему преподавателю Морозову была выдана характеристика для участия в конкурсе на замещение вакантной должности доцента. В характеристике было указано, что два года назад Морозову был объявлен выговор за несвоевременное предоставление плановой научной статьи. Морозов возражал против этого пункта характеристики, пояснив, что работу в срок он не предоставил не по своей вине. Правомерно ли включение этого пункта в характеристику? Каковы правила замещения должностей профессорско-преподавательского состава в вузах?

Задача №7. В связи с расширением производства в экспериментальном цехе завода приказом директора от 1 декабря токарь 3 разряда Ершов, работавший в сборочном цехе, был перемещен с 5 декабря на постоянную работу токарем того же разряда в экспериментальный цех. В связи с переходом на новую работу заработок у Ершова уменьшился на 2000 рублей в месяц. Ершов заявил, что согласия на перемещение не давал

и к работе в экспериментальном цехе не преступил, в связи с чем был уволен за прогул без уважительных причин. Работник подал в суд исковое заявление о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Правомерны ли действия работодателя?

Задача № 8. Специалист отдела кадров на обеденном перерыве рассказывал своему коллеге с юридического отдела, где проживают его коллеги, какая заработная плата у сотрудников их предприятия. Считается ли данная ситуация нарушением персональных данных работников? Будет ли специалист отдела кадров привлечен к ответственности за разглашение персональных данных? При ответе сошлитесь на НПА.

Задача № 9. Работник отдела кадров собирал персональные данные на сотрудников детского сада (воспитателя и помощника воспитателя) в анкете необходимо было указать свое ФИО, место проживания, год, месяц, дата и место рождения; семейное, положение, образование и профессия, состояние здоровья и имущественное положение. Все ли из этих данных необходимы для успешного осуществления работником его трудовых функций?

Задача № 10. Сотрудник Петров обратился в отдел кадров с просьбой разъяснить ему цель обработки его персональных данных. Сотрудник отдела кадров отказал в данной просьбе пояснив, что он не обязан давать какие-либо разъяснения по данному поводу. Разрешите данную ситуацию. При ответе сошлитесь на Федеральный закон «О персональных данных» от 27.07.2006 № 152.

Практическая работа по № 4 по теме 2.9. «Особенности предоставления отпуска государственным служащим»

Задача № 1.16-летний Минин устроился на работу курьером в суд. В июне потребовал предоставления очередного отпуска, а в июле – дополнительного отпуска без сохранения заработной платы. Правомерны ли требования работника? Назовите особенности времени отдыха несовершеннолетних работников.

Задача № 2. Тимофеева, работающая по совместительству, обратилась к работодателю с заявлением предоставления ей ежегодного отпуска, поскольку у нее наступило время отпуска по основной работе. Работодатель в предоставлении отпуска отказал на том основании, что она проработала в организации всего три месяца. Правомерен ли отказ работодателя? Назовите порядок и основания предоставления ежегодного отпуска по основному месту работы и по совместительству.

Задача № 3. Директор издал приказ о досрочном отзыве Лосева из отпуска в связи с производственной необходимостью. Лосев не вышел на работу и был уволен за прогул. Лосев обжаловал увольнение в суд. Назовите основания отзыва работника из ежегодного отпуска. Какое решение должен вынести суд.

Задача № 4. Александрова ушла в очередной ежегодный отпуск на 36 календарных дней с 7 апреля. 20 апреля Александрова была помещена в больницу с ангиной, где находилась на стационарном лечении 2 недели. По окончании срока отпуска, указанного в приказе, Александрова к работе не преступила, а вышла на работу только через две недели. Укажите основания продления ежегодного отпуска. Правомерны ли действия Александровой? Составьте юридическое заключение.

Задача № 5. Огородников работал секретарем судебного заседания в суде, параллельно он получал высшее образование. У Огородникова началась сессия и он обратился с просьбой к работодателю предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы на 15 дней в связи с началом сессии. Однако работодатель отказал Огородникову на том основании, что отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению сторон, а в данный момент необходимо присутствие Огородникова на рабочем месте (заменить его некем). Правомерен ли отказ работодателя? Назовите основания и порядок предоставления отпуска без сохранения заработной платы. На какой вид отпуска имеет право Огородников?

Задача № 6. Женщины, работающие в сельскохозяйственном кооперативе на основании членства, узнав из телепередачи о том, что им должна предоставляться 36-часовая рабочая неделя, подали председателю кооператива заявление об установлении им в соответствии с требованиями трудового законодательства сокращенного рабочего дня с оплатой, как за полный рабочий день. Председатель кооператива обратился за консультацией в коллегии адвокатов. Дайте понятие полного (нормального) и сокращенного рабочего времени. Каким категориям работников работодатель обязан установить сокращенное рабочее время?

Задача № 7. В государственную инспекцию труда за разъяснениями обратились работница Шустова. Ей было отказано в установлении неполного рабочего дня для ухода за больным внуком (медицинское заключение имеется). Правомерен ли отказ Шустовой?

Задача № 8. Несовершеннолетний Платонов был принят на завод в качестве дворника. Какой режим рабочего времени для него будет установлен работодателем? Сколько часов будет составлять рабочая неделя несовершеннолетнего Платонова?

Задача 9. Инвалид 3 группы Куницын представил в отдел кадров рекомендацию МСЭ о работе с неполным рабочим временем и заявление о переводе на полставки по занимаемой в настоящее время должности. Какие действия должен предпринять работодатель? Назовите особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха инвалидов.

Задача 10. Директор издал приказ об изменении режима рабочего времени. Если ранее работники трудились с 8.00 до 17.00 с обеденным перерывом с 12.00 до 13.00, то согласно нового приказа устанавливался рабочий день с 8.00 до 18.00 с обеденным перерывом с 12.00 до 14.00. Часть работников не согласилась работать в новом режиме, мотивировав это тем, что на изменение времени начала и окончания рабочего дня требуется их согласие. Разрешите данную ситуацию.

Практическая работа № 5 по теме 2.12. «Ученический договор»

Решить тест.

Тест № 1. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации реализуется путем заключения:

- 1) трудового договора;
- 2) гражданского договора;
- 3) ученического договора;
- 4) дополнительного договора.

Тест № 2. Право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение имеет(ют):

- 1) любой работодатель, имеющий лицензию на право осуществления образовательной деятельности;
- 2) только работодатель – юридическое лицо (организация);
- 3) работодатель, за исключением работодателя физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем;
- 4) любой работодатель.

Тест № 3. Ученические отношения _____ трудовым отношениям:

- 1) предшествуют и сопутствуют;
- 2) предшествуют;
- 3) сопутствуют;
- 4) сменяют;
- 5) заменяют.

Тест № 4. В период действия ученического договора ученики не могут привлекаться:

- 1) к сверхурочным работам;
- 2) командировкам;
- 3) работам в выходные дни.
- 4) нет правильного ответа

Тест № 5. Ученикам в период ученичества выплачивается:

- 1) стипендия;
- 2) заработная плата;
- 3) вознаграждение.

Тест № 6. В соответствии со ст. 197 ТК РФ работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. В перечне необходимых профессий и специальностей, определенных работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, указана профессия, которую хотел бы получить работник организации. Направление этого работника на обучение производится по предложению:

- 1) работодателя;
- 2) работника;
- 3) представительного органа работников.

Тест № 7. Профессиональная подготовка организуется с целью:

- 1) получения новых, дополнительных знаний по основной профессии;
- 2) углубления профессиональных знаний и навыков;
- 3) обновления теоретических и практических знаний;
- 4) освоения новой профессии;
- 5) первоначального профессионального обучения.

Тест № 8. Какова судьба ученического договора, если в срок, определенный договором, лицо не приступило к занятиям?

- 1) договор прекращается;
- 2) договор расторгается;
- 3) договор аннулируется;
- 4) договор считается незаключенным.

Тест № 9. Ученический договор должен содержать:

1. наименование сторон;
2. указание на конкретную квалификацию, приобретаемую учеником;
3. обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором;
4. все ответы верны

Тест № 10. Ученический договор может содержать

1. иные условия, определенные соглашением сторон
2. не может содержать иных условия, так как ТК РФ строго определен перечень содержания условия
3. нет правильного ответа

Тест № 11. Размер стипендии в период ученичества:

- 1) определяется соглашением сторон;
- 2) не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- 3) не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы в субъекте РФ;
- 4) не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Тест № 12. Согласно ст. 205 ТК РФ на учеников распространяется трудовое законодательство, поэтому:

- 1) им предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск;
- 2) им предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в связи с регистрацией брака;
- 3) возникающие конфликты с работодателем рассматриваются комиссией по трудовым спорам;
- 4) стипендия выплачивается не реже, чем через полмесяца;

5) им возмещаются расходы при направлении в служебную командировку, связанную с ученичеством.

Тест № 13. Ученический договор заключается на срок:

- 1) 5 лет
- 2) 2 года
- 3) 4 года
- 4) Необходимый для получения данной квалификации

Тест № 14. Ученический договор, заключаемый с работником данной организации является:

- 1) Дополнительным к трудовому договору
- 2) Заключается отдельный гражданско – правовой договор

Тест № 15. Ученический договор заключается:

1. В письменной форме
2. В устной форме
3. В электронной форме.

Тест № 16. Ученичество организуется в форме:

1. Индивидуального
2. Бригадного
3. Курсового обучения
4. Все ответы верны.

Тест № 17. Время ученичества в течение недели _____ превышать нормы рабочего времени, установленной для работников соответствующих возраста, профессии, специальности при выполнении соответствующих работ.

1. не должно превышать
2. может превышать

Тест № 18. Работники, проходящие обучение в организации, по соглашению с работодателем:

1. могут полностью освободиться от работы по трудовому договору
2. выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени.
3. все ответы верны

Тест № 19. Условия ученического договора признаются недействительными, если :

1. противоречат ТК РФ,
2. противоречат коллективному договору, соглашениям, я
3. все ответы верны

Тест № 20. Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок _____

1. не устанавливается.
2. устанавливается.

Практическая работа № 6 по теме 2.14. Дисциплина труда

Задача № 1. Чижикова работала старшим продавцом магазина «Купец». В порядке дисциплинарного взыскания ее перевели разнорабочей в этом магазине сроком на три месяца. За отказ выполнять эту работу Чижикова был объявлен выговор. Чижикова обжаловала наложенные на нее дисциплинарные взыскания в суд. Определите правовые нормы, подлежащие применению при разрешении данного спора. Назовите виды дисциплинарных взысканий. Решите дело по существу.

Задача № 2. Машинист Самохвалов дважды в течении недели допустил аварийную ситуацию. Работодатель лишил его права управления железнодорожным составом и перевел на другую работу. За разъяснением Самохвалов обратился в Территориальное объединение профсоюзов. Назовите особенности специальной дисциплинарной ответственности. Подготовьте письменное юридическое заключение.

Задача № 3. Чижикова работала старшим продавцом магазина «Купец». В порядке дисциплинарного взыскания ее перевели разнорабочей в этом магазине сроком на три месяца. За отказ выполнять эту работу Чижикова был объявлен выговор. Чижикова обжаловала наложенные на нее дисциплинарные взыскания в суд. Определите правовые нормы, подлежащие применению при разрешении данного спора. Назовите виды дисциплинарных взысканий. Решите дело по существу.

Задача № 4. Гражданин Комалов опоздал на работу на 25 минут, работодателем были применены две меры дисциплинарного взыскания: замечание и выговор. Правомерно ли поступил работодатель? Каков порядок применения дисциплинарного взыскания согласно ТК РФ?

Задача № 5. Степаненко В.В. 10.10. 2018 года было применено дисциплинарное взыскание. Определите срок, когда данное дисциплинарное взыскание будет считаться снятым? При ответе сошлитесь на ТК РФ

Задача № 6. Медицинская сестра городской больницы № 6 постоянно опаздывала на работу, о чем стало известно главному врачу. Предупредив в устной форме, что в следующий раз она будет уволена, руководитель медицинского учреждения попросил заведующего отделением лично доложить о последующих опозданиях. Через неделю медицинская сестра вновь опоздала, после чего на следующий рабочий день ее попросили ознакомиться с приказом об увольнении и не допустили к работе. Правомерны ли действия работодателя?

Задача № 7. Гражданин Петров В.В. появился в состоянии алкогольного опьянения на рабочем месте за, что работодатель уволил его. Петров В.В. не согласился с данным фактом так как согласно ТК РФ ст. 192 по его мнению к нему должны были сначала применить замечание. Разрешите данную ситуацию.

Задача № 8. Работник Хомяков В.Г. в грубой форме высказался в отношении деятельности руководителя организации в связи, чем последний объявил о переводе его в нижестоящую должность сроком до 3 месяцев в качестве дисциплинарного взыскания. Правомерны ли действия руководителя организации?

Задача № 9. В конце июля директор школы связался по телефону с учителем и потребовал, чтобы он вышел на работу и подготовил закрепленный за ним кабинет к приемке в течение недели. Учитель объяснил, что находится в отпуске и сможет выйти на работу только через три недели, то есть в середине августа. Директор настаивал, чтобы учитель появился на рабочем месте немедленно, в противном случае он будет привлечен к дисциплинарной ответственности за то, что не выполнил распоряжения работодателя, не подготовил кабинет к новому учебному году, хотя за заведование кабинетом он получает доплату. Можно ли привлечь учителя к дисциплинарной ответственности за то, что в период отпуска он не выполнил названные требования работодателя?

Задача № 10. К несовершеннолетнему Ковалеву было применено дисциплинарное взыскание в качестве замечания за опоздание на работу на 20 минут. Имеет ли право работодатель применять дисциплинарное взыскание к несовершеннолетним?

Практическая работа № 7 «Дисциплинарная ответственность»

Задача 1. За успешное выполнение сложного задания, заместитель директора по финансам ООО «Лунный свет» Занозов был награжден ценным подарком, и ему была объявлена благодарность.

Может ли работодатель применить сразу два вида поощрений? Какие виды поощрений предусмотрены трудовым законодательством?

Задача 2. Библиотекарь ПТУ Тряпкина распивала спиртные напитки и курила вместе с учеником 11 класса Абрамовичем около здания школы. Директор ПТУ Богомоллов был возмущен подобными действиями, объявил Тряпкиной выговор и уволил ее по п.8 ч.1 ст.81 ТК РФ.

Правомерны ли действия Директора ПТУ? Каков порядок применения дисциплинарных взысканий? Обоснуйте законность (незаконность) применения к Тряпкиной увольнения в качестве дисциплинарного взыскания.

Задача 3. Артистка Русского драматического театра Семечкина проработала в театре более 20 лет, за этот период участвовала более, чем в 30 спектаклях. Председатель профсоюзного комитета Духоплавов обратился с предложением к директору театра о награждении ее званием "Заслуженный работник культуры Удмуртской Республики" и поощрении ценным подарком.

Какой ответ даст директор театра? Каков порядок присвоения почетных званий в Удмуртской Республике? Какими нормативно-правовыми актами регламентируется порядок присвоения почетных званий в Удмуртской Республике?

Задача 4. Помощник водителя дрезины Воркутинской железной дороги Зайчиков вышел на работу 21.03.2011 г. в состоянии алкогольного опьянения, о чем был составлен соответствующий акт. От прохождения медицинского освидетельствования он отказался. На следующий день от него потребовали дачи письменных объяснений. 24.03.2011 г. письменные объяснения он дал, указав, что перед работой выпил только пиво, а его действия не привели ни к аварии, ни к иным серьезным последствиям. Посчитав его доводы неубедительными, начальник Воркутинской железной дороги издал приказ о лишении Зайчикова удостоверения помощника водителя на срок два месяца.

Зайчиков оспорил данное дисциплинарное взыскание в суде.

Определите подведомственность и подсудность данного спора. Правомерны ли действия начальника железной дороги? Какие виды взысканий предусмотрены за нарушение трудовой дисциплины работников железнодорожного транспорта? Укажите вид юридической ответственности.

Задача 5. В ООО «Рогатый бизон» предусмотрены следующие виды дисциплинарных взысканий и мер поощрений:

- 1) Замечание
- 2) Штраф
- 3) Объявление неполного служебного соответствия
- 4) Увольнение
- 5) Лишение почетного красного знамени передовика
- 6) Увольнение
- 7) Выплата премии
- 8) Предоставление дополнительного отпуска в размере 3 дней
- 9) Награждение красными шароварами
- 10) Досрочное снятие дисциплинарного взыскания
- 11) Награждение бесплатной путевкой в профилакторий «Ласточка»

Дайте правовую оценку на предмет соответствия действующему законодательству.

Задача 6. Главный бухгалтер ОАО «Трудный путь» Тунцова несколько раз опоздала на работу, о чем были составлены соответствующие акты. Директор издал приказ о наложении дисциплинарного взыскания - выговора. После налоговой проверки выяснилось, что в организации не организован бухгалтерский учет: нет необходимой бухгалтерской документации, а годовой баланс не составлен в срок. Не дождавшись окончания проверки, директор ОАО «Трудный путь» издал приказ о лишении Тунцовой квартальной премии, кроме того, ей был перенесен отпуск с июля месяца на сентябрь месяц, не предоставлен дополнительный отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня, не выплачены дивиденды. Через неделю Тунцова была уволена по п.5 ст. 81 ТК РФ.

Правомерны ли действия директора ОАО?

Задача 7. На судью федерального суда Суханкину за то, что она якобы по псевдонимом Правдина составляла и направляла письма в квалификационную

коллегию судей с указанием ошибок, допущенных другими судьями, было наложено дисциплинарное взыскание в виде досрочного прекращения полномочий судьи с лишением второго квалификационного класса. В подтверждение совершения дисциплинарного проступка квалификационная коллегия судей сослалась на результаты служебной проверки, проведенной по просьбе председателя квалификационной коллегии судей. В рамках служебной проверки из кабинета судьи в ее отсутствие и без ее согласия 12 апреля 2011 года был изъят системный блок персонального служебного компьютера. Согласно справке подписанной помощником председателя суда и главным специалистом отдела правовой информатизации, систематизации и кодификации законодательства, анализа и обобщения судебной практики этого же суда на жестком диске системного блока был обнаружены файлы с содержанием фрагментов писем направленных председателю квалификационной коллегии судей.

Правомерны ли действия квалификационной коллегии судей? Какие виды дисциплинарных взысканий могут быть наложены на судей, каков порядок их применения?

Задача 8. Накануне празднования Нового года, 31 декабря, руководство ООО «Форсайт» организовало выезд работников во время рабочего дня в развлекательный центр для игры в боулинг. После этого Голубков и Перышкин оказались в состоянии алкогольного опьянения. Директор обратился с вопросом к юристу о возможности привлечения указанных лиц к дисциплинарной ответственности.

Подготовьте ответ юриста.

Задача 9. Секретарю Длинноноговой директор ЗАО «Самоцветы» выдал разовую доверенность на получение в ООО «Цвет камыша» картину известного художника. После получения картины, Длинноногова зашла в кафе, откуда картина и была похищена. Директор объявил выговор и взыскал с Длинноноговой стоимость картины в полном объеме.

Длинноногова обратилась в суд. В судебном заседании выяснилось, что директор не хотел объявлять ей выговор, но юрист ЗАО «Самоцветы» объяснил ему, что директор обязан наложить дисциплинарное взыскание, кроме того, приказ был объявлен ей под роспись лишь через 34 дня после совершения кражи.

Решите дело. Возможно ли одновременно привлечь работника и к материальной и к дисциплинарной ответственности?

трудового распорядка, одновременно ему были заданы следующие вопросы:

- 1) В обязательном ли порядке должны быть разработаны правила внутреннего трудового распорядка в организации?
- 2) Можно ли в ПВТР предусмотреть такие виды взысканий, как штраф, перенос отпуска, уменьшение количества дней отпуска на количество дней прогулов?
- 3) Какие виды поощрений за труд можно установить в ПВТР?
- 4) В каком порядке следует принимать ПВТР, если в организации есть профсоюз, объединяющий 30 работников из 100, и действует совет трудового коллектива?

Подготовьте ответ юриста.

Практическая работа № 8. по теме 3.4. «Органы контроля и надзора за охраной труда».

Задача № 1. Семнадцатилетний Панков после окончания профессионального училища в отдел кадров завода металлоконструкций. В отделе кадров ему сказали, что оформят в цех в соответствии с полученной специальностью сварщика третьего разряда. Однако инженер по охране труда запротестовал против приема на работу Панкова, указав, что несовершеннолетним запрещено работать электро- и газосварщиками. Поэтому инженер

предложил до исполнения 18 лет принять Панкова слесарем, то есть не по специальности, полученной в результате обучения. Как на Ваш взгляд решить эту проблему?

Задача № 2. В цехе по изготовлению рам для пластиковых окон резко повысилась заболеваемость работников после приобретения новой партии материалов. Работники потребовали от работодателя проведения медосмотра и экспертизы материалов для изготовления рам. После отказа работодателя обратились в государственную инспекцию по труду. Какие меры должен предпринять государственный инспектор? Назовите основания и процедуру проведения экспертизы условий труда. При ответе сошлитесь на Приказ Минтруда России от 12.08.2014 № 549н «Об утверждении Порядка проведения государственной экспертизы условий труда».

Задача № 3. Костенко В.В. устраивался на завод «Азот», при трудоустройстве работодатель попросил Костенко В.В. купить специальную одежду для работы в цеху. Разъясните данную ситуацию. Должен ли работник обеспечивать себя специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты?

Задача № 4. При проведении проверки по охране труда государственный инспектор обнаружил, что отсутствуют журналы проведения инструктажей по охране труда. От работодателя были потребованы письменные объяснения и сдача экзамена по охране труда. Работодатель заявил, что инспектор вышел за пределы своих полномочий. Назовите права и обязанности работодателя по обеспечению охраны труда. Назовите меры по обеспечению охраны труда. Назовите права и обязанности государственного инспектора по труду.

Задача № 5. Кондитер Кремова не прошла очередной медицинский осмотр. Работодатель объявил ей выговор и отстранил от работы. После того, как Кремова не прошла медицинский осмотр к вновь назначенному сроку, работодатель уволил ее за систематическое нарушение трудовой дисциплины. Правомерны ли действия работодателя?

Задача № 6. В коллективном договоре, поступившем на регистрацию в органы по труду, содержится условие о том, что в связи с отсутствием финансовых средств, осуществление ухода и ремонта за специальной одеждой и специальной обувью работники осуществляют самостоятельно. Какие меры должен предпринять государственный орган по труду? Назовите права и обязанности работников по охране труда.

Задача № 7. Представьте себе, что вы юрисконсульт предприятия, на котором есть производства с тяжелыми работами и работами с вредными условиями труда. Генеральный директор попросил вас составить для отдела кадров перечень законных оснований для отказа в заключении трудового договора обратившимся для трудоустройства по данным вакансиям. При ответе сошлитесь на ТК РФ.

Задача № 8. Иванова работала на работе с вредными условиями труда, в связи с этим ей выдавали по установленным нормам молоко. Иванова решила заменить выдачу молока денежной компенсацией. Имеет ли она на это право?

Задача № 9. На предприятие произошёл тяжелый несчастный случай кого должен известить работодатель о несчастном случае?

Задача № 10. На предприятие «Азот» произошел несчастный случай. Каким образом будет формироваться комиссия по расследованию несчастного случая.

Практическая работа № 9 Материальная ответственность сторон трудового договора

№ 1

На одной из буровых установок в Тюменской области из-за сильных морозов вышел из строя ряд механизмов. Однако бригада буровиков смогла продолжить работу, используя сохранившиеся в исправности средства и применив в экстремальной ситуации не предусмотренные правилами ведения работы методы. В противном случае

предприятию мог быть причинен значительный материальный ущерб. Но и новый метод ведения работ привел к поломке части агрегатов. Тем самым предприятию был причинен материальный ущерб, правда, в значительно меньших размерах, чем если бы члены бригады не проявили инициативу.

Администрация предприятия лишила коллектив бригады премии за невыполнение планового задания и потребовала возмещение ущерба, вызванного поломкой буровых механизмов.

Правомерны ли действия администрации?

Что понимается под нормальным производственно-хозяйственным риском?

Каковы его пределы? Кто устанавливает эти пределы?

Какие обстоятельства освобождают работника от материальной ответственности, несмотря на наличие всех условий для ее наступления?

№ 2

Маляров, работая водителем в АО АТП – 5, совершил автоаварию, в результате которой К. были причинены тяжелые телесные повреждения, и она была признана инвалидом.

В возмещение вреда здоровью К. с АО АТП – 5 решением суда было взыскано 50 тыс. руб. Исполнив это решение, АО АТП – 5 обратилось в суд с иском к Малярову о взыскании с него 50 тыс. руб., сославшись на отказ ответчика добровольно внести в кассу предприятия эту сумму. Ворошиловский районный суд г. Ростов-на-Дону удовлетворил иск АО АТП – 5 в полном объеме. Судебная коллегия по гражданским делам Ростовского областного суда это решение отменила, и дело отправила на повторное рассмотрение в тот же суд.

Удовлетворяя иск АО АТП – 5 и взыскивая с Малярова 50 тыс. руб., суд руководствовался ст.ст.1064, 1079 ГК РФ.

К каким нормативным актам следует обратиться при рассмотрении данного дела. Разрешите спор по существу.

№ 3

Вследствие неправильного хранения кладовщиком Власовой масла, мяса и других продуктов ресторану был причинен материальный ущерб на сумму 1800 руб.

Директор издал приказ об удержании с Власовой стоимости горячих блюд, которые можно было бы изготовить из перечисленных продуктов. Стоимость составила бы 2150 руб. Власова отказалась возместить этот ущерб.

В каком размере должен быть возмещен ущерб, причиненный организации?

Каков порядок возмещения материального ущерба?

№ 4

Мастер Локтев перед началом смены должен был дать фрезеровщику Катушеву указания о порядке обработки новой детали. Не дождавшись Локтева, который без уважительной причины опоздал на работу, Катушев самостоятельно приступил к обработке детали и допустил брак.

Можно ли названных лиц привлечь к ответственности и к какой?

№ 5

Токарь Петров после окончания рабочей смены решил отладить работу станка, который часто давал сбой в работе, и вывел его из строя.

Приказом генерального директора фирмы «Компрессор» ему был объявлен выговор, бухгалтерия удержала с него денежную сумму в размере среднемесячного заработка.

Правильны ли действия администрации в данной ситуации?

№ 6

За два часа до окончания смены рабочий цеха Попов стал вытачивать на токарном станке детали инвентаря, используемого на садовом участке. В процессе работы Попов сломал станок.

Определите основания и вид материальной ответственности Попова?

№ 7

Сторож вневедомственной охраны Колчанов отлучился на полчаса с охраняемого объекта. Во время его отсутствия неизвестные лица сбили замок и похитили пять коробок с обувью на сумму 42 000 руб.

Арбитраж взыскал эту сумму с отдела вневедомственной охраны в пользу склада.

Отдел охраны обратился в суд с иском к Колчанову о взыскании с него 42 000 руб.

На суде Колчанов заявил, что похитители в настоящее время задержаны и ущерб следует взыскивать с них, а не с него.

Какое решение должен вынести суд?

Имело бы значение для решения суда, если бы похитители не были установлены?

№ 8

Краснова работала сторожем учебно-опытного хозяйства в Сельскохозяйственной академии. В ночь с 8 на 9 мая, когда Краснова отлучилась с объекта по домашним делам, неизвестные лица проникли в оранжерею и уничтожили опытные посадки, имеющие важное научное значение.

Академия оказалась не в состоянии довести до конца научное исследование по заказу ЗАО «Весна» и вынуждена была заплатить неустойку в размере 7 млн руб.

Ректор академии издал приказ, которым обязал Краснову возместить материальный ущерб в полном объеме.

Дайте юридическую оценку случившемуся.

Правильно ли действовал ректор академии?

№ 9

По вине водителя такси Яковлева совершена авария. Таксомоторный парк возместил пострадавшему пассажиру имущественный ущерб и произвел ремонт автомашины, которая в течение недели не выходила на линию. Возместить добровольно понесенный таксомоторным парком ущерб Яковлев отказался.

Таксомоторный парк обратился в суд с иском о возмещении Яковлевым нанесенного им ущерба.

Определите виды убытков, причиненных Яковлевым таксомоторному парку.

Какую ответственность и за что он должен понести?

№ 10

Водитель автобазы Жидков был направлен администрацией на автомашине за грузом. Во время рейса он нарушил правила дорожного движения и столкнулся со встречной машиной. В результате этого столкновения автобазе был причинен материальный ущерб на сумму 10 276 руб. Администрация предъявила в суд иск о взыскании с Жидкова как виновника происшествия всей суммы причиненного ущерба. На суде Жидков против иска не возражал, но считал, что должен нести не полную, а ограниченную материальную ответственность.

Какое решение должен вынести суд?

№ 11

Электросварщик Степанов производил сварку металлических труб. При этом он нарушил правила по технике безопасности, в результате чего возник пожар, которым уничтожены внутренние перегородки, перекрытия и другие конструкции здания, всего на сумму 30 120 руб.

Как решить вопрос о материальной ответственности Степанова?

№ 12

Петряков был принят на работу гардеробщиком в парикмахерскую. В первый же день работы, еще до оформления договора о полной материальной ответственности, из гардероба были похищены два дорогостоящих пальто.

Может ли быть Петряков привлечен к материальной ответственности? Если да, то может ли он, получая невысокую зарплату, реально возместить ущерб, причиненный организации?

№ 13

Техник заготовительной организации Поваров с водителем Еськиным на автомашине выехали в командировку. Остановившись на ночлег, они выпили водки, после чего Еськин уснул. Поваров вытащил у него из кармана ключ от машины и поехал «покататься». Не справившись с управлением, он заехал в кювет, повредил бампер и радиатор машины, чем причинил материальные ущерб организации на сумму 4800 руб.

Кто, в каком размере и в каком порядке должен возместить этот ущерб?

№ 14

В результате небрежности бухгалтера Гордиенко ею в электричке оставлен, портфель, в котором находился чек на предъявителя на сумму 3000 руб. По этому чеку неизвестное лицо получило в банке деньги. Уголовное дело, возбужденное против Гордиенко, было прекращено.

Администрация организации, где работала Гордиенко, решила взыскать с нее всю сумму причиненного ущерба.

В каком порядке и размере Гордиенко должна нести материальную ответственность?

№ 15

Шипилов работал заведующим складом на торгово-закупочной базе. После инвентаризации на складе выявлена недостача на сумму 5000 рублей. Шипилов отказался добровольно возместить недостачу, объяснив, что на склад не была обеспечена надлежащая охрана, о чем он неоднократно сообщал докладной запиской.

Администрация базы предъявила Шипилову иск о взыскании 5000 руб. В суде выяснилось, что договор о полной материальной ответственности с ним не заключался.

Какое решение должен вынести суд о материальной ответственности заведующего складом?

Практическая работа № 10 по теме 3.6. «Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет»

Задача № 1. 14-летний подросток после окончания 7 классов средней школы во время летних каникул решил поступить на работу в качестве мойщика легковых машин. Руководитель автосервиса, куда обратился подросток, потребовал от него справку из школы о том, что ему разрешается поступить на работу. В выдаче подобной справки ему было отказано директором школы на том основании, что согласно Закону РФ «Об образовании» получение общего образования является обязательным, и все подростки должны учиться в школе для получения указанного образования. Оцените правомерность действий работодателя и позицию директорашколы. Разрешите сложившуюся ситуацию, по существу.

Задача № 2. В трудовой договор семнадцатилетнего Е. был внесен пункт, обязывающий его выходить на работу в выходные и праздничные дни, если администрация сочтет это необходимым.

Будет ли обладать юридической силой рассматриваемое условие трудового договора? В чем особенность привлечения несовершеннолетних к работе в выходные и праздничные дни? Аргументируйте свой ответ.

Задача № 3. Пятнадцатилетний И., учащийся школы, решил поработать в свободное от учебы время. При приеме на работу ему разъяснили, что для него будет установлено сокращенное рабочее время, оплачиваться оно будет пропорционально отработанному времени. Правомерны ли данные разъяснения? Как регулируется продолжительность рабочего времени и его оплата для учащихся в возрасте до 18 лет? Аргументируйте свой ответ.

Задача № 4. Афанасьев на время летних каникул решил устроиться на предприятие «Азот». В отделе кадров ему отказали так как предприятие работает с вредными и опасными условиями труда. Правомерны ли действия отдела кадров?

Задача № 5. 17 летний Митин решил устроиться официантом в ночной клуб в свободное от учебы время. Представьте себя в качестве работодателя. Имеете ли вы право принимать на данную должность Митина?

Задача № 6. Работодатель Иванов привлёк Митина (16 лет) к работе в ночную смену. Имеет ли право работодатель привлекать несовершеннолетних работников к работе в ночную смену?

Задача № 7. Работодатель Иванов решил расторгнуть трудовой договор по своей инициативе с Коняевым (16 лет), Пастуховым (17 лет), Васильевым (16 лет). Разъясните особенности увольнения несовершеннолетних.

Задание № 8. В каких сферах имеют право работать несовершеннолетние?

Задание № 9. Заполните таблицу «Особенности регулирования труда несовершеннолетних работников», опираясь на ТК РФ

| Дополнительные документы, требуемые для приема на работу несовершеннолетнего работника | Медицинский осмотр несовершеннолетних | Работы, на которых может применяться труд несовершеннолетних работников | Работы, на которых запрещается применение труда несовершеннолетних работников | Нормы выработки | Оплата труда | Отпуск |
|--|---------------------------------------|---|---|-----------------|--------------|--------|
| | | | | | | |

Практическая работа № 9 по теме 4.2. «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями»

Задача 1. Сергеева, воспитывающая шестилетнего ребенка без мужа, систематически опаздывала на работу, допускала прогулы и появление на работе в нетрезвом виде. При этом она оправдывала свое поведение трудностями жизни одинокой матери. При проведении мероприятий по сокращению штата её должность была сокращена, а Сергеева уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с выплатой выходного пособия в размере среднемесячного заработка. При выдаче Сергеевой трудовой книжки начальник отдела кадров сказал ей, чтобы она не обращалась никуда с жалобой, поскольку ее нарушения трудовой дисциплины зафиксированы в деле, и она давно заслужила увольнения. Оцените законность увольнения Сергеевой.

Задача 2. Воскобоева, мать двоих детей, находилась в очередном ежегодном оплачиваемом отпуске с 14 июля по 10 августа 2008 г. 8 августа 2008 г. она обратилась к работодателю с просьбой о продлении отпуска на 10 дней, так как с 21 по 30 июля в связи с болезнью ребенка ей был выдан листок нетрудоспособности. Работодатель отказался продлить Воскобоевой отпуск. Правомерно ли решение работодателя?

Задание № 3. Заполнить таблицу. Опираясь на ТК РФ

| Режимы рабочего времени предоставляемые женщинам, лиц с семейными обязанностями | Виды предоставляемых гарантий женщинам, лиц с семейными обязанностями | Виды предоставляемых гарантий женщинам, лиц с семейными обязанностями в связи с выполнением трудовых обязанностей во |
|---|---|--|
| | | |

| | | |
|--|--|--------------------------|
| | | время декретного отпуска |
| | | |

Задача № 4. Гражданка Панина, находясь в отпуске по уходу за ребенком, обратилась к руководителю организации с просьбой о продолжении работы на условиях неполного рабочего времени, так как не хотела утратить право на получение социального пособия на ребенка. Работодатель отказал ей в этой просьбе, мотивируя свой отказ тем, что если она будет работать, то пособие на ребенка ей выплачивать не будут. Имеет ли право работница, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком, на пособие, если будет работать?

Задача № 5. Редактор издательства Соловова будучи беременной была уволена по инициативе работодателя. Правомерны ли действия работодателя?

Задание № 6. На какие гарантии имеют право женщины, проживающие в сельской местности?

Задача № 7. Юрист Т. научно-исследовательского института, проработав 6 месяцев, ушла в отпуск по беременности и родам. По окончании послеродового отпуска она обратилась к директору института с просьбой предоставить ей очередной отпуск на 28 календарных дней. Однако директор отказал ей в этом, сославшись на то, что она не проработала в институте 6 месяцев и еще не приобрела права на ежегодный отпуск. Имеет ли Т. право на очередной отпуск и на основании чего? Каков порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска после отпуска по беременности и родам? Аргументируйте свой ответ.

Задача № 8. Кормящая мать Власова в течение шести месяцев не пользовалась перерывом для кормления ребенка в связи с удаленностью своего места жительства от места работы. Когда работница прекратила кормить ребенка грудью, она потребовала от заведующего поликлиникой оплаты за неиспользованные перерывы на кормление ребенка как за работу в сверхурочное время. Администрация учреждения отказалась оплачивать работу, которая, по мнению работницы, признавалась сверхурочной. «Но должны же мне как-то компенсировать это время?» - спросила С. и обратилась к главному врачу больницы с заявлением удлинить ей отпуск на количество дней, которые в сумме составили перерывы на кормление ребенка. В удовлетворении ее просьбы вновь было отказано. Тогда С. обратилась в комиссию по разрешению трудовых споров организации с заявлением, в котором просила компенсировать ей работу во время перерыва на кормление ребенка дополнительной оплатой либо предоставлением дополнительного отпуска. Как будет решено дело?

Задача № 9. Ковалева написала заявление о предоставлении ей 4 дополнительных выходных дня в феврале 2018 года, в связи с тем, что она имеет ребенка – инвалида. Работодатель отказал ей ссылаясь на то, что она может воспользоваться данным правом 1 раз в квартал, но не более. Разрешите данную ситуацию согласно ТК РФ.

Задача № 10. Ковалев В.В. обратился к работодателю за предоставлением отпуска по уходу за ребенком. Так как, посоветовавшись с женой, они решили, что она выйдет на работу, а он будет смотреть за ребёнком. Какой ответ даст работодатель? Имеет ли право Ковалев на отпуск по уходу за ребёнком?

Практическая работа № 10 по теме 4.3. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.

Выполнить тест.

1. Укажите способы защиты трудовых прав работников:

- а) государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;
- б) защита трудовых прав работников профессиональными союзами;
- в) самозащита работниками своих трудовых прав;

- г) все названные способы.
2. Укажите способ самозащиты трудовых прав работников:
- а) внутриведомственный контроль;
- б) защита трудовых прав профессиональными союзами;
- в) прекращение работы в связи с угрозой здоровью и жизни работника;
- г) неявка на работу.
3. Кто имеет право осуществлять государственный контроль за точным исполнением трудового законодательства:
- а) Председатель Верховного Суда;
- б) глава Правительства Российской Федерации;
- в) Генеральный прокурор и подчиненные ему прокуроры Российской Федерации;
- г) органы Федеральной инспекции труда.
4. Органы Федеральной инспекции труда осуществляют:
- а) государственный надзор за исполнением трудового законодательства в организациях;
- б) государственный надзор за изданием локальных актов в организации;
- в) вносят изменения в локальные акты организации при несоответствии их трудовому законодательству;
- г) отмену локальных нормативных актов организации.
5. Органы Федеральной инспекции труда осуществляют рассмотрение дел по:
- а) дисциплинарным нарушениям;
- б) административным правонарушениям;
- в) уголовным преступлениям;
- г) налоговым нарушениям.
6. Укажите, какие действия инспекторов труда характеризуют их права:
- а) соблюдать Конституцию Российской Федерации;
- б) хранить государственную, коммерческую, служебную и иную тайну;
- в) запрашивать у работодателей и безвозмездно получать документы и иную информацию для выполнения надзорно-контрольных функций;
- г) соблюдать условия Правил внутреннего трудового распорядка организации.
7. Укажите, какие действия инспекторов труда характеризуют их обязанности:
- а) расследовать несчастные случаи на производстве;
- б) привлекать виновных к дисциплинарной ответственности или отстранять их от должности;
- в) воздерживаться от сообщения работодателю сведений о заявителе и считать конфиденциальными всякие жалобы;
- г) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.
8. Общероссийские, межрегиональные и территориальные организации профсоюзов имеют право создавать:
- а) правовые и технические инспекции труда профсоюзов;
- б) инспекции труда органов местного самоуправления;
- в) инспекции труда органов субъектов Федерации;
- г) инспекции труда Российской Федерации.
9. Государственные инспекторы труда при осуществлении государственного Надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права имеют право...
- А. выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны Труда
- Б. выдавать заключения о возможности принятия в О эксплуатацию новых пай реконструируемых производственных объектов

- В. запрещать производство не имеющих сертификатов соответствия средств индивидуальной и коллективной защиты работников
- Г. участвовать в разработке госстандартов по безопасности труда
10. При инспекционной проверке государственный инспектор труда обязан:
- а) выдать предписание об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда;
 - б) уведомить руководителя организации о своем посещении в целях проведения инспекции устно или письменно не позже чем за 2 рабочих дня;
 - в) воздержаться от сообщения руководителю сведений о заявителе жалобы.
11. Виды надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде по субъектному составу подразделяются на:
- А) кассационный
 - Б) государственный
 - В) судебный
 - Г) административный
 - Д) прокурорский
 - Ж) общественный
12. Продолжительность мероприятия по государственному контролю (надзору) за соблюдением работодателями трудового законодательства не должна превышать:
- а) 1 месяц;
 - б) 2 месяца;
 - в) 2 недели.
13. Главный государственный инспектор труда РФ назначается на должность:
- а) Министерством здравоохранения и социального развития РФ;
 - б) Правительством РФ;
 - в) Президентом РФ.
14. Государственный инспектор труда инспектирует :
- а) только государственные организации
 - б) только частные организации
 - в) все организации независимо от форм собственности.
15. Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют:
- А) работодатель
 - Б) Генеральный прокурор РФ и подчинённые ему прокуроры в соответствии с Законом « О прокуратуре»
 - В) профсоюзные организации
16. Федеральную инспекцию труда возглавляет _____
- А) руководитель уполномоченного федерального органа исполнительной власти
 - Б) главный государственный инспектор труда РФ
17. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства непосредственно осуществляют:
- А) профсоюзы
 - Б) работодатели
 - В) государственные инспекторы труда
18. _____ единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).
- А) профсоюзная организация

Б)РТК

В)Федеральная инспекция труда

19.Принципы деятельности Федеральной инспекции труда закреплены:

а) в ТК РФ;

б) в положении о Министерстве здравоохранения и социального развития РФ;

в) в ФЗ от 08 августа 2001 г. «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)».

20. Выборный орган первичной профсоюзной организации при несогласии с принятым работодателем локальным нормативным актом вправе:

1) обжаловать принятый локальный нормативный акт;

2) инициировать процедуру трудового спора;

3) обратиться в правовую инспекцию труда профсоюзов;

4) обратиться в прокуратуру либо суд;

5) обратиться в инспекцию по труду.

Практическая работа № 10 по теме Трудовые споры

№ 1

Работники ОАО провели общее собрание, в ходе которого было принято решение объявить забастовку. Для соблюдения установленной законодательством процедуры ее проведения, на собрании были выдвинуты требования к работодателю. Суть претензий трудящихся сводилась к крайне плохому обеспечению рабочих спецодеждой и спецобувью.

Рассмотрев требования, работодатель сообщил работникам, что для их удовлетворения отсутствуют необходимые средства. Кроме того, отсутствуют и соответствующие нормативные акты, которые бы устанавливали порядок и нормативы обеспечения работников спецодеждой, а потому требования работников являются незаконными. В случае объявления забастовки, все в ней участвующие будут привлечены к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения.

Дайте юридическую оценку действиям сторон трудовых правоотношений. Какова процедура защиты ими своих прав и интересов? В праве ли работники при этом прекратить работу?

№ 2

В ходе проведения забастовки представитель работодателя и забастовочный комитет пришли к соглашению, забастовка в этой связи была прекращена по решению забастовочного комитета. Работодатель от выполнения заключенного соглашения уклонился, в связи с чем профсоюз обратился в суд с иском об обязанности выполнения условий соглашения. Районный суд принял иск к производству и удовлетворил исковые требования.

Решение суда работодателем исполнено не было, в связи с чем забастовка была возобновлена. Однако суд признал ее незаконной по тем основаниям, что коллективный трудовой спор был разрешен, забастовка прекращена. Поэтому для объявления новой забастовки необходимо было заново пройти примирительные процедуры.

Оцените действия субъектов возникших правоотношений в точки зрения соответствия их закону.

В ходе ведения коллективных переговоров между Федерацией профсоюзов авиадиспетчеров и Федеральной авиационной службой России по заключению профессионального тарифного соглашения возникли разногласия, которые были урегулированы соглашением.

Впоследствии это соглашение было нарушено, и профсоюз объявил забастовку. В заявлении о признании забастовки незаконной в качестве одного из оснований указывалось, что Федеральная авиационная служба не является работодателем и не может

выступать стороной коллективного трудового спора.

Какие обстоятельства должен установить суд при рассмотрении спора по названному основанию? Как следует разрешить спор?

№ 3

В ОАО возник конфликт из-за задержки выдачи талонов на молоко работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, неправильного, по мнению работников, начисления заработной платы. Кроме того, работники потребовали от работодателя отменить приказ об увольнении начальника цеха, расторгнуть трудовые договоры с некоторыми должностными лицами, назначить руководителем предприятия лицо, избранное трудовым коллективом, а также выделить из прибыли организации средства, необходимые для строительства жилого дома, изменить политику сбыта продукции и обеспечить предприятие заказами на изготавливаемую продукцию. Поскольку согласие с работодателем по этим вопросам достигнуто не было, рабочие организовали и начали забастовку. Работодатель обратился с требованием о признании забастовки незаконной.

Какое решение должен принять суд?

№ 4

Калининградский областной суд признал незаконной предупредительную забастовку, проведенную членами профсоюза докеров ТОО «Морской торговый порт «Калининград», сославшись на нарушение работниками ч. 2 ст. 410 ТК РФ. Суд не признал надлежащими доказательствами наличия кворума на собрании показания свидетелей - участников собрания и видеозапись собрания, указав, что данное обстоятельство может подтверждаться только подлинными листами регистрации с подписями участников собрания или бюллетенями для голосования.

Оцените законность судебного акта.

№ 5

В ходе разрешения коллективного трудового спора на дальневосточном заводе "Звезда" в состав трудового арбитража был избран специалист отраслевого министерства, двое работников регионального органа по труду, работник органа местного самоуправления. Обязанности секретаря были возложены на работника профкома.

Оцените законность такого состава трудового арбитража. Может ли он рассматривать трудовой спор?

№ 6

В коллективном договоре АО "Взлет" в одном из пунктов было зафиксировано правило, согласно которому работники обязались не проводить забастовки для разрешения коллективных трудовых споров в течение срока действия коллективного договора, если работодатель выполняет принятые на себя обязанности. Тем не менее работники провели однодневную забастовку в поддержку требований о повышении заработной платы. Директор обратился в суд с требованием о признании забастовки незаконной, ссылаясь на нарушение работниками коллективного договора.

Разрешите спор.

Какое решение должен принять суд, если аналогичная норма содержится в областном трехстороннем соглашении?

Составьте проект мотивировочной и резолютивной частей решения суда.

№ 7

Зинченко обратился в КТС предприятия, где он работал, с заявлением об отмене приказа директора об объявлении ему выговора за нарушение трудовой дисциплины. Однако КТС отказалась принять заявление, пояснив Зинченко, что им не был соблюден досудебный

порядок разрешения трудового спора, установленный ч. 1 ст. 381 и ч. 2 ст. 385 ТК РФ, и потребовала представления доказательств принятия им мер по урегулированию спора при непосредственных переговорах с работодателем.

Какие доказательства должны быть представлены Зинченко? Права ли комиссия по трудовым спорам?

№ 8

Петрова работала кассиром в пункте валюты коммерческого банка, с ней был заключен договор о полной материальной ответственности. При обмене валюты клиент обманом изъяс у Петровой 7 тыс. долларов США. Попытка Петровой вместе с охранником задержать клиента не увенчалась успехом.

Петрова достигла соглашения с руководством банка письменно о том, что она добровольно возмещает половину причиненного по ее вине материального ущерба, а банк отказывается от взыскания остальной части денег.

В соответствии с соглашением Петрова внесла в кассу банка 3,5 тыс. долларов США, однако работодатель обратился с иском в суд о взыскании оставшейся части ущерба.

Петрова в судебном заседании просила оставить заявление без рассмотрения, поскольку трудовой спор представляет собой неурегулированные разногласия между работником и работодателем, тогда как между сторонами данного дела было достигнуто письменное соглашение. Кроме того, Петрова просила суд снизить размер ущерба до 3,5 тыс. долларов США.

Суд, снизив размер ущерба, тем не менее довыскал с Петровой 1,5 тыс. долларов США. Правомерно ли действовал суд? Может ли быть обжалован судебный акт и каким образом?

№ 9

Токарь Фирсов обратился в суд с иском к ЗАО о взыскании стоимости куртки, украденной из гардероба. По его мнению, администрация не приняла необходимых мер для обеспечения сохранности имущества своих работников: гардеробщик отлучался с места работы, не заперев дверь.

В судебном заседании представитель ЗАО пояснил, что производство по делу следует прекратить, поскольку работником не соблюден предусмотренный ТК РФ досудебный порядок разрешения спора: он не обращался с соответствующим заявлением к работодателю.

Как должен поступить суд?

№ 10

В ходе проведения конкурсного производства ОАО, конкурсный управляющий отказался погашать требования ряда работников, полагая, что указанные граждане как акционеры и бывшие руководители (генеральный директор, его заместитель и главный бухгалтер) ОАО должны нести субсидиарную ответственность по непокрытым конкурсной массой долгам. Требования названных кредиторов подтверждены судебными приказами по взысканию с ОАО в их пользу задолженности по оплате труда и включены во вторую очередь реестра требований.

Как кредиторы - работники могут защитить свои права? Повлияет ли на возможность и порядок защиты их прав отсутствие названных судебных приказов? Как может быть разрешен спор?

№ 11

Забастовка авиадиспетчеров признана судом незаконной. Двое работников были уволены работодателем за нарушение трудовой дисциплины – отсутствие на работе в течение одного дня в ходе забастовки, семи работникам (в т.ч. председателю профкома, двум членам забастовочного комитета) объявлен выговор.

Работники решили объявить забастовку с требованием восстановить уволенных работников на работе.

Правомерны ли действия работодателя и работников?

№ 12

Конференция Шереметьевского профсоюза летного состава приняла решение о проведении забастовки, причиной которой был объявлен отказ администрации ОАО «Аэрофлот – Российские международные линии» от подписания коллективного договора. Администрация ОАО обратилась в Московский городской суд с заявлением о признании забастовки незаконной по тем основаниям, что виновником срыва примирительных процедур был профсоюз, не подготовивший для обсуждения в комиссии приложение к коллективному договору. Администрация ОАО предложила президиуму профсоюзной организации выработать проект приложения, а затем вернуться к подписанию всего документа. Представитель же работников вместо этого инициировал объявление забастовки.

Нарушена ли примирительная и предзабастовочные процедуры? Какое решение должен принять суд?

№ 13

Круглов обратился в КТС ОАО с требованием о восстановлении его на работе водителя, с которой он был незаконно переведен администрацией на должность автослесаря, и о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы. КТС восстановила его на работе, признав перевод незаконным, а в рассмотрении требования об оплате разницы в заработной плате было отказано, так как в силу ст. 391 ТК РФ это требование рассматривается непосредственно в судах. Круглов обратился с иском о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы в районный суд, который производство по делу прекратил, указав на несоблюдение истцом досудебного порядка разрешения спора и необходимостью заявить соответствующий иск мировому судье.

Оцените законность вынесенных решений органов, рассматривающих трудовой спор.

№ 14

Кочетов проработал в организации 25 лет, последние 10 лет мастером участка. Приказом директора он был переведен на должность бригадира, а на его место принят Фролов, окончивший Технологический университет.

Кочетов обратился с заявлением в КТС с просьбой восстановить его на работе по прежней должности.

Представитель администрации выступил с возражениями: Кочетов — пенсионер, необходимо усилить руководство бригадой, выдвигать молодых энергичных работников.

Какое решение должна принять КТС?

№ 15

Каменщик Перхин во время обеденного перерыва на территории строительного объекта совершил действия, квалифицируемые как мелкое хулиганство, за что был подвергнут административному аресту на 10 суток.

Приказом генерального директора Перхин был уволен за прогул. С таким решением Перхин не согласился.

Куда Перхину следует обратиться для решения возникшего спора?

Проверка выполнения самостоятельной работы. Самостоятельная работа направлена на самостоятельное освоение и закрепление обучающимися практических умений и знаний, овладение профессиональными компетенциями.

Самостоятельная подготовка обучающихся по дисциплине предполагает следующие виды и формы работы:

- Составление конспектов
- Заполнение таблиц

Самостоятельная работа по теме 1.2. Источники трудового права.

Заполнить таблицу по теме «Источники трудового права» используя справочно-правовую систему «Консультант – Плюс». При заполнении таблицы необходимо вписать ФКЗ, ФЗ, законы субъектов РФ регламентирующие трудовые отношения (не менее 5 источников)

| | | |
|-----------------------------------|-------------------|--------------------------------------|
| Федеральный конституционный закон | Федеральный закон | Закон субъектов Российской Федерации |
| | | |
| | | |
| | | |

Самостоятельная работа по теме 1.3.«Принципы трудового права».

Заполнить таблицу по теме «Принципы трудового права» используя ст. 2 ТК РФ.

| Понятие принципов трудового права | Наименование принципа трудового права | Его содержание (суть) |
|-----------------------------------|---------------------------------------|-----------------------|
| | | |
| | | |
| | | |

Самостоятельная работа по теме 1.6. «Социальное партнерство в сфере труда»

Составить опорный конспект по теме «Система социального партнерства в РФ на современном этапе» используя «Консультант Плюс».

Самостоятельная работа по теме 1.10. Правовое регулирование занятости населения в Российской Федерации

Провести сравнительный анализ размеров выплаты пособий в различных субъектах РФ(не менее 5 субъектов РФ) используя «Консультант Плюс».

| Субъект Российской Федерации | Минимальный размер выплаты пособия по безработице | Максимальный размер выплаты пособия по безработице |
|------------------------------|---|--|
| | | |

Самостоятельная работа по теме 2.1. Трудовой договор.

Составление опорного конспекта по теме «Отличительные особенности трудового договора от гражданско - правового договора».

Самостоятельная работа по теме 2.7 Рабочее время

Заполнить таблицу по теме «Режимы рабочего времени» опираясь на ТК РФ (глава 15).

| Вид режима рабочего времени | Для каких субъектов предоставляется данный режим рабочего времени | Продолжительность режима рабочего времени | Оплата труда при данном режиме рабочего времени |
|-----------------------------|---|---|---|
| | | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| Нормальная продолжительность рабочего времени | | | |
| Сокращенная продолжительность рабочего времени | | | |
| Ненормированный рабочий день | | | |
| Сверхурочная работа | | | |

Самостоятельная работа по теме 2.1. Дисциплинарная ответственность

Написать опорный конспект по теме «Особенности дисциплинарного взыскания, применяемые к работникам аппарата суда как государственных служащих» используя ТК РФ и Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ.

Самостоятельная работа по теме 3.1. Дисциплинарная ответственность

Написать опорный конспект по теме «Особенности дисциплинарного взыскания, применяемые к работникам аппарата суда как государственных служащих»

Самостоятельная работа по теме 3.2. Охрана труда.

Заполнить таблицу по теме «Охрана труда» опираясь на ТК РФ с использованием «Консультант Плюс».

| | | | |
|----------------------|---|--|--|
| Понятие охрана труда | Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда | Обязанности работника в области охраны труда | Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда |
| | | | |

Проверка выполнения контрольных работ. Контрольная работа проводится с целью контроля усвоенных умений и знаний и последующего анализа типичных ошибок и затруднений, обучающихся в конце изучения темы или раздела. Рабочая программа дисциплины предусмотрено проведение следующих контрольных работ:

За 3 семестр

- Контрольная работа №1 по Разделу 1. «Общие институты трудового права».

1 вариант

Дать развёрнутые ответы на вопросы.

1. Понятие труда и предмет трудового права.
2. Понятие и значение принципов трудового права.
3. Работники (граждане) как субъекты трудового права. Трудовая правосубъектность.
4. Система и формы социального партнерства
5. Правовой статус безработного лица.

Часть В. Решить задачи

Задача № 1.

1. Приказом генерального директора ООО «Паритет» была введена градация в отдельных условиях труда работников в зависимости от продолжительности стажа их работы в этой организации.

Согласно данному приказу работники, проработавшие в ООО «Паритет» три года, приобретают право на:

— ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью пять календарных дней;

— ежемесячную надбавку к должностному окладу в размере 30 %.

Работникам, которые проработали в ООО «Паритет» пять лет, устанавливаются:

— ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней;

— ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 50 %.

Работники, стаж работы которых в ООО «Паритет» превышает десять лет, приобретают право на:

— ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью четырнадцать календарных дней;

— ежемесячную надбавку к должностному окладу в размере 75 %.

В чем различие дифференциации в регулировании условий труда и дискриминации в сфере?

Задача № 2.

Типовой трудовой договор с юристом ООО «Юридическая фирма ТЕХ» были включены следующие условия:

1. Работник не вправе в частном порядке предлагать и оказывать клиентам работодателя юридические услуги. При поступлении работнику просьб от указанных субъектов о возмездном

оказании юридических услуг он обязан немедленно проинформировать об этом работодателя.

2. Оказание работником юридических услуг лицам, не являющимся клиентами работодателя, допускается только с разрешения работодателя.

Дайте правовую оценку указанным условиям Типового трудового договора с точки зрения их соответствия принципам трудового права и нормам профессиональной этики.

2 вариант

Дать развёрнутые ответы на вопросы.

1. Понятие коллективных переговоров

2. Порядок ведения и предмет коллективных переговоров.

3. Порядок признания гражданина безработным.

4. Понятие подходящей работы (правовые критерии)

5. Ответственность сторон социального партнерства.

Часть В. Решить задачи

Задача № 1.

Программист Гурьев был принят на работу в ЗАО «Инфо-Сервис» по срочному трудовому договору сроком на 3 года для участия в новом проекте компании. Через 2 месяца Гурьев написал заявление об увольнении по собственному желанию. Директор ЗАО «Инфо-Сервис» отказался подписать заявление Гурьева, объяснив это следующими обстоятельствами: во-первых, при заключении договора Гурьев выразил согласие полностью отработать в компании 3 года, и соответствующее обязательство Гурьева записано в трудовом договоре; во-вторых, Гурьев практически ничего полезного для компании еще не сделал - отработанные им 2 месяца были потрачены на внутрифирменное обучение и стажировку. С учетом этих обстоятельств директор предложил Гурьеву забрать свое заявление об увольнении и продолжить работу в ЗАО

«Инфо-Сервис». В противном случае директор пообещал уволить Гурьева, но не по собственному желанию, а с такой формулировкой, какую сочтет нужной в данной ситуации. При этом директор выразил намерение удержать с Гурьева неустойку в размере его среднего месячного заработка, сославшись на условие трудового договора, допускающее такое удержание при досрочном расторжении договора по инициативе работника без уважительных причин. Оцените данную ситуацию с точки зрения соответствия принципам морали и трудового права.

Задача № 2.

Работники стройтреста, работая в сложных экономических условиях и постоянно простаивая не по своей вине, стали требовать от администрации треста заключения коллективного договора. Администрация отказалась от ведения коллективных переговоров. Кто является представителями работников и работодателя при ведении коллективных переговоров? Какой порядок решения вопроса о необходимости коллективных переговоров?

Какие обязанности возникают у работодателя (его представителей) при получении письменного уведомления о начале переговоров от другой стороны?

Какие правовые последствия наступают при отказе работодателя (его представителей) от коллективных переговоров?

Какие конкретные действия должен предпринять профком в этой ситуации?

Дайте понятие коллективного договора и определите его место в механизме правового регулирования индивидуальных трудовых и тесно связанных с ними отношений.

- Контрольная работа №2 по Разделу 2. «Регулирование отдельных институтов трудового права».

1 вариант

Дать развёрнутые ответы на вопросы.

1. Понятие и значение трудового договора.
2. Стороны, содержание и срок трудового договора.
3. Режим рабочего времени
4. Прекращения ученического договора
5. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.

Часть В. Решить задачи

Задача № 1.

Кормящая мать Севастьянова в течение 6 месяцев не пользовалась перерывом для кормления ребенка в связи с удаленностью своего места жительства от места работы. Когда работница прекратила кормить ребенка грудью, она потребовала от руководителя уплатить ей за неиспользованные перерывы на кормление ребенка как за работу в сверхурочное время. В удовлетворении ее просьбы было отказано. Севастьянова обратилась в КТС с заявлением, в котором просила компенсировать ей работу во время перерывов на кормление ребенка дополнительной оплатой. Либо предоставить дополнительный отпуск на количество дней, которые в сумме составили эти перерывы.

Дайте оценку правомерности требований работницы. Каков порядок предоставления перерывов для кормления ребенка?

Задача № 2.

Ранее не работавший Комаров отказался от участия в оплачиваемых общественных работах, предложенных ему специалистом центра занятости, и настаивал на трудоустройстве на подходящую работу либо направлении на профессиональную подготовку. Центр занятости, где он был зарегистрирован как ищущий работу, вновь выдал направление на общественные работы, но в другую организацию. Комаров отказался получать это направление.

Оцените правомерность действий сторон. Какая работа может считаться для Комарова подходящей? В каком случае он может быть направлен на профессиональное обучение? Каковы правовые последствия действий Комарова

2 вариант

Дать развёрнутые ответы на вопросы.

1. Понятие персональных данных работника.
2. Обработка персональных данных работника: требования при обработке и защиты данных.
3. Хранение и использование персональных данных работников.
4. Виды времени отдыха.
5. Полномочия работодателя в сфере профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации

Часть В. Решить задачи

Задача 1. Объявление о приеме на работу: «Требуется секретарь- референт женского пола приятной наружности в возрасте не старше 25-30 лет, не имеющая вредных привычек, владеющая навыками работы на компьютере и двумя иностранными языками (английским и немецким). Обязательно наличие российского гражданства, высшего образования и прописки (регистрации) в данной местности. Желательно наличие водительского удостоверения. Необходимо представить рекомендацию от работодателя с последнего места работы и справку о доходах и наличии имущества». Соответствуют ли требования, изложенные в объявлении, трудовому законодательству?

Задача 2. 14-летний подросток после окончания 7 классов средней школы во время летних каникул решил поступить на работу в качестве мойщика легковых машин. Руководитель автосервиса, куда обратился подросток, потребовал от него справку из школы о том, что ему разрешается поступить на работу. В выдаче подобной справки ему было отказано директором школы на том основании, что согласно Закону РФ «Об образовании» получение общего образования является обязательным, и все подростки должны учиться в школе для получения указанного образования. Оцените правомерность действий работодателя и позицию директора

За 4 семестр

Контрольная работа №1 по Разделу 3. «Государственное регулирование в сфере охраны труда»

Решить тест.

1. Трудовой договор определяется как:
 - а) соглашение о труде
 - б) средство закрепления работника за определенным работодателем
 - в) юридический факт, являющийся основанием возникновения трудовых правоотношений
 - г) центральный институт трудового права
 - д) источник трудового права
 - е) форма реализации гражданина своего права на труд
2. Основная функция трудового договора заключается в том, что он:
 - а) представляет собой источник трудового права
 - б) является одной из основных форм реализации принципа свободы труда
 - в) закрепляет права и обязанности сторон
 - г) подводит стороны под действие норм трудового права
3. Обязательными условиями трудового договора являются:
 - а) условия о режиме труда
 - б) условия об оплате труда

- в) виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью
 - г) условия о месте работы (с указанием структурного подразделения)
 - д) условия о трудовой функции
 - е) права и обязанности работника и работодателя ж) испытание
4. Условие о неразглашении работником коммерческой тайны является условием трудового договора:
- а) производным
 - б) обязательным
 - в) дополнительным
 - г) существенным
5. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей:
- а) со дня, определенного сторонами трудового договора
 - б) с момента подписания трудового договора
 - в) не позднее следующего дня со дня подписания трудового договора
 - г) не позднее одной недели со дня подписания трудового договора
6. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе:
- а) в день подписания договора
 - б) в день вступления договора в силу
 - в) на следующий рабочий день после вступления договора в силу
 - г) через 3 рабочих дня после вступления договора в силу
 - д) в течение месяца со дня вступления трудового договора в силу
7. Трудовой договор с руководителем федерального государственного унитарного предприятия вступает в силу со дня:
- а) регистрации его в органах по труду
 - б) подписания его сторонами
 - в) фактического допущения руководителя к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя
 - г) подписания его уполномоченным собственником лица
8. При поступлении на государственную гражданскую службу гражданин представляет:
- а) личное заявление
 - б) заключение органа федеральной инспекции труда
 - в) трудовую книжку
 - г) согласие соответствующего профсоюзного органа
 - д) документы, подтверждающие профессиональное образование
 - е) справку из органов государственной налоговой службы о предоставлении сведений об имущественном положении
9. При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку в:
- а) день увольнения
 - б) течение трех рабочих дней по письменному заявлению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения
 - в) течение недели после увольнения
 - г) день поступления работника на новую работу
 - д) день, когда об этом просит работник
10. Работодатель (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальным предпринимателем) обязан вести трудовые книжки на каждого работника, который проработал в организации свыше ..., в случае, если работа в этой организации является для работника основной:
- а) трех дней
 - б) пяти дней

- в) одной недели
- г) двух недель
- д) одного месяца

11. В трудовую книжку вносятся сведения о (об):

- а) переводах на другую постоянную работу
- б) увольнении работника
- в) дисциплинарных взысканиях
- г) награждениях за успехи в работе
- д) финансовом состоянии работника
- е) членстве в профессиональном союзе
- ж) временных переводах по просьбе работника

12. Когда работодатель обязан оформить с работником трудовой договор в письменной форме при фактическом допущении работника к работе:

- а) трех дней
- б) пяти дней
- в) недели
- г) двух недель
- д) одного месяца

13. Когда приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись со дня фактического начала работы:

- а) в тот же день
- б) трехдневный срок
- в) недельный срок со дня подписания трудового договора

14. Прием на работу оформляется:

- а) записью в трудовой книжке
- б) протоколом заседания специальной комиссии
- в) приказом (распоряжением) работодателя
- г) выдачей страхового свидетельства государственного пенсионного страхования

15. Цель испытания при приеме на работу – это способ:

- а) стимулировать работника к более высокой производительности труда
- б) дисциплинировать работника
- в) проверить соответствие работника поручаемой ему работе
- г) усилить ответственность работника
- д) проверить его моральные и деловые качества
- е) определить его состояние здоровья

16. Срок испытания продолжительностью до 6 месяцев устанавливается ТК РФ для:

- а) руководителей организации и их заместителей
- б) главных бухгалтеров и их заместителей
- в) руководителей филиалов, представительств и иных обособленных подразделений организации
- г) государственных гражданских служащих
- д) главных специалистов е) выпускников вузов

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

- а) два дня
- б) три дня
- в) неделю
- г) десять дней
- д) две недели

18. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается:

- а) заключенным на неопределенный срок

- б) недействительным
- в) аннулируется
- г) заключенным на срок не менее одного года
- д) заключенным на срок не менее двух лет

19. За какой срок работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, обязан в письменной форме предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора?

- а) пять календарных
- б) пять рабочих
- в) три календарных
- г) три рабочих

20. При приеме работников на работу на срок от 2-х до 6 месяцев испытание не может превышать:

- а) одной недели
- б) десяти дней
- в) двух недель
- г) одного месяца

2 вариант

1. При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации выходное пособие выплачивается в каком размере:

- а) пятидневного среднего заработка
- б) недельного
- в) десятидневного
- г) двухнедельного
- д) месячного

2. Документом, подтверждающим время работы у работодателя – физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, является:

- а) трудовая книжка
- б) свидетельство государственного пенсионного страхования
- в) письменный трудовой договор
- г) справка о работе
- д) акт о работе

3. Трудовой договор с работником религиозной организации может быть прекращен по основаниям, предусмотренным:

- а) Трудовым кодексом РФ
- б) коллективным договором
- в) трудовым договором
- г) локальным актом религиозной организации
- д) отдельным соглашением между работником и работодателем

4. Каких видов бывает совместительство?

- а) внешнее б) внутреннее
- в) параллельное г) вспомогательное д) дополнительное

5. Внешнее совместительство – это:

- а) выполнение работы по другому трудовому договору у того же работодателя, где работник выполняет основную работу
- б) выполнение работы у другого работодателя
- в) осуществление трудовой деятельности за пределами РФ
- г) исполнение работником работы по гражданско-правовому договору
- д) работа по отдельному соглашению как в месте выполнения основной работы, так и у другого работодателя

6. В государственных и муниципальных высших учебных заведениях должности ректоров, проректоров, руководителей филиалов (институтов) замещаются лицами в возрасте не старше ... лет независимо от времени заключения трудовых договоров:
- а) 55
 - б) 65
 - в) 70
 - г) 75
7. Кто не может привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом?
- а) работники в возрасте до восемнадцати лет
 - б) беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет
 - в) руководители организаций и их заместители
 - г) иностранные граждане
 - д) лица, имеющие медицинские противопоказания к выполнению работ вахтовым методом
 - е) главные специалисты
8. По общему правилу, продолжительность вахты не должна превышать:
- а) двух недель б) одного месяца
 - в) двух месяцев г) трех месяцев
9. Заключение трудового договора с лицами, прибывшими в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, допускается при наличии у них:
- а) разрешения федеральной инспекции труда
 - б) разрешения прокуратуры
 - в) медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы и проживания в данных районах и местностях
 - г) гражданства РФ
 - д) регистрации в данной местности
 - е) справки об их дееспособности ж) справки об отсутствии судимости
10. Какой характер носит решение аттестационной комиссии для работодателя?
- а) обязательный б) запрещающий
 - в) рекомендательный г) совещательный
11. Если изменяется рабочее место у работника в пределах данной организации и при этом не изменяется трудовая функция, то в данном случае будет иметь место:
- а) перевод б) перемещение в) командировка
12. При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после:
- а) государственной регистрации перехода права собственности
 - б) расторжения трудового договора с руководителем организации
 - в) выплаты работникам выходных пособий
 - г) согласования с органами исполнительной власти субъекта РФ
13. Термин "расторжение трудового договора" предполагает:
- а) событие б) только односторонние волевые действия
 - в) только двусторонние волевые действия
 - г) односторонние и двусторонние волевые действия
14. Днем увольнения работника считается:
- а) последний день его работы
 - б) день издания приказа (распоряжения) работодателя об увольнении работника
 - в) день выдачи разрешения выборного профсоюзного органа
 - г) день выдачи разрешения органа федеральной инспекции труда
 - д) следующий после прекращения работы день
15. Когда допускается увольнение работника, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу?
- а) смены собственника имущества организации

- б) сокращения численности или штата работников организации
в) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе
г) прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне
д) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации
16. Что является однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей?
а) разглашение охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей
б) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне
в) прогул без уважительной причины
г) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения
д) смена собственника имущества организации
е) арест за совершение правонарушения
17. Что является доказательством того, что работник по состоянию здоровья не может выполнять работу?
а) медицинское заключение, выданное в порядке, установленном трудовым законодательством РФ
б) показания свидетелей в) судебное решение
г) акт специальной комиссии, создаваемой у работодателя
д) заключение работодателя
18. За сколько времени работодатель при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении в связи с этим трудовых договоров с работниками обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации до начала проведения соответствующих мероприятий?
а) две недели
б) один месяц
в) два месяца
г) три месяца
19. Трудовой договор подлежит прекращению в связи с осуждением работника, если работник осужден:
а) к лишению свободы и должен отбывать наказание в местах лишения свободы
б) условно к лишению свободы
в) к исправительным работам по месту службы
20. За сколько времени работник обязан предупредить письменно работодателя об увольнении по собственному желанию без уважительной причины:
а) не позднее чем за две недели
б) один месяц
в) три недели
г) пять дней
д) 14 дней

- Контрольная работа №2 по Разделу 4. «Особенности регулирования труда отдельных работников».

1 вариант. Решить тест

Тест 1

Трудовой договор – это:

- 1) соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной трудовой функции с подчинением внутреннему распорядку, а работодатель обязуется выплачивать заработную плату,
- 2) соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной трудовой функции, а работодатель обязуется выплачивать заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законом и коллективным договором,
- 3) соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Тест 2

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- 1) место и дата заключения трудового договора;
- 2) фамилия, имя, отчество работника;
- 3) дата начала работы;
- 4) условия оплаты труда работника;
- 5) об испытании;
- 6) обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- 7) конкретный вид поручаемой работы;
- 8) характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

Тест 3

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения, то трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями, которые:

- 1) вносятся непосредственно в текст трудового договора;
- 2) определяются приложением к трудовому договору;
- 3) определяются отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме.

Тест 4

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно:

- 1) при избрании гражданина по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 2) при направлении гражданина для прохождения альтернативной гражданской службы;
- 3) при поступлении на работу по совместительству;
- 4) при направлении на работу за границу;

5) для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

6) с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

7) при направлении граждан органами службы занятости населения на общественные работы;

Тест 5

Работник не был в ежегодном оплачиваемом отпуске в 2004 г., 2005 г., 2006 г. Продолжительность отпуска составляет 28 календарных дней. В 2007 г. при уходе в ежегодный отпуск он обратился к работодателю заявлением о выплате ему денежной компенсации за неиспользованный им ежегодный отпуск в 2004 г. и в 2005 г.

Работодатель:

1) обязан выплатить денежную компенсацию;

2) может выплатить денежную компенсацию;

3) не имеет права на выплату денежной компенсации работнику

Тест 6

Какое правомочие предоставляет законодатель работодателю:

1) может аннулировать трудовой договор;

2) обязан аннулировать трудовой договор.

Тест 7

Между гражданином К. и организацией «Зенит» может быть заключен:

1) один трудовой договор;

2) два трудовых договора;

3) количество заключаемых трудовых договоров законом

не ограничено.

Тест 8

Совместительство – это: выполнение работы в свободное от основной работы время у одного работодателя;

1) выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности);

2) выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы;

3) выполнение дополнительной работы по той же профессии (должности) путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

Тест 9

Трудовой договор вступает в силу:

1) со дня издания приказа о приеме на работу;

2) со дня, определенного сторонами трудового договора;

3) со дня его подписания сторонами трудового договора;

4) со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от дня подписания трудового договора сторонами.

Тест 10

Не обоснованным является отказ в заключении трудового договора, если гражданин:

1) при заключении трудового договора не предъявляет трудовую книжку;

2) проживает в г. Пятигорске (имеет регистрацию по месту жительства) и хочет заключить трудовой договор с организацией, расположенной в г. Рязани (регистрации по месту пребывания у него нет);

3) при заключении трудового договора о выполнении обязанностей сторожа магазина отказывается заключить договор о полной материальной ответственности за недостачу вверяемых ему ценностей;

4) претендующий на должность директора библиотеки, но не имеет специального стажа работы;

5) претендует на должность корреспондента газеты «Новости», но не имеет документа, подтверждающего право на управление автотранспортным средством (водительского удостоверения).

Тест 11

Законодатель признает обязательной:

1) письменную форму трудового договора;

2) устную форму трудового договора..

Тест 12

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором:

1) после подписания трудового договора;

2) до подписания трудового договора.

Тест 13

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

1) лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством;

2) женщин, имеющих детей в возрасте трех лет;

3) лиц, не достигших 18 возраста;

4) лиц, окончивших общеобразовательные учреждения и впервые поступающих на работу;

5) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

6) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

7) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

Тест 14

Рабочее время – это

1) совокупность правил, норм, установленных как на централизованном, так и на локальном уровнях, обеспечивающих управление и использование труда работников.

2) распределение времени работы в рамках определенного календарного периода (дня, недели, месяца и т. д.), установленное коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3) время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Тест 15

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на не обусловленную трудовым договором работу у того же

работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий. Как часто в течение календарного года работодатель может переводить одного и того же работника на работу, не обусловленную трудовым договором:

- 1) один раз в течение года продолжительностью на срок не более одного месяца;
- 2) количество переводов не ограничено законодательством, но общая продолжительность таких переводов в течение календарного года не должна превышать одного месяца;
- 3) ограничений нет.

Тест 16

При смене собственника имущества организации новый собственник в течение трех месяцев со дня возникновения у него права собственности:

- 1) имеет право увольнять работников по сокращению штата, если они откажутся от продолжения трудовых отношений с новым собственником;
- 2) имеет право без предупреждения расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером;
- 3) прекращает трудовые отношения со всеми работниками и со всеми желающими продолжить трудовые отношения заключает трудовой договор.

Тест 17

Каков максимальный срок временного перевода работника на другую работу по соглашению сторон:

- 1) до 6 месяцев;
- 2) до одного года;
- 3) до полутора лет;
- 4) срок не ограничен

Тест 18

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода, то работодатель:

- 1) обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности);
- 2) прекращает трудовой договор в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК.

Тест 19

Нормальная продолжительность рабочего времени:

- 1) составляет 40 часов в неделю;
- 2) определяется соглашением сторон, и поэтому может быть менее 40 часов в неделю;
- 3) не может превышать 40 часов в неделю;
- 4) определяется локальным нормативным актом.

Тест 20

Привлечение работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- 1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- 3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

2 вариант

1. При изменении существенных условий труда работодатель:

- а) не обязан заранее поставить в известность работника,

- б) обязан предупредить работника за 2 недели,
- в) обязан предупредив его за 2 месяца.

2. Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на др. работу на срок более 4 месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе:

- а) работодатель прекращает трудовые отношения с работником,
- б) работодатель не имеет право прекратить трудовые отношения с работником ,
- в) нет правильного ответа.

3. Вопрос о приеме на работу несовершеннолетнего в РФ решается:

- 1. руководителем организации;
- 2. администрацией организации и профкомом организации;
- 3. администрацией организации и комиссией по трудовым спорам;
- 4. руководителем организации и начальником цеха.

4. Какие условия относятся к обязательным условиям трудового договора:

- а) социальные льготы,
- б) место работы,
- в) трудовая функция,
- г) дата начала работы,
- д) испытательный срок,
- ж) оплата труда,
- з) предоставление жилой площади.
- и) нет правильного ответа

5. При заключении трудового договора дополнительными условиями являются:

- а) социальные льготы,
- б) место работы,
- в) трудовая функция,
- г) дата начала работы,
- д) испытательный срок,
- ж) оплата труда,
- з) предоставление жилой площади.
- и) нет правильного ответа

6. Трудовые договоры могут заключаются на срок:

- а) только на неопределенный срок,
- б) как на определенный срок
- в) оба варианта верны(а,б)
- г) нет правильного ответа,

7. При заключении трудового договора на определенный срок, время его действия определяют (ся):

- а) сами стороны,
- б) центр занятости,
- в) отдел кадров,
- г) представитель работодателя.

8. Срочный трудовой договор может заключаться на срок:

- а) не более 2х лет,
- б) не более 3ех лет,
- в) не более 10 лет,
- г) не более 5 лет.

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

- а) противоправного поведения работника;
- б) виновного поведения работника;

в) виновного противоправного поведения (действий или без действия) работника, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

10. 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.

11. 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.

12. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы и других выплат работодатель обязан выплатить компенсацию в размере:

- а) не ниже 1/500 ставки рефинансирования Банка России;
- б) не ниже 1/300 ставки рефинансирования Банка России;
- в) не ниже 1 / 200 ставки рефинансирования Банка России.

13. Работник компенсирует ущерб работодателю:

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

6. Взыскать материальный ущерб с работника — это:

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

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

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

15. Материальная ответственность работника может быть:

- а) полная;
- б) частичная;
- в) дополнительная.

16. Может ли работодатель возложить на работника ответственность за ущерб, причиненный при нормальном производственно-хозяйственном риске:

- а) обязан;
- б) имеет право;
- в) не имеет права.

17. 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.

18. 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.

19. 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.

20. 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%.

Сводная таблица по применяемым формам и методам текущего контроля и оценки результатов обучения

| Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания) | Формы и методы контроля и оценки результатов обучения |
|---|--|
| Освоенные умения: | |
| применять на практике нормы трудового законодательства; анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации | Практические занятия: № 1, № 2, № 3, № 4, № 5, № 6, № 7, № 8. |
| Усвоенные знания: | |
| нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения; содержание российского трудового права трудовые права и обязанности граждан; права и обязанности работодателей; виды трудовых договоров; содержание трудовой дисциплины; порядок разрешения трудовых споров | Практические занятия: № 9, № 10, № 11, № 12, № 13, № 14. |

3.2 Форма промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине «Трудовое право» в 3 семестре – итоговая контрольная работа, в 4 семестре – экзамен.

Обучающиеся допускаются к сдаче экзамена при выполнении всех видов самостоятельной работы, практических и контрольных работ, предусмотренных рабочей программой и календарно-тематическим планом дисциплины

**ЗАДАНИЯ К ИТОГОВОЙ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЕ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ТРУДОВОЕ ПРАВО»
3 семестр**

**Итоговая контрольная работа
по дисциплине «Трудовое право»**

1 вариант

1. Сторонами трудовых отношений являются:

- а) профсоюзная организация
- б) комиссия по трудовым спорам
- в) работник и работодатель
- г) нет правильного ответа

2. Работник- это

- а) физическое лицо
- б) юридическое лицо
- в) все ответы верны

3. Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста ____ лет

- а) 16
- б) 14
- в) 18
- г) 20

4. Работодатель имеет право:

- а) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- б) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- в) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- г) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- д) все ответы верны

5. _____ - это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

- а) коллективный договор
- б) генеральное соглашение
- в) трудовой договор

г) соглашение

6. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее _____ рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку в

а) 5 дней

б) 2 дней

в) 1 дня

г) 3 дней

7. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что:

а) работник принят на работу без испытания

б) работник принят на работу с испытательным сроком, но на 1 месяц

в) нет правильного ответа

8. Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

а) лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

б) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

в) лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

г) все ответы верны.

9. _____ постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

а) перемещение

б) временный перевод

в) перевод

10. Прекращение трудового договора оформляется:

а) указом работодателя

б) приказом (распоряжением) работодателя

11. Кто ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником?

а) профсоюзная организация

б) РТК

в) заместитель работодателя

г) отдел кадров

д) работодатель

12. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается, для:

а) несовершеннолетних

б) инвалидов

в) педагогических работников

г) все ответы верны

13. Работа в ночное время признается работа с:

а) с 22 часов до 6 часов

б) с 23 часов до 7 часов

в) с 00 часов до 6 часов

г) с 21 часов до 8 часов

14. _____ работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

а) ненормированная продолжительность время

б) неполное рабочее время

- в) сверхурочная работа
- г) нет правильного ответа

15. Видами времени отдыха являются:

- а) перерывы в течение рабочего дня (смены);
- б) ежедневный (междусменный) отдых;
- в) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- г) все ответы верны

16. Работникам предоставляются:

- а) ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка
- б) нормальные условия труда
- в) выплата заработной платы
- г) все ответы верны

17. При увольнении работнику _____ денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

- а) выплачивается
- б) не выплачивается

18. Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются:

- а) коллективным договором
- б) трудовым договором
- в) все ответы верны

19. Время простоя по вине работника

- а) не оплачивается
- б) оплачивается
- в) оплачивается частично
- г) оплачивается в 20% размере

20. Ученеический договор заключается:

- а) в письменной форме в двух экземплярах
- б) в устной форме
- в) в письменной форме в одном экземпляре

21. Дискриминация в сфере труда предполагает:

- А) любое различие в трудовых правах и обязанностях
- Б) всякое различие в трудовых правах и обязанностях, не основанное на деловых качествах лица
- В) всякое различие в трудовых правах и обязанностях в зависимости от субъективных особенностей работников и объективных условий труда

22. К принудительному труду относится:

- А) работа, выполняемая вследствие вступившего в законную силу приговора суда
- Б) военная служба по призыву
- В) работа без получения или с задержкой получения заработной платы

23. Наиболее высокую юридическую силу в системе источников трудового права имеет:

- А) постановление Правительства РФ
- Б) Указ Президента РФ
- В) закон субъекта РФ

24. Свобода объединения относится к числу:

- А) отраслевых принципов трудового права
- Б) межотраслевых принципов
- В) общеправовых принципов

25. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен с содержанием локальных нормативных актов, действующих в организации. Это связано с тем, что:

- А) их содержание автоматически распространяется на вновь принятого работника

Б) вновь принятый работник может в одностороннем порядке отказаться от распространения на себя действия локальных нормативных актов

В) работодатель должен привести содержание локальных нормативных актов в соответствие с волеизъявлением вновь принятого работника

26. Представительные органы работников организации не имеют право:

А) представлять и защищать работодателя;

Б) защищать интересы работников в органах по рассмотрению трудовых споров;

В) контролировать выполнение коллективных договоров;

Г) нет правильного ответа.

27. Работником в трудовых отношениях не может быть:

А) физическое лицо;

Б) гражданин РФ;

В) иностранный гражданин;

Г) юридическое лицо.

28. Профсоюзы как субъекты трудовых отношений имеют право представлять интересы:

А) только членов профсоюза;

Б) всех работников организации;

В) только не членов профсоюза.

29. Трудовая правосубъектность работодателя - юридического лица возникает у него:

А) с момента назначения руководителя

Б) с момента государственной регистрации

В) с момента заключения трудового договора

30. Основной субъект трудового права

1. Работник

2. Государство

3. Профсоюз

4. Безработный

2 вариант

1. К основным принципам трудового права относится:

а) свобода труда

б) запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда

в) обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, право работодателей создавать объединения работодателей и вступать в них

г) все ответы верны

2. _____ отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя

а) трудовые отношения

б) отношения по заключению коллективного договора

в) отношения по разрешению трудовых споров

г) нет правильного ответа

3. Основными принципами социального партнерства являются:

а) равноправие сторон;

б) уважение и учет интересов сторон;

в) полномочность представителей сторон

г) все ответы верны.

4. Сторонами социального партнерства являются:

а) работники и работодатели

б) профсоюзная организация

в) работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей

г) нет правильного ответа

5. К дополнительным условиям трудового договора относится:

а) об испытании;

б) о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

в) трудовая функция

г) нет правильного ответа

6. Трудовые договоры могут заключаться:

а) на неопределенный срок;

б) на определенный срок не более пяти лет

в) все ответы верны

7. Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

а) лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

б) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

в) лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

г) нет правильного ответа

д) все ответы верны

8. Смена собственника имущества организации _____ основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

а) не является

б) является

9. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

а) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

б) не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

в) не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр

г) нет правильного ответа

10. _ время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

а) режим рабочего времени

б) рабочее время

в) нормальная продолжительность рабочего времени

г) нет правильного ответа

11. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников в возрасте до шестнадцати лет:

а) не более 24 часов в неделю

б) не более 35 часов в неделю

в) не более 40 часов в неделю

г) не более 14 часов в неделю

12. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника ___ часов в год.

а) 150 часов

- б) 120 часов
- в) 80 часов
- г) 70 часов

13. _____ время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

- а) перерывы в течение рабочего дня (смены)
- б) нерабочие праздничные дни
- в) время отдыха

14. За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание, выговор, увольнение
- б) замечание, выговор, строгий выговор, увольнение
- в) замечание, выговор, строгий выговор, не соответствие занимаемой должности

15. Если в течение _____ со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

- а) месяца
- б) полгода
- в) трех месяцев
- г) 1 года

16. Ученический договор с работником данной организации является:

- а) отдельным видом договора
- б) дополнительным к трудовому договору

17. На учеников распространяется:

- а) гражданское законодательство
- б) трудовое законодательство
- в) трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда

18. Форма расчетного листка утверждается:

- а) работодателем
- б) работодателем с учетом мнения представительного органа работников
- в) профсоюзная организация
- г) нет правильного ответа

19. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, _____ членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти

- а) выдается
- б) не выдается

20. К мерам поощрения относится:

- а) объявление благодарности
- б) выдача премии
- в) награждение ценным подарком
- г) награждение почетной грамотой
- д) все ответы верны

21. Производный субъект трудового права

- А)Работник
- Б)Работодатель
- В)Профсоюз

22. Формальным условием трудовой правосубъектности работника является:

- А) состояние его здоровья
- Б) достижение им определенного возраста
- В) фактическое вступление в трудовое отношение

23. Материальными условиями трудовой правосубъектности работника является:

- А) его способность к труду как совокупность интеллектуальных и волевых качеств

- Б) его способность к труду определенного рода и вида
- В) его способность к труду в рамках определенной правовой формы

24. Работодатель по Трудовому кодексу РФ – это:

- А) юридическое лицо;
- Б) физическое лицо;
- В) все ответы верны.

25. Вопрос о приеме на работу несовершеннолетнего в РФ решается:

- А) руководителем организации;
- Б) администрацией организации и профкомом организации;
- В) администрацией организации и комиссией по трудовым спорам;
- Г) руководителем организации и начальником цеха.

26. Трудовое правоотношение - это:

- А) правоотношение, сторонами которого являются работник и работодатель
- Б) правоотношение, сторонами которого являются администрация и работник
- В) правоотношение, сторонами которого являются профком и работодатель

27. Отношения, возникающие между органами занятости и лицами, временно утратившими работу и заработок, по поводу получения последними определенных мер поддержки, относятся к категории:

- А) предшествующих трудовым
- Б) трудовых
- В) вытекающих из трудовых

28. Трудовое правоотношение возникает:

- А) в силу прямого указания закона
- Б) в силу заключения трудового договора
- В) в силу административного акта органа государства

29. Права и обязанности сторон трудового правоотношения:

- А) определены в содержании заключенного ими договора
- Б) определены законодательством
- В) определены в заключенном ими договоре, коллективном договоре, действующем в организации, и трудового законодательства

30. Согласно трудовому законодательству РФ социальное партнерство включает следующие уровни:

- А) федеральный уровень;
- Б) региональный уровень;
- В) уровень организации;
- Г) все ответы верны.

Перечень вопросов к экзамену в 4 семестре.

1. Понятие и предмет трудового права.
2. Источники международно-правового регулирования труда.
3. Метод трудового права и его особенности
4. Локальные нормативные акты как источники трудового права.
5. Система трудового права. Соотношение трудового права и смежных отраслей права.
6. Характеристика основных институтов трудового права зарубежных стран.
7. Понятие и классификация принципов трудового права.
8. Трудовые правоотношения: содержание, субъекты.
9. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми правоотношениями.
10. Понятие и виды источников трудового права.

11. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.
12. Действие нормативно-правовых актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц (работников).
13. Понятие и особенности коллективных трудовых споров.
14. Правила расследование и учёта несчастных случаев на производстве.
15. Понятие и виды субъектов трудового правоотношения.
16. Принципы рассмотрения и подведомственность трудовых споров.
17. Граждане (работники) как субъекты трудового правоотношения. Трудовая правосубъектность работника.
18. Размер пособия по безработице, условия и сроки выплаты.
19. Работодатели как субъекты трудового правоотношения. Трудовая правосубъектность работодателя.
20. Ответственность за нарушение законодательства об охране труда.
21. Понятие трудового коллектива и соотношение с понятием коллектива работников.
22. Охрана труда женщин, несовершеннолетних, инвалидов.
23. Профсоюзы как субъекты трудового права.
24. Понятие и правовое регулирование охраны труда.
25. Понятие и содержание коллективного договора.
26. Материальная ответственность работодателя.
27. Понятие и виды коллективных соглашений.
28. Материальная ответственность работника.
29. Субъекты коллективного договора, их права и обязанности.
30. Порядок заключения коллективного договора и разрешение разногласий по договору.
31. Понятие и виды материальной ответственности.
32. Правовое регулирование организации занятости населения.
33. Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности.
34. Понятие и виды дисциплинарной ответственности.
35. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
36. Федеральная государственная служба занятости РФ: полномочия, основные направления деятельности.
37. Гарантии при заключении трудового договора.
38. Понятие и формы занятости.
39. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
40. Социальные гарантии при потере работы и безработице.
41. Понятие и методы обеспечения трудовой дисциплины.
42. Понятие оплаты труда, оплата труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничны дни.
43. Понятие трудового договора и его отличие от гражданско-правовых договоров.
44. Содержание трудового договора.
45. Тарифная система оплаты труда.
46. Порядок заключения трудового договора.
47. Понятие заработной платы, порядок, место и сроки выплаты
48. Соотношение трудового договора и служебного контракта.
49. Понятие и виды отпусков.
50. Понятие и виды переводов на другую работу.
51. Понятие и виды времени отдыха.
52. Испытание при приеме на работу. Результат испытания при приёме на работу.
53. Режим и учет рабочего времени.
54. Основания прекращения трудового договора.
55. Понятие и виды рабочего времени.
56. Аттестация работников: понятие и правовые последствия аттестации.

57. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
58. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
59. Понятие ученического договора, стороны, содержание.
60. Перевод на другую постоянную работу и перемещение: основания, порядок перемещения и перевода, отличие перевода от перемещения.
61. Временные переводы и их виды.
62. Понятие и признаки заработной платы, методы ее правового регулирования и государственные гарантии по оплате труда работников.
63. Права и обязанности работника в области охраны труда.
64. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.
65. Изменение трудового договора без перемещения работника на другое рабочее место.
66. Меры поощрения работника и порядок их применения.
67. Понятие дисциплинарной ответственности и ее виды.
68. Сокращенная продолжительность рабочего времени.
69. Порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий.
70. Особенности регулирования труда работников занятых на сезонных работах.
71. Федеральная инспекция труда, основные полномочия.
72. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.
73. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
74. Виды отпусков, предоставляемых женщинам и лицам с семейными обязанностями

4. Система оценивания комплекта ФОС текущего контроля и промежуточной аттестации

Каждый вид работы оценивается по пяти бальной шкале.

Критерии оценивания ответа по устному опросу.

«5» (отлично) – за глубокое и полное овладение содержанием учебного материала, в котором обучающийся свободно и уверенно ориентируется; за умение практически применять теоретические знания, высказывать и обосновывать свои суждения; за грамотное и логичное изложение ответа.

«4» (хорошо) – если обучающийся полно освоил учебный материал, владеет научно-понятийным аппаратом, ориентируется в изученном материале, осознанно применяет теоретические знания на практике, грамотно излагает ответ, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности.

«3» (удовлетворительно) – если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений учебного материала, но излагает его неполно, непоследовательно, допускает неточности в применении теоретических знаний при ответе на практико-ориентированные вопросы; не умеет доказательно обосновать собственные суждения.

«2» (неудовлетворительно) – если обучающийся имеет разрозненные, бессистемные знания, допускает ошибки в определении базовых понятий, искажает их смысл; не может практически применять теоретические знания.

Критерии оценивания заданий по составлению таблиц.

«5» (отлично) – выполнены все требования по составлению таблицы: логически последовательно изложен весь необходимый материал; присутствует логическая последовательность в суждениях; оформлено эстетично и аккуратно; присутствует логически верный вывод.

«4» (хорошо) – основные требования к таблице выполнены, но при этом допущены недочёты, в частности, имеются неточности в изложении материала; имеются упущения в оформлении; отсутствует логически верный вывод.

«3» (удовлетворительно) – имеются существенные отступления от темы таблицы, в частности, тема освещена частично; допущены фактические ошибки в содержании; отсутствует логическая последовательность в суждениях; отсутствует вывод.

«2» (неудовлетворительно) – таблица не завершена, обнаруживается существенное непонимание ее темы.

Критерии оценивания опорных конспектов.

«5» (отлично) – аккуратность выполнения, читаемость текста, грамотность (терминологическая и орфографическая), полное раскрытие темы конспекта.

«4» (хорошо) – тема конспекта раскрыта, однако материал изложен недостаточно логично; аккуратность выполнения, читаемость конспекта, грамотность (терминологическая и орфографическая).

«3» (удовлетворительно) – материал изложен недостаточно логично, неаккуратное выполнение, читаемость конспекта, грамотность (терминологическая и орфографическая), тема конспекта раскрыта не в полной мере.

«2» (неудовлетворительно) – материал изложен нелогично, допущены терминологические и орфографические ошибки, неразборчивый почерк, тема конспекта не раскрыта.

Критерии оценивания заданий практических работ.

Практическая работа оценивается максимально оценкой «5» (отлично).

Каждое задание оценивается максимально оценкой «5» (отлично).

По результатам оценивания всех заданий оценка соответствует средней.

Критерии оценивания решений задач.

«5» (отлично) – составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении, в выборе нормативных источников и решении нет ошибок, получен верный ответ, задача решена рациональным способом.

«4» (хорошо) – составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор нормативных источников; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ.

«3» (удовлетворительно) – задание выполнено, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе нормативных источников; задача решена не полностью или в общем виде.

«2» (неудовлетворительно) – задача решена неправильно.

Критерии оценивания заданий по составлению таблиц.

«5» (отлично) – выполнены все требования по составлению таблицы: логически последовательно изложен весь необходимый материал; присутствует логическая последовательность в суждениях; оформлено эстетично и аккуратно; присутствует логически верный вывод.

«4» (хорошо) – основные требования к таблице выполнены, но при этом допущены недочёты, в частности, имеются неточности в изложении материала; имеются упущения в оформлении; отсутствует логически верный вывод.

«3» (удовлетворительно) – имеются существенные отступления от темы таблицы, в частности, тема освещена частично; допущены фактические ошибки в содержании; отсутствует логическая последовательность в суждениях; отсутствует вывод.

«2» (неудовлетворительно) – таблица не завершена, обнаруживается существенное непонимание ее темы.

Критерии оценивания тестовых заданий.

«5» (отлично) – 30 верных ответов (100%).

«4» (хорошо) – 22-29 верных ответов (75%-95%).

«3» (удовлетворительно) – 15-21 верных ответов (50%-70%).

«2» (неудовлетворительно) – менее 15 верных ответов (менее 50%).

Критерии оценивания тестовых заданий контрольных работ.

«5» (отлично) – 18-20 верных ответа (95-100%).

«4» (хорошо) – 13-17- верных ответов (65-90%).

«3» (удовлетворительно) – 8-12 верных ответов (25-60%).

«2» (неудовлетворительно) – менее 7 верных ответов (менее 20%).

Критерии оценивания ответов по экзаменационным билетам.

Ответ по экзаменационному билету оценивается максимально оценкой «5» (отлично).

Первый вопрос максимально оценивается оценкой «5» (отлично).

Второй вопрос максимально оценивается оценкой «5» (отлично).

Задача оценивается максимально оценкой «5» (отлично).

По результатам оценивания всех трех вопросов оценка соответствует среднему результату.

Критерии оценивания самостоятельной работы.

Критерии оценивания заданий по составлению таблиц.

«5» (отлично) – выполнены все требования по составлению таблицы: логически последовательно изложен весь необходимый материал; присутствует логическая последовательность в суждениях; оформлено эстетично и аккуратно; присутствует логически верный вывод.

«4» (хорошо) – основные требования к таблице выполнены, но при этом допущены недочёты, в частности, имеются неточности в изложении материала; имеются упущения в оформлении; отсутствует логически верный вывод.

«3» (удовлетворительно) – имеются существенные отступления от темы таблицы, в частности, тема освещена частично; допущены фактические ошибки в содержании; отсутствует логическая последовательность в суждениях; отсутствует вывод.

«2» (неудовлетворительно) – таблица не завершена, обнаруживается существенное непонимание ее темы.

Критерии оценивания опорных конспектов.

«5» (отлично) – аккуратность выполнения, читаемость текста, грамотность (терминологическая и орфографическая), полное раскрытие темы конспекта.

«4» (хорошо) – тема конспекта раскрыта, однако материал изложен недостаточно логично; аккуратность выполнения, читаемость конспекта, грамотность (терминологическая и орфографическая).

«3» (удовлетворительно) – материал изложен недостаточно логично, неаккуратное выполнение, читаемость конспекта, грамотность (терминологическая и орфографическая), тема конспекта раскрыта не в полной мере.

«2» (неудовлетворительно) – материал изложен нелогично, допущены терминологические и орфографические ошибки, неразборчивый почерк, тема конспекта не раскрыта.