Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»
Московский промышленно-экономический колледж

УТВЕРЖДАЮ
Директор
_____/Ляужева Н.Ф./
Подпись ФИО
«____» _____ 2020

КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

ОП.05 Трудовое право

образовательной программы среднего профессионального образования - подготовки специалистов среднего звена

По специальности: 40.02.01 Право и организация социального обеспечения
код специальность

Квалификация: юрист
Наименование квалификации в соответствии с ФГОС СПО

Образовательная база подготовки: основное общее образование
(основное общее образование, среднее общее образование)

Форма обучения очная
(очная, заочная)

Москва
2020 год

Комплект оценочных средств разработан на основе Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности СПО **40.02.01 Право и организация социального обеспечения** для квалификации «Юрист»

Уровень подготовки - базовый, программы учебной дисциплины «ОП.05 Трудовое право»

Разработчик(и)преподаватель МПЭК РЭУ им. Г.В. Плеханова, Судник О.В.

(место работы, занимаемая должность, инициалы, фамилия)

Одобрено на заседании цикловой методической комиссии
«Право и организация социального обеспечения»

Протокол №1 от «31» 08 2020 г.

Председатель ЦМК _____/ Большакова Т.А./

Паспорт
Комплекта оценочных средств
по дисциплине Трудовое право

№	Контролируемые разделы, темы, модули[1]	Формируемые компетенции	Оценочные средства		
			Кол-во тестовых заданий	Другие оценочные средства	
				Вид	Кол-во
1	Тема 1.1 Понятие и принципы трудового права	ОК1-ОК6, ОК8, ОК9, ПК 1.1- ПК1.4, ПК 1.8, ПК2.2	88	Контрольные вопросы Ситуационные задачи	28 37
2	Тема 1.2 Трудовой договор	ОК1-ОК6, ОК8, ОК9, ПК 1.1-ПК 1.4, ПК 1.8, ПК2.2	-	Ситуационные задачи Контрольные вопросы	8 10
3	Тема 1.3 Рабочее время и время отдыха	ОК1-ОК6, ОК8, ОК9, ПК 1.1-1.4, ПК 1.8, ПК2.2	44	Контрольные вопросы Ситуационные задачи	10 24
4	Тема 2.1 Трудовая дисциплина	ОК1-ОК4, ОК6, ОК8, ОК9, ПК 1.1-ПК 1.4 ПК1.8, ПК2.2	55	Ситуационные задачи	27
			187		**124**

1 Наименование разделов. Тем, модулей соответствует рабочей программе дисциплины.

Элемент учебной дисциплины	Текущий контроль		Промежуточная аттестация	
	Форма контроля	Проверяемые У, З, ОК	Форма контроля	Проверяемые У, З, ОК
Тема 1.1 Понятие и принципы трудового права	***Практическое занятие №1.*** *Правоотношения в системе трудового права* ***Практическое занятие № 2.*** *Правовой статус профсоюзов.* ***Практическое занятие № 3.*** *Составить трудовой договор для разных категорий работников*	У1, З 1. З2, ОК 1, ОК 2, ОК4, ОК9	Экзамен	У1, 2, 3 З 1-8 ОК 4, 9 ПК 1.1
Тема 1.2 Трудовой договор	**Практическое занятие №4** . *Коллективные договоры и соглашения.* ***Практическое занятие №5.****Составить приказ о переводе и о перемещении сотрудника*	У1, З 3, З 4, З 5 ,З1, ОК 4, ОК 9, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 6	Экзамен	У1, 2, 3 З 1,2 ОК 4. 9 ПК 1.1
Тема 1.3 Рабочее время и время отдыха	***Практическое занятие № 6****. Системы стимулирования труда работников*	У1, У 3, У 4, З 1, З 8 ОК 4, ОК 9, ОК3, ОК 4, ОК 2, ОК 6	Экзамен	У1, 2, 3 З 1,2,3,6 ОК 4, 9 ПК 1.1
Тема 2.1 Трудовая дисциплина	***Практическое занятие № 7****. Порядок наложения дисциплинарных взысканий* ***Практическое занятие № 8****. Заключения бригадного договора о материальной ответственности*	У1, У 3, З 1, З6 ОК 9, ОК 1, ОК 3, ОК 5	Экзамен	У1, 2, 3 З 1,2,3,4 ОК 4, 9 ПК 1.1

	Практическое занятие № 9. *Написать исковое заявление о восстановлении на работе(выплате незаконно удержанных денежных средств, незаконном переводе и т.д.* ***Практическое занятие № 10.*** *Определить подсудность трудового спора в зависимости от основания.* ***Практическое занятие № 11****.Написать приказ о наложении дисциплинарного взыскания*			

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»
Московский промышленно-экономический колледж

Вопросы для устного обсуждения

Тема 1.1 Понятие и принципы трудового права.
Цель: сформировать представление о трудовых правоотношения, их субъектах и признаках, основаниях возникновения и прекращения.
Количество часов: 4 часа.
Осваиваемые компетенции: ОК 1-ОК 6, ОК8, ОК9, ПК 1.1-1.4, ПК 1.8, ПК2.2
1.Понятие и признаки трудовых правоотношений.
2.Общественные отношения, непосредственно связанные с трудовыми отношениями.
3.Методы трудового права.
4. Система трудового права.
5. Система нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.
6.Принципы трудового права.
7. Практический анализ отношений по труду, разграничение их по отраслевой принадлежности. Изучение судебной практики, связанной с переквалификацией гражданско-правовых договоров в трудовые договора.
8. Исследование текста Трудового кодекса Российской Федерации, иных нормативно-правовых актов на предмет выявления императивных и диспозитивных норм, проявлений характерных черт и особенностей метода трудового права.
9. Выявление соотношения системы трудового права и трудового законодательства на основе анализа Трудового кодекса Российской Федерации.
10.Виды и система источников трудового права.
11. Характеристика основных источников трудового права.
12. Роль судебной практики в развитии источников трудового права.
13. Провести сравнительно-правовой анализ международных принципов трудового права и принципов, содержащихся в национальных нормативных актах.
14.Проанализировать результаты лекционного и практического занятий, изучить дополнительную литературу.
15.Дайте определение профсоюзной организации.
16.Цели создания и деятельности профсоюзов.
17.Каковы права профсоюзов в отношениях с органами государственной власти и местного самоуправления.
18.Какова ответственность профсоюзов.
19.Кто является сторонами трудового договора
20.На какие группы подразделяются условия трудового договора
21.В какой форме оформляется трудовой договор
22.С какого момента трудовой договор вступает в юридическую силу
23.Условия изменения трудового договора
24. Стороны трудового договора.
25.На какие группы делятся условия трудового договора
26.Раскройте содержание обязательных условий трудового договора
30.Раскройте содержание дополнительных условий трудового договора
31. Какова структура трудового договора.

Критерии оценки устных ответов студентов на экзамене:

1. **Оценка «отлично» (5 баллов)** ставится студенту за правильный, полный и глубокий ответ на вопрос. Ответ студента на вопрос должен быть полным и развернутым, ни в коем случае не зачитываться дословно, содержать четкие формулировки всех определений, касающихся указанного вопроса, подтверждаться фактическими примерами. Такой ответ должен продемонстрировать знание студентом материала лекций, базового учебника и дополнительной литературы. Оценка «отлично» выставляется только при полных ответах на все основные и дополнительные вопросы.
2. **Оценка «хорошо» (4 балла)** ставится студенту за правильный и полный ответ на вопрос. Ответ студента на вопрос должен быть полным, ни в коем случае не зачитываться дословно, содержать четкие формулировки всех определений, непосредственно касающихся указанного вопроса, подтверждаться фактическими примерами. Такой ответ должен продемонстрировать знание студентом материала лекций и базового учебника. Оценка «хорошо» (4балла) выставляется только при правильных и полных ответах на все основные вопросы. Допускается неполный ответ по одному из дополнительных вопросов.
3. **Оценка «удовлетворительно» (3 балла)** ставится студенту за правильный, но не полный ответ на вопрос преподавателя или билета. Ответ студента на вопрос может быть не полным, содержать нечеткие формулировки определений, прямо касающихся указанного вопроса, неуверенно подтверждаться фактическими примерами. Он ни в коем случае не должен зачитываться дословно. Такой ответ демонстрирует знание студентом только материала лекций. Оценка «удовлетворительно» (3 балла) выставляется только при правильных, но неполных, частичных ответах на все основные вопросы. Допускается неправильный ответ по одному из дополнительных вопросов.
4. **Оценка «неудовлетворительно» (0 баллов)** ставится студенту за неправильный ответ на вопрос преподавателя или билета либо его отсутствие. Ответ студента на вопрос, в этом случае, содержит неправильные формулировки основных определений, прямо относящихся к вопросу, или студент вообще не может их дать, как и подтвердить свой ответ фактическими примерами. Такой ответ демонстрирует незнание студентом материала лекций, базового учебника и дополнительной литературы.

Тема 1.2 Трудовой договор.

Цель: сформировать представление о понятии «коллективный договор», его отличии от трудового договора, процессе заключения, содержании, прекращения. Уяснить правовую природу коллективного договора и его роль в регулировании социально-трудовых отношений.

Количество часов: 4 часа.

Осваиваемые компетенции: ОК 1-ОК6, ОК8, ОК9, ПК 1.1-1.4, ПК 1.8, ПК 2.2

1. Общие положения о коллективном договоре: понятие коллективного договора, его юридическая природа, место коллективного договора в системе источников трудового права.
2. Участники коллективно-договорного процесса: стороны коллективного договора, представительство в коллективных трудовых отношениях.
3. Принципы заключения коллективно-договорных актов.
4. Порядок заключения коллективного договора.
5. Содержание и структура коллективного договора
6. Ответственность за невыполнение коллективного договора.
7. Назовите стадии заключения коллективного договора?
8. Какой порядок изменения и дополнения коллективного договора?
9. Назовите порядок и процедуру регистрации коллективного договора?
10. Назовите основания недействительности условий коллективного договора?

Критерии оценки устных ответов студентов на экзамене:

1. **Оценка «отлично» (5 баллов)** ставится студенту за правильный, полный и глубокий ответ на вопрос. Ответ студента на вопрос должен быть полным и развернутым, ни в коем

случае не зачитываться дословно, содержать четкие формулировки всех определений, касающихся указанного вопроса, подтверждаться фактическими примерами. Такой ответ должен продемонстрировать знание студентом материала лекций, базового учебника и дополнительной литературы. Оценка «отлично» выставляется только при полных ответах на все основные и дополнительные вопросы.

2. **Оценка «хорошо» (4 балла)** ставится студенту за правильный и полный ответ на вопрос. Ответ студента на вопрос должен быть полным, ни в коем случае не зачитываться дословно, содержать четкие формулировки всех определений, непосредственно касающихся указанного вопроса, подтверждаться фактическими примерами. Такой ответ должен продемонстрировать знание студентом материала лекций и базового учебника. Оценка «хорошо» (4балла) выставляется только при правильных и полных ответах на все основные вопросы. Допускается неполный ответ по одному из дополнительных вопросов.

3. **Оценка «удовлетворительно» (3 балла)** ставится студенту за правильный, но не полный ответ на вопрос преподавателя или билета. Ответ студента на вопрос может быть не полным, содержать нечеткие формулировки определений, прямо касающихся указанного вопроса, неуверенно подтверждаться фактическими примерами. Он ни в коем случае не должен зачитываться дословно. Такой ответ демонстрирует знание студентом только материала лекций. Оценка «удовлетворительно» (3 балла) выставляется только при правильных, но неполных, частичных ответах на все основные вопросы. Допускается неправильный ответ по одному из дополнительных вопросов.

4. **Оценка «неудовлетворительно» (0 баллов)** ставится студенту за неправильный ответ на вопрос преподавателя или билета либо его отсутствие. Ответ студента на вопрос, в этом случае, содержит неправильные формулировки основных определений, прямо относящихся к вопросу, или студент вообще не может их дать, как и подтвердить свой ответ фактическими примерами. Такой ответ демонстрирует незнание студентом материала лекций, базового учебника и дополнительной литературы.

Тема 1.3 Рабочее время и время отдыха.

Цель: сформировать представление о системе заработной платы, о системе стимулирования труда работников; представление о времени отдыха, его видах.

Количество часов: 4 часа.

Осваиваемые компетенции: ОК 1-ОК 6, ОК8, ОК9, ПК 1.1-1.4, ПК 1.8, ПК 2.2

1.Дайте определение понятию «заработная плата»

2.Устанавливается ли Максимальный размер оплаты труда работника

3.Кем устанавливается минимальный размер оплаты труда

4.Какова периодичность выплаты заработной платы

5.Кем утверждается форма расчетного листка

6.Размер удержаний из заработной платы работника не может превышать

7.Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется

8. Как производится оплата труда при выполнении работ выходные и нерабочие праздничные дни

9.Видами норм труда являются

10. Как принимается локальный нормативный акт, предусматривающий введение, замену и пересмотр норм труда.

Критерии оценки устных ответов студентов на экзамене:

1. **Оценка «отлично» (5 баллов)** ставится студенту за правильный, полный и глубокий ответ на вопрос. Ответ студента на вопрос должен быть полным и развернутым, ни в коем случае не зачитываться дословно, содержать четкие формулировки всех определений, касающихся указанного вопроса, подтверждаться фактическими примерами. Такой ответ должен продемонстрировать знание студентом материала лекций, базового учебника и дополнительной литературы. Оценка «отлично» выставляется только при полных ответах на все основные и дополнительные вопросы.

2. **Оценка «хорошо» (4 балла)** ставится студенту за правильный и полный ответ на вопрос. Ответ студента на вопрос должен быть полным, ни в коем случае не зачитываться дословно, содержать четкие формулировки всех определений, непосредственно касающихся указанного вопроса, подтверждаться фактическими примерами. Такой ответ должен продемонстрировать знание студентом материала лекций и базового учебника. Оценка «хорошо» (4балла) выставляется только при правильных и полных ответах на все основные вопросы. Допускается неполный ответ по одному из дополнительных вопросов.

3. **Оценка «удовлетворительно» (3 балла)** ставится студенту за правильный, но не полный ответ на вопрос преподавателя или билета. Ответ студента на вопрос может быть не полным, содержать нечеткие формулировки определений, прямо касающихся указанного вопроса, неуверенно подтверждаться фактическими примерами. Он ни в коем случае не должен зачитываться дословно. Такой ответ демонстрирует знание студентом только материала лекций. Оценка «удовлетворительно» (3 балла) выставляется только при правильных, но неполных, частичных ответах на все основные вопросы. Допускается неправильный ответ по одному из дополнительных вопросов.

4. **Оценка «неудовлетворительно» (0 баллов)** ставится студенту за неправильный ответ на вопрос преподавателя или билета либо его отсутствие. Ответ студента на вопрос, в этом случае, содержит неправильные формулировки основных определений, прямо относящихся к вопросу, или студент вообще не может их дать, как и подтвердить свой ответ фактическими примерами. Такой ответ демонстрирует незнание студентом материала лекций, базового учебника и дополнительной литературы.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»
Московский промышленно-экономический колледж

Комплект тестовых заданий

Тема 1.1 Понятие и принципы трудового права.
Цель: сформировать представление о трудовых правоотношения, их субъектах и признаках, основаниях возникновения и прекращения.
Количество часов: 4 часа.
Осваиваемые компетенции: ОК 1-ОК 6, ОК8, ОК9, ПК 1.1-1.4, ПК 1.8, ПК 2.2
Выберите правильный ответ:
1.Предмет трудового права составляют:
А) отношения по реализации гражданами своих способностей к труду
б) социальные отношения
в) трудовые и тесно связанные с ними отношения
2.Предметом трудового права являются:
А) отношения, связанные с выполнением исправительных работ по приговору суда
б) отношения, связанные с выполнением трудовых обязанностей по трудовой функции
в) отношения по выполнению работ, нацеленных на овеществленный результат
3.Трудовое законодательство не регулирует:
А) отношения по занятости и трудоустройству
Б) отношения по организации труда и управлению трудом
В) материальную ответственность работодателей и работников в сфере труда
4.Трудовое законодательство регулирует отношения:
А) в связи с заключением трудового контракта
Б) в связи с заключением трудового соглашения
В) в связи с заключением трудового договора
5. Система трудового права — это:
А) совокупность норм, регулирующих трудовые отношения
Б) совокупность нормативных правовых актов
В) совокупность взаимосвязанных групп институтов и норм, имеющих отраслевое и структурное единство на основании предмета правового регулирования
6. Укажите одну из особенностей метода трудового права:
А) досудебный порядок рассмотрения споров через КТС
Б) государственно-властный способ регулирования
В) равноправие сторон трудового договора.
7. Трудовые отношения основаны:
А) на договоре личного найма
Б) на трудовом договоре
В) на трудовом договоре
8. Методу российского трудового права присущи:
А) только императивные способы правового регулирования
Б) только диспозитивные способы правового регулирования
В) как императивные, так и диспозитивные способы правового регулирования
9.В систему трудового права не входит:
А) институт договора поручительства

Б) институт ученического договора
В) институт трудового договора

10.Целями трудового права (законодательства) являются:

А) установление минимальных гарантий трудовых прав граждан и создание условий для всеобщей занятости населения

Б) согласование интересов работников и работодателей и обеспечение трудовых прав и свобод граждан;

В)установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей

11.Принцип трудового права:

А) конкретизирует нормы трудового права
Б) выступает основным регулятором трудовых отношений
В) является основным началом трудового права.

12. В Трудовом кодексе Российской Федерации:

А) указаны все принципы трудового права
Б) перечислены некоторые принципы трудового права
В) принципы трудового права не указаны, поскольку это догматическая категория права.

13.Трудовое право РФ находится в:

А) ведении РФ
Б) совместном ведении РФ и субъектов РФ
В) ведении субъектов.

14.Трудовой кодекс РФ, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, распространяются:

А) на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем
Б) граждан РФ
В) иностранных граждан
Г) лиц без гражданства.

15.Порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров находится в ведении:

А) федеральных органов государственной власти
Б) органов государственной власти субъектов Российской Федерации
В) органов местного самоуправления
Г) регулируется коллективными договорами и соглашениями

16.Трудовой кодекс Российской Федерации был введен в действие:

А) с 1 апреля 2001 г.
Б) с 1 февраля 2002 г.
В) с 1 июня 2002 г.

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

А) до его введения
Б) как до, так и после его введения в действие
В) после его введения в действие.

18.Источник трудового права — это:

А) правовой обычай
Б) коллективный договор
В) трудовой договор.

19.Источник трудового права — это:

А) трудовое соглашение
Б) решение суда по индивидуальному трудовому спору
В) соглашение по социально-трудовым вопросам.

20.Постановления Правительства Российской Федерации не должны противоречить:

А) Трудовому кодексу Российской Федерации
Б) законам субъекта Федерации

В) конституциям (уставам) субъектов Федерации.

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

А) указам Президента Российской Федерации, содержащим нормы трудового права

Б) актам органов местного самоуправления

В) постановлениям Правительства Российской Федерации.

22.Работник — это:

А) гражданин, вступивший в трудовые отношения с работодателем

Б) физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем

В) любой субъект, вступивший в трудовые отношения с работодателем.

23.В трудовые отношения, по общему правилу, вступают лицами, достигшие возраста:

А) 16 лет

Б) 18 лет

В) 14 лет.

24.Работодателем может выступать:

А) ограничено дееспособное физическое лицо

Б) необособленное структурное подразделение юридического лица

В) недееспособное лицо.

25.Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории Российской Федерации осуществляет:

А) соответствующее федеральное министерство и орган исполнительной власти субъекта РФ по труду

Б) федеральная инспекция труда

В) объединение профсоюзов.

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

А)10 лет;

Б) 5 лет;

В) не установлен.

27.Работодатель в соответствии с трудовым законодательством обязан:

А) обеспечить безубыточную работу организации;

Б) своевременно уплачивать налоги с заработной платы работника;

В) соблюдать законы и иные нормативные акты о труде, условия коллективного и трудового договора.

28.Работник, заключивший трудовой договор, обязан:

А) соблюдать трудовую дисциплину;

Б) выходить на работу в выходные дни, если этого требуют интересы производства;

В) выполнять любую работу по указанию работодателя.

29.В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках с согласия одного из законных представителей и органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию:

А) не допускается;

Б) допускается с согласия федеральной инспекции по труду;

В) допускается.

30.Субъекты трудового права могут подразделяться на:

А) основные и вспомогательные

Б) частные и публичные

В) централизованные и локальные

31.Трудовой статус субъекта включает:

А) трудовую правоспособность, трудовую дееспособность, юридические гарантии
Б) трудовую правосубъектность, статутные права и обязанности, юридические гарантии, ответственность за нарушение трудовых обязанностей
В) трудовую праводееспособность, трудовую деликтоспособность, статутные права и обязанности.

32.Ограничение трудовой правосубъектности физического лица вследствие дисквалификации предусмотрено:
А) ТК РФ
Б) УК РФ
В) КоАП РФ

33. Основные права работника определены:
А) ТК РФ
Б) Указом Президента РФ «Об ответственности за нарушение трудовых прав граждан»
В) федеральными законами и локальными нормативными актами.

34.Укажите, к какой категории вспомогательных коллективных субъектов трудового права:
А) организации:
Б) общественные объединения;
В) социальные общности

35. Укажите, какое из приведенных ниже утверждений верно:
А) иностранцы и лица без гражданства имеют те же трудовые права и обязанности, как и российские граждане;
Б) иностранцы и лица без гражданства в сфере труда обладают правами и обязанностями, установленными ФЗ РФ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»
В) иностранцам и лицам без гражданства предоставляются такие же трудовые права и они несут такие же трудовые обязанности, что и российские граждане, за изъятиями, установленными в законодательстве.

Порядок выполнения:
1.Прочитать вопрос;
2.Определить норму, регулирующую данные отношения;
3.Применить выбранную норму к данной ситуации, ответ записать в тетрадь для практических занятий.

Критерии оценивания:

Процент результативности (правильных ответов)	**Качественная оценка индивидуальных образовательных достижений**	
	балл (отметка)	**вербальный аналог**
35 -34 правильных ответа	5	отлично
От 33 до 28	4	хорошо
От 27 до 20	3	удовлетворительно
Менее 19 правильных ответов	2	неудовлетворительно

Выберите правильный ответ:

1.Целями создания и деятельности профсоюзов являются:
А) обеспечение участия работников в управлении организациями и защита их интересов
Б) представительство и защита социально-трудовых прав и интересов работников
В) представительство интересов работников в отношениях с работодателями и государством

2. Первичная профсоюзная организация – это:
А) профсоюзный орган, образованный в соответствии с уставом профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов или специальным положением;
Б) добровольное объединение членов профсоюза – работников одной отрасли деятельности;

В) добровольное объединение членов профсоюза, работающих , как правило, в одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании соответствующего положения

3.Профсоюзы в своей деятельности:

А) зависимы только от политических партий и общественных объединений, на базе которых они созданы

Б) независимы от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей (их объединений), политических партий и других общественных объединений

В) независимы ни от кого, кроме органа, осуществившего их государственную регистрацию

4. Лицо, осуществляющее трудовую деятельность, имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов:

А) с 14 лет

Б) с 16 лет

В) с 18 лет

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

А) беспрепятственно

Б) с разрешения представителей работодателя

В) по согласованию с органами федеральной инспекции труда

6.Для осуществления своей уставной деятельности профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей, их объединений, органов государственной власти и местного самоуправления информацию:

А) по экономическим и социальным опросам

Б) по юридическим вопросам

В) по социально-трудовым вопроса

7.В случае нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры:

А) только по просьбе и уполномочию членов профсоюза

Б) по просьбе членов профсоюза, других работников и по собственной инициативе

В) по просьбе любых работников и с разрешения вышестоящего профсоюзного органа

8.работодатель представляет профсоюзам, действующим в организации, в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, помещения, транспортные средства и средства связи:

А) в соответствии с законодательством субъектов Федерации

Б) в соответствии с нормативными правовыми актами федерального органа исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда

В) в соответствии с коллективным договором, соглашением.

9.Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию:

А) только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются

Б) только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа

В) только с согласия органа федеральной инспекции труда

10. За невыполнение своих обязательств по коллективному договору, соглашению, организацию и проведение забастовки, признанной судом незаконной, профсоюзы и лица, входящие в их руководящие органы, несут ответственность в соответствии с:

А) федеральными законами и законодательством субъектов Федерации

Б) законодательством субъектов Федерации и локальными нормативными актами

В)локальными нормативными актами, коллективными договорами и соглашениями.

Порядок выполнения:

1.Прочитать вопрос;

2.Определить норму, регулирующую данные отношения;
3.Применить выбранную норму к данной ситуации, ответ записать в тетрадь для практических занятий.

Критерии оценивания:

Процент результативности (правильных ответов)	**Качественная оценка индивидуальных образовательных достижений**	
	балл (отметка)	**вербальный аналог**
10 -9 правильных ответа	5	отлично
От 8 до 7	4	хорошо
От 6 до 5	3	удовлетворительно
Менее 4 правильных ответов	2	неудовлетворительно

Выберите правильные ответ:

1.Понятие трудового договора включает в себя:

А) соглашение о выполнении работы по определенной специальности между работником и работодателем с подчинением внутреннему трудовому распорядку

Б) соглашение о выполнении работы с оплатой по окончании работ

В) соглашение о найме на время выполнения любых работ.

2.Перечень обязательных условий трудового договора определяется:

А) в коллективном договоре или соглашении

Б) по соглашению сторон трудового договора

В) в Трудовом кодексе Российской Федерации.

3.Условия трудового договора могут быть изменены:

А) в устной форме по соглашению сторон

Б) в письменной форме по соглашению сторон

В) Трудовой кодекс РФ не устанавливает форму изменения трудового договора.

4.**Если в трудовом договоре не указан срок его действия, трудовой договор считается заключенным:**

А) на неопределенный срок

Б) на 1 год

В) на 3 года

Г) на 5 лет.

5.Срочные трудовые договоры могут заключаться:

А) на определенный срок не более 3 лет

Б) на определенный срок не более 5 лет

В) на любой срок.

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

А) если это предусмотрено в трудовом договоре и (или) в коллективном договоре или соглашении;

Б) если это предусмотрено в правилах внутреннего трудового распорядка;

В) запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

7.**Трудовой договор считается заключенным:**

А) с момента подписания руководителем организации заявления о приеме на работу

Б) с даты подписания трудового договора

В) с даты, указанной в приказе при приеме на работу.

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

А) только при проведении сокращения численности или штатов в организации;

Б) если прежний работник, на место которого был приглашен новый, отозвал свое заявление;
В) запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

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

А) не обязан сообщать причину отказа в письменной форме;
Б) обязан сообщить причину отказа в письменной форме;
В) обязан сообщить причину отказа, если это предусмотрено в коллективном договоре, соглашении организации.

10.Перечень документов, которые необходимо предъявлять при устройстве на работу, установлен в:

А) Трудовом кодексе Российской Федерации, иных федеральных законах, указах Президента и постановлениях Правительства Российской Федерации;
Б) Трудовом кодексе Российской Федерации, иных федеральных законах, указах Президента, постановлениях Правительства Российской Федерации, коллективном договоре;
В) Трудовом кодексе Российской Федерации, иных федеральных законах, указах Президента, постановлениях Правительства Российской Федерации, правилах внутреннего трудового распорядка.

11.При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор в течение испытательного срока, предупредив работника:

А) в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин отрицательной оценки;
Б) не позднее чем за три дня в устной форме;
В) не позднее чем за три дня в письменной форме с указанием причин отрицательной оценки, но с согласия профсоюза и с выплатой выходного пособия.

12.В период испытания работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя:

А) в письменной форме не позднее чем за три дня;
Б) не позднее чем за три дня в устной форме;
В) не позднее чем за три дня в письменной форме с указанием причин увольнения.

13.Трудовой кодекс Российской Федерации предоставляет право работнику расторгнуть трудовой договор в течение испытательного срока:

А) если работа не является для него подходящей;
Б) Трудовой кодекс Российской Федерации не предоставляет работнику такое право;
В) в течение испытательного срока на работника не распространяется Трудовой кодекс Российской Федерации, законы, иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, коллективные договоры и соглашения.

14.В трудовую книжку не вносятся:

А) сведения о взысканиях, за исключением увольнения;
Б) сведения о переводах;
В) сведения о наградах и поощрениях.

15.Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе:

А) на следующий рабочий день после вступления договора в силу
Б) в день подписания трудового договора
В) по первому требованию работодателя.

16.Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с частью второй или третьей настоящей статьи, то работодатель имеет право трудовой договор:

А) расторгнуть собственным приказом
Б) расторгнуть в судебном порядке
В) аннулировать.

17.При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее:

А) 3 рабочих дней
Б) 5 рабочих дней
В) 7 календарных дней
со дня фактического допущения работника к работе.

18.Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется, по общему правилу:

А) 1 экземпляре;
Б) 2 экземплярах;
В) 3 экземплярах

19.Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в … со дня фактического начала работы.

А) трехдневный срок
Б) пятидневный срок
В) семидневный срок

20.Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) обязан вести трудовые книжки на каждого работника, если работа в этой организации является для работника основной, проработавшего в организации

А) свыше 1 месяца
Б) свыше 5 дней
В) свыше 3 дней.

21.Срок испытания для лиц, занимающих неруководящие должности, не может превышать

А) одного месяца
Б) трех месяцев
В) шести месяцев.

22.Срок испытания для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций не может превышать

А) шести месяцев
Б) восьми месяцев
В) девяти месяцев.

23Допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции:

А) для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;
Б) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда
В) для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества.

24.Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника:

А) не может превышать одного месяца в течение календарного года
Б) не может превышать одного месяца в течение рабочего года
В) не ограничена.

25.Условия трудового договора подразделяются на:

А) существенные и несущественные
Б) обязательные и дополнительные

В) основные и необязательные

26.Место и дата заключения трудового договора относятся к:

А) к сведениям, включаемым в трудовой договор

Б) дополнительным условиям

В) производным условиям

27.При заключении трудового договора по общему правилу нельзя требовать:

А) паспорт

Б) характеристику с предыдущего места работы (учебы)

В) трудовую книжку

28.Трудовой договор оформляется:

А) в письменной форме в двух экземплярах

Б) путем написания работником заявления о приеме на работу и визирования его работодателем

В)в письменной форме в одном экземпляре с выдачей копии работнику

29.При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме:

А) не позднее пяти рабочих дней со дня фактического допущения к работе

Б) не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе

В) не позднее трех календарных дней со дня фактического допущения к работе

30.Испытание при приеме на работу не устанавливается:

А) лицам пенсионного возраста

Б) женщинам, имеющим детей в возрасте трех лет

В) лицам, не достигшим возраста 18 лет

31.Испытание при приеме на работу устанавливается продолжительностью:

А) не менее одного месяца, для руководящих должностей – не более трех месяцев

Б) два месяца, для руководящих должностей – не более четырех месяцев

В) не более трех месяцев, для руководящих должностей – не более шести месяцев.

32.Срок предупреждения об увольнении по инициативе работника составляет

А) одну неделю

Б) две недели

В) три недели.

33.Работник имеет право отозвать свое заявление до истечения срока предупреждения об увольнении по собственному желанию

А) не позднее, чем за 3 дня до дня увольнения

Б) не позднее, чем за 5 дней до дня увольнения

В) в любое время.

34.При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право:

А) расторгнуть трудовой договор с любым работником организации

Б) расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером

В) расторгнуть трудовые договоры с 30% работников организации.

35.Днем прекращения трудового договора является:

А) день подачи заявления об увольнении

Б) день, следующий за последним днем работы

В) последний день работы.

36.При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам

А) с более высокой производительностью труда и квалификацией

Б) имеющие больший стаж работы в данной организации

В) занимающим руководящие должности.

37.Если по истечении срока предупреждения об увольнении по собственному желанию трудовой договор не был расторгнут, работник не настаивает на увольнении, то:

А) договор считается расторгнутым, а работник – уволенным
Б) договор подлежит перезаключению
В) действие договора продлевается на 5 лет
Г) действие трудового договора продолжается.

38.Прогул – это отсутствие на рабочем месте без уважительных причин:

А) более четырех часов подряд в течение рабочего дня
Б) более трех часов подряд в течение рабочего дня
В) в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также более четырех часов подряд в течение рабочего дня.

39.Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом):

А) в случае беременности работницы
Б) в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске
В) работников – членов профсоюзных органов.

40.В случае заключения срочного трудового договора:

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

41.Если ни одна из сторон не потребовала расторжения трудового договора после истечения его срока, а работник продолжает работать:

А) трудовой договор считается продолженным на тот же срок на тех же условиях;
Б) условие о срочности утрачивает силу;
В) требуется перезаключать новый срочный трудовой договор с новыми условиями.

42.Основания для заключения срочного трудового договора предусмотрены в:

А) Трудовом кодексе Российской Федерации;
Б) Трудовом кодексе Российской Федерации и других федеральных законах;
В) Трудовом кодексе Российской Федерации, других федеральных законах, коллективных договорах и соглашениях.

43.Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за:

А) 3 календарных дня
Б) 5 календарных дней
В) 7 рабочих дней

Порядок выполнения:

1.Прочитать вопрос;
2.Определить норму, регулирующую данные отношения;
3.Применить выбранную норму к данной ситуации, ответ записать в тетрадь для практических занятий.

Критерии оценивания:

Процент результативности (правильных ответов)	**Качественная оценка индивидуальных образовательных достижений**	
	балл (отметка)	**вербальный аналог**
43 -40 правильных ответа	5	отлично
От 39 до 30	4	хорошо
От 29 до 20	3	удовлетворительно
Менее 19 правильных ответов	2	неудовлетворительно

Тема 1.3 Рабочее время и время отдыха.

Цель: сформировать представление о системе заработной платы, о системе стимулирования труда работников; представление о времени отдыха, его видах.

Количество часов: 4 часа.

Осваиваемые компетенции: ОК 1-ОК 6, ОК8, ОК9, ПК 1.1-1.4, ПК 1.8, ПК 2.2

Выберите правильный ответ:

1.Трудовой кодекс Российской Федерации определяет заработную плату как:

А) гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда;

Б) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

В) систему отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

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

А) имеет право прекратить работу с письменным уведомлением работодателя;

Б) обязан продолжать работу и требовать выплаты штрафа и заработной платы;

В) имеет право привлечь работодателя к уголовной ответственности.

3.Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя:

А) тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты;

Б) тарифные ставки, оклады (должностные оклады) и тарифную сетку;

В) тарифные ставки и оклады (должностные оклады).

4.**Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам может устанавливать**

А) Президент Российской Федерации;

Б) Правительство Российской Федерации;

В) органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

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

А) в размере не менее чем 2/3 тарифной ставки;

Б) если работник в письменной форме предупредил профсоюз о простое, в размере не менее чем тарифная ставка;

В) если работник в письменной форме предупредил работодателя о простое, в размере не менее чем 2/3 тарифной ставки.

6.Заработная плата выплачивается не реже чем

А) каждую неделю

Б) каждые полмесяца

В) каждый месяц.

7.Брак не по вине работника

А) оплате не подлежит

Б) оплачивается наравне с годными изделиями

В) оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

8.**Оплата отпуска производится не позднее чем за:**

А)3 дня

Б) 5 дней

В) 7 дней

9.Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее средней заработной платы работника

А) 1/3
Б) ½
В) 2/3

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

А) 30 %
Б) 50 %
В) 80%

11.Доля заработной платы в не денежной форме не может превышать:

А) 30% общей суммы заработной платы;
Б) 20% общей суммы заработной платы;
В) 40% общей суммы заработной платы.

12.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.

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

А) не выплачивает зарплату до разрешения спора;
Б) обязан выплатить полностью сумму, которую требует работник;
В) в день увольнения работника должен выплатить неоспариваемую сумму.

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

А) работодатель;
Б) представительный орган работников;
В) члены его семьи или лицо, находившееся на иждивении умершего на день его смерти.

15.Оплата труда за сверхурочные работы производится:

А) за первые два часа — не менее чем в двойном размере, в последующие часы — в полуторном размере;
Б) за первые полтора часа — не менее чем в полуторном размере, в последующие часы — в двойном размере;
В) за первые два часа — не менее чем в полуторном размере, в последующие часы — в двойном размере.

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

А) Трудовым кодексом Российской Федерации:
Б) трудовым договором;
В) по соглашению с представительным органом работников.

17.Гарантии — это:

А) средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений;
Б) денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей;
В) совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий.

18.В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается, продолжительностью

А) не более двух часов и не менее 30 минут
Б) не более полутора часов и не менее 30 минут
В) не более полутора часов и не менее одного часа.

19.Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее

А) 24 часов
Б) 36 часов.
В) 42 часов.

20.При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день

А) переносится на следующий после праздничного рабочий день
Б) переносится на идущий до праздничного рабочий день
В) считается рабочим и работа оплачивается в двойном размере.

21.Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении

А) 6 месяцев
Б) 9 месяцев
В) 11 месяцев
Г) 12 месяцев

22.О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за

А) 2 недели
Б) 4 недели
В) 6 недель

23.По письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией часть отпуска, превышающая

А) 14 календарных дней
Б) 21 календарный день
В) 28 календарных дней.

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

А) каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый;
Б) каждые два часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый;
В) каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 20 минут каждый.

25.Работа в выходные дни:

А) запрещена;
Б) разрешена, если допускается правилами внутреннего трудового распорядка;
В) допускается в определенных случаях ТК РФ с письменного согласия работника и по письменному распоряжению работодателя.

26.Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет:

А) не менее 26 календарных дней;
Б) не менее 28 календарных дней;
В) не менее 24 рабочих дней.

27.Запрещается непредставление ежегодного отпуска в течение:

А) трех лет подряд;
Б) двух лет подряд;
В) четырех лет подряд.

28.Отзыв работника из отпуска возможен:

А) по решению работодателя;
Б) по соглашению с работником;
В) согласно

29.**Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:**

А) по производственной необходимости, когда нет работы или организация не в состоянии платить зарплату;
Б) на усмотрение работодателя;

В) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.

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

А) не менее четырнадцати календарных дней;

Б) не менее двенадцати рабочих дней;

В) не менее семи календарных дней.

31.В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается, продолжительностью

А) не более двух часов и не менее 30 минут

Б) не более полутора часов и не менее 30 минут

В) не более полутора часов и не менее одного часа.

32.Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее

А) 24 часов

Б) 36 часов.

В) 42 часов.

33.При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день

А) переносится на следующий после праздничного рабочий день

Б) переносится на идущий до праздничного рабочий день

В) считается рабочим и работа оплачивается в двойном размере.

34.Работа в выходные дни:

А) запрещена;

Б) разрешена, если допускается правилами внутреннего трудового распорядка;

В) допускается в определенных случаях ТК РФ с письменного согласия работника и по письменному распоряжению работодателя.

35.Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню,

А) уменьшается на 1 час

Б) уменьшается на 2 часа

В) уменьшается на 1,5 часа.

36.Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать

А) 4 часов

Б) 5 часов

В) 6 часов.

37.Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника

А) 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год

Б) 4 часов в течение двух дней подряд и 160 часов в год

В) не ограничено.

38.Нормальная продолжительность рабочего времени составляет:

А) не свыше 40 часов;

Б) 42 часа при согласии профсоюза;

В) 41 час при согласии местного органа по труду.

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

А) не более 24 часов в неделю;

Б) не более 36 часов в неделю;

В) не более 32 часов в неделю.

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

А) не более 24 часов в неделю;

Б) не более 35 часов в неделю;

В) не более 32 часов в неделю.

41.**Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:**
А) для работников в возрасте от 15 до 16 лет — пять часов, в возрасте от 16 до 18 лет – семь часов;
Б) для работников в возрасте от 15 до 16 лет — шесть часов, в возрасте от 16 до 18 лет – восемь часов;
В)для работников в возрасте от 15 до 16 лет – семь часов, в возрасте от 16 до 18 лет – девять часов.
42.Для привлечения работника к сверхурочным работам по общему правилу необходимо:
А) получить его согласие в письменной форме;
Б) издать приказ в письменной форме;
В) получить разрешение профсоюза в письменной форме.
43.Режим рабочего времени устанавливается:
А) собственником имущества организации с учетом специфики работы;
Б) работодателем по согласованию с профкомом;
В) коллективным договором, правилами внутреннего распорядка или в отдельных случаях трудовым договором.
44.**Работодатель обязан установить режим неполного рабочего времени:**
А) работнику, обучающемуся в вечернем вузе;
Б) матери-одиночке, имеющей ребенка в возрасте 15 лет;
В)одному из родителей, имеющему ребенка до 14 лет.

Порядок выполнения:
1.Прочитать вопрос;
2.Определить норму, регулирующую данные отношения;
3.Применить выбранную норму к данной ситуации, ответ записать в тетрадь для практических занятий.
Критерии оценивания:

Процент результативности (правильных ответов)	**Качественная оценка индивидуальных образовательных достижений**	
	балл (отметка)	**вербальный аналог**
44 -30 правильных ответа	5	отлично
От 29 до 20	4	хорошо
От 19 до 10	3	удовлетворительно
Менее 9 правильных ответов	2	неудовлетворительно

Тема 2.1 Трудовая дисциплина.
Цель: сформировать представление о дисциплинарном взыскании, основании и процессе его наложения, снятия, системе дисциплинарных взысканий.
Количество часов: 4 часа.
Осваиваемые компетенции: ОК 1-ОК 6, ОК8, ОК9, ПК 1.1-1.4, ПК 1.8, ПК 2.2
Выберите правильные ответ:
1.Правила внутреннего трудового распорядка:
А) принимаются на общем собрании трудового коллектива по представлению администрации
Б) утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников
В) утверждаются представительным органом по представлению администрации.
2.Дисциплинарные взыскания могут быть предусмотрены:
А) в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре, соглашениях
Б) в Трудовом кодексе Российской Федерации, федеральных законах, уставах и положениях
В) в трудовом договоре.
3.Дисциплинарное взыскание не может быть применено:

А) позднее месяца со дня обнаружения и шести месяцев со дня совершения
Б) позднее двух месяцев со дня обнаружения и шести месяцев со дня совершения
В) позднее месяца со дня обнаружения и пяти месяцев со дня совершения.

4.Применить дисциплинарное взыскание — это:

А) право работодателя
Б) обязанность работодателя
В) решение собственника.

5.Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику:

А) под роспись не позднее двух дней с даты издания
Б) на доске объявлений, не позднее трех дней с даты издания
В) под роспись, не позднее трех рабочих дней с дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

6.Дисциплинарное взыскание действует:

А) два года
Б) один год
В) срок действия не установлен.

7.К работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

А) предупреждение
Б) строгий выговор
В) замечание.

8.По требованию представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителем трудового законодательства работодатель обязан:

А) рассмотреть заявление в зависимости от оговорки в коллективном договоре. Если факты подтвердились, обязан уволить их
Б) рассмотреть заявление. Если факты подтвердились, обязан применить дисциплинарное взыскание
В) Трудовой кодекс Российской Федерации не обременяет работодателя такой обязанностью.

9.Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику в течение

А) 3 рабочих дней
Б) 5 рабочих дней
В) 7 календарных дней

10.Работник считается не имеющим дисциплинарного взыскания, если он не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию в течение

А) 6 месяцев
Б) 1 года
В) 1,5 лет

11.Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в

А) государственную инспекцию труда
Б) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров
В) государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров
Г) суд

Порядок выполнения:

1.Прочитать вопрос;
2.Определить норму, регулирующую данные отношения;
3.Применить выбранную норму к данной ситуации, ответ записать в тетрадь для практических занятий.

Критерии оценивания:

Процент результативности	Качественная оценка индивидуальных образовательных достижений

(правильных ответов)	балл (отметка)	вербальный аналог
11 -10 правильных ответа	5	отлично
От 9 до 8	4	хорошо
От 7 до 5	3	удовлетворительно
Менее 5 правильных ответов	2	неудовлетворительно

Выберите правильный ответ:

1.Работник обязан возместить работодателю причиненный ему

А) прямой действительный ущерб

Б) прямой действительный ущерб и упущенную выгоду

В) упущенную выгоду

2.Письменные договоры о полной материальной ответственности, заключаются с работниками, непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество и достигшими возраста

А) 16 лет

Б) 18 лет

В) 21 года.

3.Распоряжение о взыскании с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, может быть сделано не позднее

А) 1 месяца

Б) 3 месяцев

В) 6 месяцев со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

4.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.

5.При нарушении установленного срока выплаты заработной платы и других выплат работодатель обязан выплатить компенсацию в размере… за каждый день просрочки:

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.

6.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.

7.Взыскать материальный ущерб с работника — это:

А) право работодателя

Б) обязанность работодателя

В) в Трудовом кодексе Российской Федерации не определено.

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

А) нормального хозяйственного риска

Б) невменяемого состояния

В) нахождения работника в нетрезвом состоянии.

9.Материальная ответственность работника может быть:

А) полная

Б) частичная

В) дополнительная.

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

А) обязан

Б) имеет право

В) не имеет права.

11.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.

12.Может ли работник добровольно компенсировать ущерб работодателю:

А) да

Б) может, но только после рассмотрения дела в юрисдикционном органе (как одна из гарантий)

В) в Трудовом кодексе Российской Федерации такое право не предусмотрено.

13.Работник возмещает ущерб по общему правилу:

А) в размере четырех средних ежемесячных размеров оплаты труда

Б) в размере средней заработной платы

В) в размере двух средних заработных плат.

14.Для руководителя организации можно установить:

А) только ограниченную материальную ответственность

Б) дополнительную материальную ответственность

В) полную материальную ответственность.

15.Для главного юрисконсульта организации (не члена коллегиального исполнительного органа) можно установить:

А) только ограниченную материальную ответственность

Б) дополнительную материальную ответственность

В) полную материальную ответственность.

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

А) если работник непосредственно обслуживает денежные или товарные ценности

Б) если работник непосредственно обслуживает денежные или товарные ценности и вид работы или должность указаны в перечне таких работ или должностей, утверждаемом в порядке, определяемом Правительством РФ

В) если вид работы или должность работника указаны в коллективном договоре или соглашении.

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

А) может, если работник привлечен только к административной или к уголовной ответственности

Б) может, если работник привлечен только к дисциплинарной ответственности

В) может независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

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

А) 25%

Б) 50%

В) 20%.

Порядок выполнения:
1.Прочитать вопрос;
2.Определить норму, регулирующую данные отношения;
3.Применить выбранную норму к данной ситуации, ответ записать в тетрадь для практических занятий.
Критерии оценивания:

Процент результативности (правильных ответов)	Качественная оценка индивидуальных образовательных достижений	
	балл (отметка)	вербальный аналог
1 8-17 правильных ответа	5	отлично
От 16 до 14	4	хорошо
От 13 до 10	3	удовлетворительно
Менее 9 правильных ответов	2	неудовлетворительно

Выберите правильный ответ:
1.Индивидуальные трудовые споры рассматриваются
А) только КТС
Б) КТС и судами
В) только судами.
2.Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в
А) одномесячный
Б) трехмесячный
В) шестимесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.
3.Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в … срок со дня вручения ему копии решения комиссии.
А) пятидневный
Б) семидневный
В) десятидневный
Г) тридцатидневный
4.Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется:
А) Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и гражданским процессуальным законодательством;
Б) Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективными договорами и соглашениями;
В) Трудовым кодексом Российской Федерации и порядком, о котором стороны договорились в трудовом договоре.
5.Комиссия по трудовым спорам образуется:
А) в каждой организации с численностью работников более 15 человек;
Б) в организациях по инициативе работников и (или) работодателя;
В) в каждой организации с обязательной регистрацией в соответствующем государственном органе.
6.Комиссия по трудовым спорам состоит из:
А) равного числа представителей работников и работодателя;
Б) членов трудового коллектива, представителей работодателя и органов местной власти;
В) Трудовой кодекс Российской Федерации эти вопросы не регулирует.
7.В комиссии по трудовым спорам должно быть:
А) не менее четырех членов;
Б) не менее семи членов;
В) не оговорено в Трудовом кодексе Российской Федерации.

8.Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется:
А) Министерством юстиции Российской Федерации или субъекта Федерации;
Б) работодателем;
В) коллективом работников.
9.Комиссия по трудовым спорам является:
А) первой инстанцией для всех категорий индивидуальных трудовых споров;
Б) первой инстанцией, если работник считает возможным в нее обратиться;
В) обязательной инстанцией, если указано в трудовом договоре.
10.Комиссия имеет право рассматривать индивидуальные трудовые споры:
А) об отказе в приеме на работу;
Б) о незаконном увольнении с работы;
В) споры, возникающие в организациях и ее структурных подразделениях в соответствии с компетенцией КТС.
12.Комиссия обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение:
А) 30 дней;
Б) 20 дней;
В) 10 дней.
13.Заседание комиссии считается правомочным, если:
А) присутствуют все члены комиссии;
Б) присутствуют 2/3 членов, представляющих работников, и 2/3 членов, представляющих работодателя;
В) присутствуют не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.
14.Орган, рассматривающий трудовой спор, имеет право принять решение о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула:
А) за все время вынужденного прогула;
Б) только за один год;
В) только за три года.
15.Денежные требования работника удовлетворяются:
А) в сумме, не превышающей годовую зарплату работника;
Б) в сумме, не превышающей зарплату за десять лет;
В) в полном размере.
16.Обратное взыскание сумм, выплаченных работнику по решению суда, отмененного в порядке надзора, возможно:
А) если отмененное решение основано на ложных сведениях или документах, представленных работником;
Б) в любом случае по решению суда;
В) в любом случае по требованию работодателя или его представителя.
17.Примирительная комиссия с момента начала коллективного трудового спора должна быть создана в течение:
А) до пяти рабочих дней;
Б) до десяти календарных дней;
В) до трех рабочих дней.
18.Решение об объявлении забастовки принимает:
А) забастовочный комитет;
Б) профсоюзный орган;
В) общее собрание (конференция) работников или профсоюз с утверждением собранием (конференцией) работников.
19.Под локаутом в трудовом законодательстве понимается:
А) выходной день, не подлежащий оплате;
Б) любая процедура увольнения работников;

В) увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

20.Работодатель должен быть предупрежден о начале предупредительной забастовки:

А) не позднее чем за десять дней;

Б) не позднее чем за две недели;

В) не позднее чем за три рабочих дня.

21.О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден:

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

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

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

22.В целях самозащиты работник может отказаться от работы:

А) не предусмотренной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных в самом трудовом договоре;

Б) непосредственно угрожающей его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

В) порученной без согласия работника в связи с переводом по производственной необходимости.

23.Государственный контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляется:

А) инспекцией по труду

Б) судом

В) комиссией по трудовым спорам.

24.Государственный инспектор вправе:

А) при выявлении нарушений трудового законодательства выдавать работодателю предписания, обязательные для исполнения, без права на обжалование

Б)беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверения установленного образца посещать организации всех организационно-правовых форм и форм собственности

В) закрывать организации, но только частной формы собственности, при выявлении нарушений по охране труда.

25.Профсоюзам предоставлено право на контроль:

А) над организацией производства

Б) над соблюдением работодателем трудового законодательства

В)над финансовыми потоками организацией.

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

А) не выходить на работу

Б) отказаться от работы, не предусмотренной трудовым договором

В) отказаться от подписания приказа о привлечении его к дисциплинарной ответственности.

Порядок выполнения:

1.Прочитать вопрос;

2.Определить норму, регулирующую данные отношения;

3.Применить выбранную норму к данной ситуации, ответ записать в тетрадь для практических занятий.

Критерии оценивания:

Процент результативности (правильных ответов)	**Качественная оценка индивидуальных образовательных достижений**	
	балл (отметка)	**вербальный аналог**
26-22 правильных ответа	5	отлично
От 21до 18	4	хорошо
От 17 до 13	3	удовлетворительно
Менее 12 правильных ответов	2	неудовлетворительно

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»
Московский промышленно-экономический колледж

Комплект практических работ

Тема 1.1 Понятие и принципы трудового права.
Практическое занятие № 1.
Тема: Правоотношения в системе трудового права.
Цель: сформировать представление о трудовых правоотношения, их субъектах и признаках, основаниях возникновения и прекращения.
Количество часов: 4 часа.
Осваиваемые компетенции: ОК 1-ОК 6, ОК8, ОК9, ПК 1.1-1.4, ПК 1.8, ПК 2.2
Оснащение: Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ), лекционная тетрадь, тетрадь для практических занятий.
Содержание занятия:
1.Тестовое задание:
Выберите правильный ответ:
1.Предмет трудового права составляют:
А) отношения по реализации гражданами своих способностей к труду
б) социальные отношения
в) трудовые и тесно связанные с ними отношения
2.Предметом трудового права являются:
А) отношения, связанные с выполнением исправительных работ по приговору суда
б) отношения, связанные с выполнением трудовых обязанностей по трудовой функции
в) отношения по выполнению работ, нацеленных на овеществленный результат
3.Трудовое законодательство не регулирует:
А) отношения по занятости и трудоустройству
Б) отношения по организации труда и управлению трудом
В) материальную ответственность работодателей и работников в сфере труда
4.Трудовое законодательство регулирует отношения:
А) в связи с заключением трудового контракта
Б) в связи с заключением трудового соглашения
В) в связи с заключением трудового договора
5. Система трудового права — это:
А) совокупность норм, регулирующих трудовые отношения
Б) совокупность нормативных правовых актов
В) совокупность взаимосвязанных групп институтов и норм, имеющих отраслевое и структурное единство на основании предмета правового регулирования
6. Укажите одну из особенностей метода трудового права:
А) досудебный порядок рассмотрения споров через КТС
Б) государственно-властный способ регулирования
В) равноправие сторон трудового договора.
7. Трудовые отношения основаны:

А) на договоре личного найма
Б) на трудовом договоре
В) на трудовом договоре

8. Методу российского трудового права присущи:

А) только императивные способы правового регулирования
Б) только диспозитивные способы правового регулирования
В) как императивные, так и диспозитивные способы правового регулирования

9.В систему трудового права не входит:

А) институт договора поручительства
Б) институт ученического договора
В) институт трудового договора

10.Целями трудового права (законодательства) являются:

А) установление минимальных гарантий трудовых прав граждан и создание условий для всеобщей занятости населения
Б) согласование интересов работников и работодателей и обеспечение трудовых прав и свобод граждан;
В)установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей

11.Принцип трудового права:

А) конкретизирует нормы трудового права
Б) выступает основным регулятором трудовых отношений
В) является основным началом трудового права.

12. В Трудовом кодексе Российской Федерации:

А) указаны все принципы трудового права
Б) перечислены некоторые принципы трудового права
В) принципы трудового права не указаны, поскольку это догматическая категория права.

13.Трудовое право РФ находится в:

А) ведении РФ
Б) совместном ведении РФ и субъектов РФ
В) ведении субъектов.

14.Трудовой кодекс РФ, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, распространяются:

А) на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем
Б) граждан РФ
В) иностранных граждан
Г) лиц без гражданства.

15.Порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров находится в ведении:

А) федеральных органов государственной власти
Б) органов государственной власти субъектов Российской Федерации
В) органов местного самоуправления
Г) регулируется коллективными договорами и соглашениями

16.Трудовой кодекс Российской Федерации был введен в действие:

А) с 1 апреля 2001 г.
Б) с 1 февраля 2002 г.
В) с 1 июня 2002 г.

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

А) до его введения
Б) как до, так и после его введения в действие
В) после его введения в действие.

18.Источник трудового права — это:

А) правовой обычай

Б) коллективный договор
В) трудовой договор.

19.Источник трудового права — это:

А) трудовое соглашение
Б) решение суда по индивидуальному трудовому спору
В) соглашение по социально-трудовым вопросам.

20.Постановления Правительства Российской Федерации не должны противоречить:

А) Трудовому кодексу Российской Федерации
Б) законам субъекта Федерации
В) конституциям (уставам) субъектов Федерации.

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

А) указам Президента Российской Федерации, содержащим
нормы трудового права
Б) актам органов местного самоуправления
В) постановлениям Правительства Российской Федерации.

22.Работник — это:

А) гражданин, вступивший в трудовые отношения с работодателем
Б) физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем
В) любой субъект, вступивший в трудовые отношения с работодателем.

23.В трудовые отношения, по общему правилу, вступают лицами, достигшие возраста:

А) 16 лет
Б) 18 лет
В) 14 лет.

24.Работодателем может выступать:

А) ограничено дееспособное физическое лицо
Б) необособленное структурное подразделение юридического лица
В) недееспособное лицо.

25.Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории Российской Федерации осуществляет:

А) соответствующее федеральное министерство и орган исполнительной власти субъекта РФ по труду
Б) федеральная инспекция труда
В) объединение профсоюзов.

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

А)10 лет;
Б) 5 лет;
В) не установлен.

27.Работодатель в соответствии с трудовым законодательством обязан:

А) обеспечить безубыточную работу организации;
Б) своевременно уплачивать налоги с заработной платы работника;
В) соблюдать законы и иные нормативные акты о труде, условия коллективного и трудового договора.

28.Работник, заключивший трудовой договор, обязан:

А) соблюдать трудовую дисциплину;
Б) выходить на работу в выходные дни, если этого требуют интересы производства;
В) выполнять любую работу по указанию работодателя.

29.В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках с согласия одного из законных представителей и органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14

лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию:
А) не допускается;
Б) допускается с согласия федеральной инспекции по труду;
В) допускается.
30.Субъекты трудового права могут подразделяться на:
А) основные и вспомогательные
Б) частные и публичные
В) централизованные и локальные
31.Трудовой статус субъекта включает:
А) трудовую правоспособность, трудовую дееспособность, юридические гарантии
Б) трудовую правосубъектность, статутные права и обязанности, юридические гарантии, ответственность за нарушение трудовых обязанностей
В) трудовую праводееспособность, трудовую деликтоспособность, статутные права и обязанности.
32.Ограничение трудовой правосубъектности физического лица вследствие дисквалификации предусмотрено:
А) ТК РФ
Б) УК РФ
В) КоАП РФ
33. Основные права работника определены:
А) ТК РФ
Б) Указом Президента РФ «Об ответственности за нарушение трудовых прав граждан»
В) федеральными законами и локальными нормативными актами.
34.Укажите, к какой категории вспомогательных коллективных субъектов трудового права:
А) организации:
Б) общественные объединения;
В) социальные общности
35. Укажите, какое из приведенных ниже утверждений верно:
А) иностранцы и лица без гражданства имеют те же трудовые права и обязанности, как и российские граждане;
Б) иностранцы и лица без гражданства в сфере труда обладают правами и обязанностями, установленными ФЗ РФ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»
В) иностранцам и лицам без гражданства предоставляются такие же трудовые права и они несут такие же трудовые обязанности, что и российские граждане, за изъятиями, установленными в законодательстве.
Порядок выполнения:
1.Прочитать вопрос;
2.Определить норму, регулирующую данные отношения;
3.Применить выбранную норму к данной ситуации, ответ записать в тетрадь для практических занятий.
Критерии оценивания:

Процент результативности (правильных ответов)	**Качественная оценка индивидуальных образовательных достижений**	
	балл (отметка)	**вербальный аналог**
35 -34 правильных ответа	5	отлично
От 33 до 28	4	хорошо
От 27 до 20	3	удовлетворительно
Менее 19 правильных ответов	2	неудовлетворительно

2.Ситуационные задачи:

Задача № 1. Директор школы заключил с гражданином Козловым соглашение, в соответствии с которым Козлов в течение двух месяцев должен произвести остекление окон в школе. По окончании работы Козлов предъявил дополнительные требования: во-первых, увеличить оплату (так как работал в выходные дни, за что положена повышенная оплата) и, во-вторых, оплатить больничный лист (так как во время работы болел 10 дней).

Какие возникли отношения в данном случае, какой отраслью права они регулируются и каковы соответственно последствия?

Задача № 2. Для строительства складских помещений начальник цеха готовой продукции заключил договор с бригадой строителей. Согласно этому договору строители должны были за месяц построить склад определенной площади, а начальник цеха - выплатить им оговоренную сумму. Через некоторое время после заключения договора начальник цеха, желая проверить, как идет строительство, прибыл на стройплощадку, но не застал бригадира и двоих членов бригады, которые в этот день на стройке не работали. Считая это нарушением трудовой дисциплины, начальник цеха издал приказ об объявлении бригадиру и двоим работникам, отсутствовавшим на работе, строгого выговора. Ознакомившись с приказом, бригадир заявил, что они не являются работниками данного цеха и поэтому начальник цеха не может объявить им выговор.

В каких отношениях с цехом готовой продукции состоит бригада строителей? Решите эту ситуацию по существу.

Задача № 3. В областной газете было опубликовано распоряжение главы администрации области «О координации работы студентов и учащихся на уборке урожая». В документе оговаривалась обязанность студентов и учащихся участвовать в реализации договоров между соответствующими учебными заведениями и сельскохозяйственными организациями.

Отвечает ли это принципам трудового права? Мотивируйте свой ответ.

Задача № 4. Крупный химический комбинат является градообразующим предприятием города. Практически при выполнении всех основных видов работ на комбинате запрещено применение женского труда. К мэру города поступило обращение женских организаций, в котором констатировалось, что такая ситуация является дискриминирующей.

Так ли это, на ваш взгляд? Поясните свою позицию.

Задача № 5. Во время летних каникул 14-летний Исхаков обратился к директору городского парка культуры и отдыха с просьбой принять его на работу для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью. К своему заявлению он приложил письменное согласие отца и согласие органа опеки и попечительства. Однако работодатель отказал Исхакову в заключении трудового договора, мотивируя отказ его малолетством. Отец Исхакова обратился к директору парка за разъяснениями.

Какие доводы мог привести в защиту своего сына Исхаков ?

Задача № 6. Между директором киностудии «Ангар-фильм» Лоскутовым и 13-летним Пищиковым с письменного согласия матери подростка и разрешения органа опеки и попечительства был заключен трудовой договор, согласно которому Пищиков должен был участвовать в качестве актера в съемках сериала «Переходный возраст». Узнав об этом, классный руководитель Сиволапова пришла на киностудию и заявила о нарушении прав ребенка, потребовав немедленно прекратить эксплуатацию детского труда. Заместителем директора киностудии она была направлена к юрисконсульту организации.

Какие разъяснения должен дать юрисконсульт Сиволаповой ?

Порядок выполнения:

1.Внимательно прочитать условие задачи

2.Определить соответствующий раздел СК РФ

3.Определить норму, подлежащую применению в данной ситуации

4.Применить выбранную норму к данной ситуации, записать мотивированный и логичный, с пояснениями (развернутый) ответ в тетрадь для практических занятий.

Критерии оценивания:

Оценка «5» - задача решена верно, даны ссылки на законодательные акты, юридически грамотно оформлено решение, даны развернутые ответы на дополнительные вопросы к задаче;

Оценка «4» - задача решена верно, даны ссылки на законодательные акты, допущены несущественные ошибки в оформлении решения, даны не все ответы на дополнительные вопросы к задаче;

Оценка «3» - имеются неточности в решении задачи, проанализированы не все законодательные акты, даны не все ответы на дополнительные вопросы к задаче;

Оценка «2» - задача не решена или решена неверно, не проанализированы законодательные акты, ответы на дополнительные вопросы к задаче не даны.

3. Контрольные вопросы:

1.Понятие и признаки трудовых правоотношений.
2.Общественные отношения, непосредственно связанные с трудовыми отношениями.
3.Методы трудового права.
4. Система трудового права.
5. Система нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.
6.Принципы трудового права.
7. Практический анализ отношений по труду, разграничение их по отраслевой принадлежности. Изучение судебной практики, связанной с переквалификацией гражданско-правовых договоров в трудовые договора.
8. Исследование текста Трудового кодекса Российской Федерации, иных нормативно-правовых актов на предмет выявления императивных и диспозитивных норм, проявлений характерных черт и особенностей метода трудового права.
9. Выявление соотношения системы трудового права и трудового законодательства на основе анализа Трудового кодекса Российской Федерации.
10.Виды и система источников трудового права.
11. Характеристика основных источников трудового права.
12. Роль судебной практики в развитии источников трудового права.
13. Провести сравнительно-правовой анализ международных принципов трудового права и принципов, содержащихся в национальных нормативных актах.
14.Проанализировать результаты лекционного и практического занятий, изучить дополнительную литературу.

Практическое занятие № 2.

Тема: Правовой статус профсоюзов.

Цель: сформировать представление о роли и месте профсоюзных организаций в трудовых правоотношениях.

Количество часов: 4 часа.

Осваиваемые компетенции: ОК 1- ОК 6, ОК8, ОК9, ПК 1.1-1.4, ПК 1.8, ПК 2.2

Оснащение: Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ), ФЗ РФ № 10-ФЗ от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
лекционная тетрадь, тетрадь для практических занятий.

Содержание занятия:

1.Тестовое задание.

Выберите правильный ответ:

1.Целями создания и деятельности профсоюзов являются:

А) обеспечение участия работников в управлении организациями и защита их интересов
Б) представительство и защита социально-трудовых прав и интересов работников
В) представительство интересов работников в отношениях с работодателями и государством

2. Первичная профсоюзная организация – это:

А) профсоюзный орган, образованный в соответствии с уставом профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов или специальным положением;
Б) добровольное объединение членов профсоюза – работников одной отрасли деятельности;

В) добровольное объединение членов профсоюза, работающих , как правило, в одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании соответствующего положения

3.Профсоюзы в своей деятельности:

А) зависимы только от политических партий и общественных объединений, на базе которых они созданы

Б) независимы от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей (их объединений), политических партий и других общественных объединений

В) независимы ни от кого, кроме органа, осуществившего их государственную регистрацию

4. Лицо, осуществляющее трудовую деятельность, имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов:

А) с 14 лет

Б) с 16 лет

В) с 18 лет

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

А) беспрепятственно

Б) с разрешения представителей работодателя

В) по согласованию с органами федеральной инспекции труда

6.Для осуществления своей уставной деятельности профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей, их объединений, органов государственной власти и местного самоуправления информацию:

А) по экономическим и социальным опросам

Б) по юридическим вопросам

В) по социально-трудовым вопроса

7.В случае нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры:

А) только по просьбе и уполномочию членов профсоюза

Б) по просьбе членов профсоюза, других работников и по собственной инициативе

В) по просьбе любых работников и с разрешения вышестоящего профсоюзного органа

8.работодатель представляет профсоюзам, действующим в организации, в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, помещения, транспортные средства и средства связи:

А) в соответствии с законодательством субъектов Федерации

Б) в соответствии с нормативными правовыми актами федерального органа исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда

В) в соответствии с коллективным договором, соглашением.

9.Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию:

А) только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются

Б) только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа

В) только с согласия органа федеральной инспекции труда

10. За невыполнение своих обязательств по коллективному договору, соглашению, организацию и проведение забастовки, признанной судом незаконной, профсоюзы и лица, входящие в их руководящие органы, несут ответственность в соответствии с:

А) федеральными законами и законодательством субъектов Федерации

Б) законодательством субъектов Федерации и локальными нормативными актами

В)локальными нормативными актами, коллективными договорами и соглашениями.

Порядок выполнения:

1.Прочитать вопрос;

2.Определить норму, регулирующую данные отношения;
3.Применить выбранную норму к данной ситуации, ответ записать в тетрадь для практических занятий.

Критерии оценивания:

Процент результативности (правильных ответов)	**Качественная оценка индивидуальных образовательных достижений**	
	балл (отметка)	**вербальный аналог**
10 -9 правильных ответа	5	отлично
От 8 до 7	4	хорошо
От 6 до 5	3	удовлетворительно
Менее 4 правильных ответов	2	неудовлетворительно

2.Ситуационные задачи:

Задача № 1: Два работника ООО «Алиса», считая, что права работников нарушаются работодателем, решили создать профсоюз.

Имеют ли они на это право? Какие действия необходимо предпринять работникам, чтобы зарегистрировать профессиональный союз? Возможно ли создание профсоюза в военной части, в медицинском учреждении, в полиции?

Задача № 2: В муниципальном унитарном предприятии (МУП) «Городские электрические сети» создана и действует первичная профсоюзная организация. Однако работодатель считает, что в МУП нет первичной профсоюзной организации, поскольку ее члены не представили ему письменные заявления о перечислении членских профсоюзных взносов. Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации, не сумев убедить в обратном директора МУП, обратился в районный суд с жалобой на действия работодателя.

Какое решение должен принять суд и на основе каких правовых норм?

Порядок выполнения:

1.Внимательно прочитать условие задачи
2.Определить соответствующий раздел СК РФ
3.Определить норму, подлежащую применению в данной ситуации
4.Применить выбранную норму к данной ситуации, записать мотивированный и логичный, с пояснениями (развернутый) ответ в тетрадь для практических занятий.

Критерии оценивания:

Оценка «5» - задача решена верно, даны ссылки на законодательные акты, юридически грамотно оформлено решение, даны развернутые ответы на дополнительные вопросы к задаче;

Оценка «4» - задача решена верно, даны ссылки на законодательные акты, допущены несущественные ошибки в оформлении решения, даны не все ответы на дополнительные вопросы к задаче;

Оценка «3» - имеются неточности в решении задачи, проанализированы не все законодательные акты, даны не все ответы на дополнительные вопросы к задаче;

Оценка «2» - задача не решена или решена неверно, не проанализированы законодательные акты, ответы на дополнительные вопросы к задаче не даны.

3.Контрольные вопросы:

1.Дайте определение профсоюзной организации.
2.Цели создания и деятельности профсоюзов.
3.Каковы права профсоюзов в отношениях с органами государственной власти и местного самоуправления.
4.Какова ответственность профсоюзов.

Практическое занятие № 3.
Тема: Трудовой договор.

Цель: сформировать представление о трудовой договоре, его признаках, порядке заключения, расторжения и видах.
Количество часов: 6 часов.
Осваиваемые компетенции: ОК 1-ОК 6, ОК8, ОК9, ПК 1.1-1.4, ПК 1.8, ПК 2.2
Оснащение: Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ), лекционная тетрадь, тетрадь для практических занятий.
Содержание занятия:
1.**Тестовое задание.**
Выберите правильные ответ:
1.Понятие трудового договора включает в себя:
А) соглашение о выполнении работы по определенной специальности между работником и работодателем с подчинением внутреннему трудовому распорядку
Б) соглашение о выполнении работы с оплатой по окончании работ
В) соглашение о найме на время выполнения любых работ.
2.Перечень обязательных условий трудового договора определяется:
А) в коллективном договоре или соглашении
Б) по соглашению сторон трудового договора
В) в Трудовом кодексе Российской Федерации.
3.Условия трудового договора могут быть изменены:
А) в устной форме по соглашению сторон
Б) в письменной форме по соглашению сторон
В) Трудовой кодекс РФ не устанавливает форму изменения трудового договора.
4.**Если в трудовом договоре не указан срок его действия, трудовой договор считается заключенным:**
А) на неопределенный срок
Б) на 1 год
В) на 3 года
Г) на 5 лет.
5.Срочные трудовые договоры могут заключаться:
А) на определенный срок не более 3 лет
Б) на определенный срок не более 5 лет
В) на любой срок.
6.Работодатель имеет право потребовать выполнения работы, не предусмотренной в трудовом договоре:
А) если это предусмотрено в трудовом договоре и (или) в коллективном договоре или соглашении;
Б) если это предусмотрено в правилах внутреннего трудового распорядка;
В) запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.
7.**Трудовой договор считается заключенным:**
А) с момента подписания руководителем организации заявления о приеме на работу
Б) с даты подписания трудового договора
В) с даты, указанной в приказе при приеме на работу.
8.Работодатель вправе отказать в заключении трудового договора работнику, приглашенному в порядке перевода от другого работодателя:
А) только при проведении сокращения численности или штатов в организации;
Б) если прежний работник, на место которого был приглашен новый, отозвал свое заявление;
В) запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

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

А) не обязан сообщать причину отказа в письменной форме;

Б) обязан сообщить причину отказа в письменной форме;

В) обязан сообщить причину отказа, если это предусмотрено в коллективном договоре, соглашении организации.

10.Перечень документов, которые необходимо предъявлять при устройстве на работу, установлен в:

А) Трудовом кодексе Российской Федерации, иных федеральных законах, указах Президента и постановлениях Правительства Российской Федерации;

Б) Трудовом кодексе Российской Федерации, иных федеральных законах, указах Президента, постановлениях Правительства Российской Федерации, коллективном договоре;

В) Трудовом кодексе Российской Федерации, иных федеральных законах, указах Президента, постановлениях Правительства Российской Федерации, правилах внутреннего трудового распорядка.

11.При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор в течение испытательного срока, предупредив работника:

А) в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин отрицательной оценки;

Б) не позднее чем за три дня в устной форме;

В) не позднее чем за три дня в письменной форме с указанием причин отрицательной оценки, но с согласия профсоюза и с выплатой выходного пособия.

12.В период испытания работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя:

А) в письменной форме не позднее чем за три дня;

Б) не позднее чем за три дня в устной форме;

В) не позднее чем за три дня в письменной форме с указанием причин увольнения.

13.Трудовой кодекс Российской Федерации предоставляет право работнику расторгнуть трудовой договор в течение испытательного срока:

А) если работа не является для него подходящей;

Б) Трудовой кодекс Российской Федерации не предоставляет работнику такое право;

В) в течение испытательного срока на работника не распространяется Трудовой кодекс Российской Федерации, законы, иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, коллективные договоры и соглашения.

14.В трудовую книжку не вносятся:

А) сведения о взысканиях, за исключением увольнения;

Б) сведения о переводах;

В) сведения о наградах и поощрениях.

15.Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе:

А) на следующий рабочий день после вступления договора в силу

Б) в день подписания трудового договора

В) по первому требованию работодателя.

16.Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с частью второй или третьей настоящей статьи, то работодатель имеет право трудовой договор:

А) расторгнуть собственным приказом

Б) расторгнуть в судебном порядке

В) аннулировать.

17.При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее:

А) 3 рабочих дней
Б) 5 рабочих дней
В) 7 календарных дней
со дня фактического допущения работника к работе.

18.Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется, по общему правилу:

А) 1 экземпляре;
Б) 2 экземплярах;
В) 3 экземплярах

19.Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в … со дня фактического начала работы.

А) трехдневный срок
Б) пятидневный срок
В) семидневный срок

20.Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) обязан вести трудовые книжки на каждого работника, если работа в этой организации является для работника основной, проработавшего в организации

А) свыше 1 месяца
Б) свыше 5 дней
В) свыше 3 дней.

21.Срок испытания для лиц, занимающих неруководящие должности, не может превышать

А) одного месяца
Б) трех месяцев
В) шести месяцев.

22.Срок испытания для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций не может превышать

А) шести месяцев
Б) восьми месяцев
В) девяти месяцев.

23Допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции:

А) для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;
Б) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда
В) для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества.

24.Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника:

А) не может превышать одного месяца в течение календарного года
Б) не может превышать одного месяца в течение рабочего года
В) не ограничена.

25.Условия трудового договора подразделяются на:

А) существенные и несущественные
Б) обязательные и дополнительные
В) основные и необязательные

26.Место и дата заключения трудового договора относятся к:

А) к сведениям, включаемым в трудовой договор
Б) дополнительным условиям
В) производным условиям

27.При заключении трудового договора по общему правилу нельзя требовать:
А) паспорт
Б) характеристику с предыдущего места работы (учебы)
В) трудовую книжку
28.Трудовой договор оформляется:
А) в письменной форме в двух экземплярах
Б) путем написания работником заявления о приеме на работу и визирования его работодателем
В)в письменной форме в одном экземпляре с выдачей копии работнику
29.При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме:
А) не позднее пяти рабочих дней со дня фактического допущения к работе
Б) не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе
В) не позднее трех календарных дней со дня фактического допущения к работе
30.Испытание при приеме на работу не устанавливается:
А) лицам пенсионного возраста
Б) женщинам, имеющим детей в возрасте трех лет
В) лицам, не достигшим возраста 18 лет
31.Испытание при приеме на работу устанавливается продолжительностью:
А) не менее одного месяца, для руководящих должностей – не более трех месяцев
Б) два месяца, для руководящих должностей – не более четырех месяцев
В) не более трех месяцев, для руководящих должностей – не более шести месяцев.
32.Срок предупреждения об увольнении по инициативе работника составляет
А) одну неделю
Б) две недели
В) три недели.
33.Работник имеет право отозвать свое заявление до истечения срока предупреждения об увольнении по собственному желанию
А) не позднее, чем за 3 дня до дня увольнения
Б) не позднее, чем за 5 дней до дня увольнения
В) в любое время.
34.При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право:
А) расторгнуть трудовой договор с любым работником организации
Б) расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером
В) расторгнуть трудовые договоры с 30% работников организации.
35.Днем прекращения трудового договора является:
А) день подачи заявления об увольнении
Б) день, следующий за последним днем работы
В) последний день работы.
36.При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам
А) с более высокой производительностью труда и квалификацией
Б) имеющие больший стаж работы в данной организации
В) занимающим руководящие должности.
37.Если по истечении срока предупреждения об увольнении по собственному желанию трудовой договор не был расторгнут, работник не настаивает на увольнении, то:
А) договор считается расторгнутым, а работник – уволенным
Б) договор подлежит перезаключению
В) действие договора продлевается на 5 лет
Г) действие трудового договора продолжается.
38.Прогул – это отсутствие на рабочем месте без уважительных причин:

А) более четырех часов подряд в течение рабочего дня
Б) более трех часов подряд в течение рабочего дня
В) в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также более четырех часов подряд в течение рабочего дня.

39.Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом):
А) в случае беременности работницы
Б) в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске
В) работников – членов профсоюзных органов.

40.В случае заключения срочного трудового договора:
А) необходимо указывать срок и обстоятельство (причину) заключения договора на определенный срок;
Б) Трудовой кодекс Российской Федерации не устанавливает требования указывать обстоятельство (причину) заключения договора на определенный срок;
В) причина его заключения может быть указана по усмотрению сторон трудового договора.

41.Если ни одна из сторон не потребовала расторжения трудового договора после истечения его срока, а работник продолжает работать:
А) трудовой договор считается продолженным на тот же срок на тех же условиях;
Б) условие о срочности утрачивает силу;
В) требуется перезаключать новый срочный трудовой договор с новыми условиями.

42.Основания для заключения срочного трудового договора предусмотрены в:
А) Трудовом кодексе Российской Федерации;
Б) Трудовом кодексе Российской Федерации и других федеральных законах;
В) Трудовом кодексе Российской Федерации, других федеральных законах, коллективных договорах и соглашениях.

43.Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за:
А) 3 календарных дня
Б) 5 календарных дней
В) 7 рабочих дней

Порядок выполнения:
1.Прочитать вопрос;
2.Определить норму, регулирующую данные отношения;
3.Применить выбранную норму к данной ситуации, ответ записать в тетрадь для практических занятий.

Критерии оценивания:

Процент результативности (правильных ответов)	**Качественная оценка индивидуальных образовательных достижений**	
	балл (отметка)	**вербальный аналог**
43 -40 правильных ответа	5	отлично
От 39 до 30	4	хорошо
От 29 до 20	3	удовлетворительно
Менее 19 правильных ответов	2	неудовлетворительно

2. Ситуационные задачи:

Задача № 1: Руководитель частного предприятия заключил с Поповым договор возмездного оказания услуг по обслуживанию электронных и электрических приборов. Проработав год, Попов потребовал от работодателя предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска и оплаты больничного листа за дни болезни. Руководитель предприятия, ссылаясь на Гражданский кодекс РФ, отказал в удовлетворении требований по тем основаниям, что на

гражданские отношения требования законодательства о труде не распространяется. *Прав ли руководитель? Какова процедура заключения гражданско-правового и трудового договоров? В чем состоит их отличие? В каком порядке может быть разрешен спор?*

Задача № 2: При обсуждении устава АО «Искра» на собрании учредителей возник вопрос о том, как разграничить права наемных работников и учредителей на получение доли прибыли общества. Одни участники собрания требовали включить в устав пункт, предоставляющий равное право на получение доли в прибыли, другие предлагали предоставить такое право только учредителям, при наличии с их стороны вклада в имущество предприятия. *Какими нормативными актами следует руководствоваться при решении этого вопроса?*

(ГК РФ)

Задача № 3: Торопова Е.В. обратилась в суд с иском к ООО «Литературное агентство «Лига» о заключении с ней трудового договора и выдачи ей страхового полиса, восстановлении ее на работе, взыскании оплаты на время вынужденного прогула и возмещении морального вреда, причиненного незаконным увольнением. Свои требования истица мотивировала тем, что с 13.03.2000 г. она была принята кладовщиком в ООО «Лига» и фактически выполняла эту работу, но ответчик прием на работу в соответствии с законом не оформил. С 07.12.2001 г. по 06.02.2002 г. она находилась в отпуске в связи с нетрудоспособностью, по окончании которого узнала, что ее уволили, но приказ об этом не издавали, поскольку ответчик прием на работу не оформлял. Истица просила удовлетворить ее вышеуказанные требования. *Каким должно быть решение?*

Задача № 4: Кировский районный суд г. Красноярска вынес решение обязать администрацию ООО «Лига» заключить трудовой договор с Тороповой Е.В. и произвести оформление медицинского страхового полиса. Удовлетворяя требования Тороповой Е.В. и восстанавливая ее на работе в ООО «Лига» кладовщиком, суд первой инстанции исходил из того, что истица фактически была допущена к работе, а поэтому с ней по существу был заключен трудовой договор, независимо от того, что этот договор не был надлежащим образом оформлен администрацией.

Определение судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда решение Кировского районного суда отменено и дело направлено на новое судебное рассмотрение.Решите спор по существу, руководствуясь ТК РФ 2001 г. и иными нормативными актами.

Задача № 5: Б. обратился в суд с иском к «Экспресс-сервис» о признании действительным трудового договора. Истец в заявлении суду указал, что 10 февраля 2002 г. он был принят на работу на предприятие ответчика в качестве водителя-экспедитора. 10 августа ему стало известно, что с ним заключен не трудовой договор, а договор подряда. Указывая, что в действительности с ним заключался трудовой договор на неопределенный срок, истец просил суд признать договор таковым и взыскать с ответчика заработную плату. При этом истец исходил из того, что на предприятии велся график рабочего времени, согласно которому он выходил на работу, ежедневно отчитывался о проделанной работе, представлял в бухгалтерию предприятия материально-транспортные накладные. *Назовите признаки трудового договора, отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров (договора подряда и др.).*

Задача № 6: Когда в судебном порядке установлено, что договором подряда фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к каким отношениям будут применяться положения трудового или гражданского законодательства? *Как решить спор по существу?*

Задача № 7: Гр-ка Калачина Н.А. обратилась в суд с иском к государственному унитарному предприятию Аптека № 328 г. Дивногорска о восстановлении в должности и о взыскании заработной платы за вынужденный прогул. Согласно обстоятельствам дела при приеме на работу Калачина не была поставлена в известность о том, что она принята на работу временно, на период отпуска по уходу за ребенком Органовой. В приказе о

приеме на работу срок трудового договора не оговаривался, и она посчитала, что принята на постоянную работу. Запись в трудовой книжке о приеме на работу была сделана на основании приказа о приеме, но при увольнении администрацией была сделана дополнительная запись о временном характере работы. Изучив все обстоятельства дела, суд удовлетворил исковые требования.

Каков порядок заключения трудового договора с временным работником?

Каковы особенности правового статуса временного работник?

Как разрешить данный спор по существу?

Задача № 8: Алексеева была допущена директором племенного завода к работе в качестве скотницы. До начала работы она сдала в отдел кадров заявление о приеме на работу с резолюцией бригадира, не возражавшего против ее оформления на работу, и трудовую книжку. С ней был проведен инструктаж по технике безопасности. Проработав три дня, Алексеева предъявила справку о трехмесячной беременности и потребовала предоставления ей легкой работы, не связанной с обслуживанием животных.

После этого администрация не допустила ее к работе и выдала ей трудовую книжку, сославшись на отсутствие письменного договора о приеме на работу.

Алексеева обратилась в суд с исковым заявлением о восстановлении на работе и об оплате вынужденного прогула.

Как должен поступить суд?

Задача № 9. В соответствии с приказом директора ООО «Мисс» Ковалев был принят на должность слесаря со сроком испытания 4 месяца.

Соответствует ли этот приказ трудовому законодательству? Какой срок испытания может быть назначен в данном случае? Что такое испытание? Какова его продолжительность и в каком порядке он устанавливается? Изменится ли ситуация, если Ковалева примут на работу со сроком испытания 2 месяца в порядке перевода с другого предприятия?

Задача № 10. При приеме на работу мойщицей посуды в кафе В. было предложено пройти медицинское освидетельствование. Однако она это сделать отказалась, заявив, что ей уже 60 лет, и администрация кафе не вправе заставлять ее проходить предварительное медицинское освидетельствование. В связи с отказом пройти указанное освидетельствование В. было отказано в приеме на работу. Считая, что ей неправильно отказали в заключении трудового договора, В. обратилась в суд с иском о приеме на работу.

Дайте правовую оценку действий В. и администрации кафе. В каких случаях лица, поступающие на работу, подлежат обязательному предварительному медицинскому освидетельствованию? Какими нормативными актами регулируются соответствующие процедуры прохождения медицинских осмотров?

Задача № 11. В соответствии с приказом руководителя все работники в организации были переведены на срочную систему оформления трудовых отношений. Перевод объяснялся тем фактом, что предприятие было выкуплено в собственность частным лицом. Работница производственно-технического отдела Петрова отказалась заключить договор сроком на один год, как это ей было предложено. Работодатель предупредил Петрову, что если она не подпишет договор, то будет уволена за нарушение трудовой дисциплины. Петрова договор подписывать отказалась и была уволена с работы.

Какое основание увольнения работодатель, на Ваш взгляд, указал в трудовой книжке? Были ли перевод на срочные трудовые договоры и увольнение правомерными? Решите эту ситуацию по существу.

Задача № 12. Приказом директора фабрики контролера Л. перевели на должность заведующего складом готовой продукции. Профком вынес постановление с требованием отменить приказ, так как Л. является профгрупоргом и переводить ее без согласия профкома администрация не имела права. Директор отклонил требование, указав, что оно не основано на законе. *Кто в этом споре прав?*

Задача № 13: Денисов был принят на работу в конструкторское бюро в качестве инженера-конструктора со сроком испытания один месяц. За два дня до истечения этого срока Денисову устно объявили, что администрация продлила ему испытание еще на один месяц.

Вправе ли администрация продлить Денисову срок испытания, мотивируя это тем, что последний не мог проявить себя из-за отсутствия заданий, которые подтверждали бы его квалификацию?

Задача № 14: Алексашин принят на работу кладовщиком со сроком испытания один месяц. В течение двух дней Алексашин принимал материальные ценности, а затем заболел. Проболев 36 календарных дней, он вышел на работу, но на следующий день был уволен как не выдержавший испытание, поскольку не принял на себя ответственность за материальные ценности.

Правильно ли уволен Алексашин?

Задача № 15: Зайцев обратился в прокуратуру с жалобой на начальника автоколонны, который отказал ему в приеме на работу в качестве водителя грузовой автомашины. В жалобе указывалось, что два месяца назад он был уволен из автоколонны по сокращению штатов. Однако затем Зайцев узнал, что в автоколонну поступили новые машины и были приняты на работу водители. *Обоснована ли жалоба Зайцева?*

Имеет ли он преимущественное право для поступления на работу в организацию, из которой был уволен по сокращению штатов?

Задача № 16: В трудовом договоре, заключенном с директором АО «Моторы» Хвостовым, было предусмотрено, что при расторжении данного трудового договора не применяются некоторые основания увольнения, установленные ТК РФ, в частности за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем предприятия. Однако после конфликта, происшедшего между Хвостовым и трудовым коллективом АО, директор был уволен на основании п. 6 ст. 81 ТК РФ. *Правомерно ли увольнение Хвостова? Какие нормы трудового законодательства следует использовать для разрешения возникшей проблемы?*

Задача № 17: По требованию миграционной службы была уволена группа рабочих из Турции, работавших на строительстве здания Сбербанка. Требование основывалось на норме закона области, ограничивающего срок трудового договора с иностранцами девятью месяцами. В суде, куда обратились рабочие, их адвокат представил копии трудовых договоров, заключенных на один год. В качестве доказательств незаконности увольнения адвокат сослался и на Конституцию РФ, уравнивающую права иностранцев с правами граждан Российской Федерации. *Как следует разрешить спор? Какими правовыми нормативными актами регулируются порядок использования труда иностранцев в России?*

Задача № 18: Работница ООО «Янтарь» Сидорова заболела, что подтверждается листком временной нетрудоспособности, и попросила работницу ООО «Янтарь» Афанасьеву, у которой был в этот день выходной, заменить ее на рабочем месте. Афанасьева явилась на работу в нетрезвом состоянии, о чем был составлен акт. Администрация наложила на Афанасьеву дисциплинарное взыскание, а Сидорову уволила за прогул. Сидорова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Какое решение должен вынести суд? Насколько правомерны действия администрации в отношении Сидоровой и Афанасьевой? Решите ситуацию по существу.

Задача № 19: Г. работал в организации в качестве технического руководителя по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок. 15 июня он подал заявление об увольнении с работы по собственному желанию и после истечения двухнедельного срока предупреждения прекратил работу. Однако в день увольнения инспектор отдела кадров отказалась выдать ему на руки трудовую книжку, заявив, что она ее отправила по почте. Г. получил трудовую книжку только 1 марта следующего года с записью о его увольнении с 30 июня прошлого года, с формулировкой «за совершение по месту работы хищения чужого имущества». Г., считая действия работодателя незаконными, обратился в суд с иском об изменении даты и формулировки причины увольнения, взыскания платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Допущены ли работодателем какие-либо нарушения действующего трудового законодательства? Каков порядок ведения и выдачи трудовых книжек? Как следует поступить суду?

Задача № 20: Иванов был неправомерно уволен с работы в ООО «Арго» и восстановлен на работе решением районного суда. После возобновления работы он обратился в отдел кадров с просьбой выдать ему дубликат трудовой книжки, так как в трудовую книжку была внесена запись о незаконном увольнении. Начальник отдела кадров отказался выдавать дубликат, объяснив, что он выдается только в случае утери трудовой книжки. *В каких случаях и в каком порядке выдается дубликат трудовой книжки? Решите ситуацию по существу.*

Задача № 21: Коротаев был уволен из муниципального ремонтно-строительного предприятия по п. 2 ст. 81 ТК РФ (в связи с сокращением штатов). Считая увольнение незаконным, Коротаев предъявил иск в суд о восстановлении на работе, в котором свои требования мотивировал тем, что он был принят на работу в счет квоты, созданной для трудоустройства инвалидов на основании договора, заключенного муниципальным предприятием с органами местного самоуправления. В суде представитель ответчика заявил, что увольнение Коротаева при осуществлении мероприятий по сокращению штатов работников обусловлено более низкой производительностью труда и квалификацией истца по сравнению с другими работниками. *Разрешите данный спор по существу.*

Задача № 22: Работник был отстранен от работы согласно статье 76 ТК РФ из-за пропуска срока для прохождения медицинского осмотра по своей вине. Работник посчитал, что, поскольку его отстранили, он на следующий день может не выходить на работу. Работодатель его уволил за прогул по подпункту «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

Правомерно ли увольнение работника?

Задача № 23: Федорова попросила руководителя уволить ее в связи с необходимостью ухода за пятилетним ребенком. *По какому основанию может быть уволена Федорова, и какую запись следует сделать в трудовой книжке?*

Задача № 24: Два работника за три часа до окончания рабочего дня вышли за пределы организации и выпили пиво с ликером. Один решил идти домой, а второй вернулся в организацию, чтобы доделать оставшуюся работу, и был остановлен на территории организации руководителем. О появлении на работе в нетрезвом состоянии был составлен акт. *Оцените правовые последствия действий двух работников.*

Задача № 25: Работник за прогул в течение трех часов был уволен по пункту 5 ст. 81 ТК РФ в связи с неоднократным неисполнением без уважительных причин своих трудовых обязанностей. Работник уже имел действующее дисциплинарное взыскание в виде выговора за драку в общежитии завода. *Правомерно ли увольнение работника?*

Задача № 26: Приказом от 20 марта 2009 г. Иванов был уволен из ОАО «Кредитная служба» с должности заместителя начальника отдела работы с клиентами (ОРК) за совершение прогулов 17 и 18 марта 2007 г. ОАО «Кредитная служба» в марте 2007 г. было подвергнуто реорганизации. В результате подразделение, где работал Иванов, было преобразовано из ОРК в ОРК и С. В результате организация отказалась от ведения работы по ипотечному кредитованию, руководство которой входило в обязанности истца. Иванову предлагалась другая работа в организации, от перевода на которую он отказался, после чего ему выделили отдельный кабинет вне территории организации, где истец должен находиться в течение всего рабочего дня. За отсутствие в этом кабинете 17 и 18 марта 2009 г. работник и уволен. Данное увольнение Иванов обжаловал в судебном порядке.

Какое решение, возможно, примет суд?

Задача № 27: Краснов работал менеджером по продажам в ЗАО «Заря». 1 апреля 2009 г. он подал администрации заявление об увольнении по собственному желанию. Двухнедельный срок предупреждения об увольнении истекал 15 апреля 2009 г.

Однако 12 апреля 2009 г. работник отозвал свое заявление, мотивируя это тем, что хочет и в дальнейшем работать в ЗАО «Заря». Однако директор ЗАО «Заря» отказал Краснову, так как по согласованию с руководителем ООО «Север» на должность менеджера по продажам он пригласил другого работника. 15 апреля 2009 г. администрация издала приказ об увольнении Краснова по собственному желанию (п. 3 ст. 77 ТК РФ). А 17 апреля 2009 г. на должность менеджера по продажам был принят работник, переведенный из ООО «Север».

Правомерны ли действия администрации?

Задача № 28: 1 марта 2009 г. у ООО «Крот» сменился собственник. 4 марта 2009 г. новая администрация издала приказ об увольнении руководителя предприятия, главного бухгалтера, помощника руководителя и начальника отдела кадров.
15 марта 2009 г. эти работники подали в суд иск о восстановлении на работе.
Каково ваше мнение относительно правомерности увольнения работников?
Задача № 29: Работник по возвращении из отпуска 1 сентября 2009 г. был вызван в отдел кадров предприятия, где ему вручили уведомление о сокращении его должности с 1 октября 2009 г. На уведомлении стояла дата предупреждения – 25 августа 2009, т.е. когда работник находился в отпуске. Работника предупредили, что уволен он будет вместе с остальными работниками согласно выписанным уведомлениям с 1 октября 2009 г.
Правильно ли действует работодатель?
Порядок выполнения:
1.Внимательно прочитать условие задачи
2.Определить соответствующий раздел СК РФ
3.Определить норму, подлежащую применению в данной ситуации
4.Применить выбранную норму к данной ситуации, записать мотивированный и логичный, с пояснениями (развернутый) ответ в тетрадь для практических занятий.
Критерии оценивания:
Оценка «5» - задача решена верно, даны ссылки на законодательные акты, юридически грамотно оформлено решение, даны развернутые ответы на дополнительные вопросы к задаче;
Оценка «4» - задача решена верно, даны ссылки на законодательные акты, допущены несущественные ошибки в оформлении решения, даны не все ответы на дополнительные вопросы к задаче;
Оценка «3» - имеются неточности в решении задачи, проанализированы не все законодательные акты, даны не все ответы на дополнительные вопросы к задаче;
Оценка «2» - задача не решена или решена неверно, не проанализированы законодательные акты, ответы на дополнительные вопросы к задаче не даны.
3.Контрольные вопросы:
1.Кто является сторонами трудового договора
2.На какие группы подразделяются условия трудового договора
3.В какой форме оформляется трудовой договор
4.С какого момента трудовой договор вступает в юридическую силу
5.Условия изменения трудового договора
6. Стороны трудового договора.
7.На какие группы делятся условия трудового договора
8.Раскройте содержание обязательных условий трудового договора
9.Раскройте содержание дополнительных условий трудового договора
10. какова структура трудового договора.

Тема 1.2 Трудовой договор.
Практическое занятие № 4.
Тема: Коллективные договоры и соглашения.
Цель: сформировать представление о понятии «коллективный договор», его отличии от трудового договора, процессе заключения, содержании, прекращения. Уяснить правовую природу коллективного договора и его роль в регулировании социально-трудовых отношений.
Количество часов: 4 часа.
Осваиваемые компетенции: ОК 1-ОК 6, ОК8, ОК9, ПК 1.1-1.4, ПК 1.8, ПК 2.2
Оснащение: Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ), лекционная тетрадь, тетрадь для практических занятий.
Содержание занятия:
1.Контрольные вопросы:

1. Общие положения о коллективном договоре: понятие коллективного договора, его юридическая природа, место коллективного договора в системе источников трудового права.
2.Участники коллективно-договорного процесса: стороны коллективного договора, представительство в коллективных трудовых отношениях.
3.Принципы заключения коллективно-договорных актов.
4.Порядок заключения коллективного договора.
5.Содержание и структура коллективного договора
6.Ответственность за невыполнение коллективного договора.
7.Назовите стадии заключения коллективного договора?
8.Какой порядок изменения и дополнения коллективного договора?
9.Назовите порядок и процедуру регистрации коллективного договора?
10Назовите основания недействительности условий коллективного договора?

2.Ситуационные задачи:

Задача 1:В п.1 ст. 1 коллективного договора АО «Сибнефть» указано, что коллективный договор заключен между администрацией и трудовым коллективом.
Оцените законность данного положения.

Задача 2: При заключении коллективного договора работников организации представлял Совет трудового коллектива (СТК).
Имеет ли право СТК представлять работников организации при заключении коллективного договора? Как формируется СТК?

Задача 3. В коллективный договор ОАО «Завод машиностроительного оборудования» были внесены следующие условия:

1. Работодатель обязуется:

Предоставлять один свободный день в неделю с оплатой по среднему заработку в течение двух месяцев лицам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата. При уходе работника в отпуск предоставлять ему материальную помощь в зависимости от стажа работы в организации:

—— при стаже работы до десяти лет — в размере половины тарифной ставки;
—— при стаже работы свыше десяти лет — в размере одной тарифной ставки.

2. Лица, совершившие прогул, подвергаются штрафу в размере среднедневного заработка за каждый день прогула.

3. Лицам, допустившим брак, приведший к возврату продукции, снижается квалификационный разряд.

Договор был направлен в орган по труду для регистрации.
Законны ли перечисленные меры? Будет ли данный договор зарегистрирован?

Задача 4. В коллективный договор ОАО «Автозаправочная техника» было включено положение, в соответствии с которым работодатель обязался ежемесячно перечислять профсоюзной организации денежные средства в размере 0,5% от фонда оплаты труда для ведения культурно - просветительской и физкультурно-оздоровительной работы среди работников и членов их семей.
Может ли быть включено в коллективный договор указанное положение?

Задача 5. Работники медицинского центра ОАО «Автомобильный завод» на общем собрании приняли решение о необходимости заключения самостоятельного коллективного договора между трудовым коллективом медицинского центра и ОАО «Автомобильный завод», избрании представителей по ведению коллективных переговоров. После собрания в адрес работодателя было направлено уведомление о начале коллективных переговоров. *Как должен поступить в этой ситуации работодатель? Сформулируйте ответ работодателя.*

Задача 6. В ЗАО «Завод транспортного машиностроения» 20 февраля 2011 г. был заключен коллективный договор на три года. В январе 2012 г. генеральный директор указанного ЗАО заявил, что ввиду ухудшения экономического положения ЗАО он не в состоянии исполнять положения коллективного договора о дополнительных

выплатах работникам при уходе в отпуск, компенсации стоимости питания в заводской столовой и т.п., и предложил внести изменения в коллективный договор. Одновременно своим приказом он приостановил исполнение отдельных положений коллективного договора на три месяца. *Каков порядок внесения в коллективный договор изменений и дополнений? Оцените действия генерального директора ЗАО «Завод транспортного машиностроения».*

Задача 7. Два представителя первичной профсоюзной организации в коллективных переговорах по заключению коллективного договора в ОАО «Акация» — председатель цехового комитета профсоюза, наладчик станков Сидоров и экономист территориальной организации профсоюза работников текстильной промышленности Морозова — на конференции профсоюзной организации разгласили ставшие известными им в ходе коллективных переговоров сведения, составляющие коммерческую тайну ОАО «Акация».

Какую ответственность понесут указанные лица за разглашение информации, составляющей коммерческую тайну?

Задача 8. В коллективный договор государственного учреждения были включены положения об установлении дополнительных по сравнению с законодательством выплат работникам в связи с увольнением по сокращению численности или штата. Орган по труду отказал в регистрации коллективного договора, указав, что установление дополнительных выплат приведет к увеличению расходования бюджетных средств. На основании ответа из органа по труду руководитель учреждения отказался провести дополнительные выплаты работникам, увольняемым по сокращению численности работников. Уволенные работники обратились в суд.

Какое решение должен вынести суд? Какова процедура регистрации коллективного договора?

Порядок выполнения:

1.Внимательно прочитать условие задачи

2.Определить соответствующий раздел СК РФ

3.Определить норму, подлежащую применению в данной ситуации

4.Применить выбранную норму к данной ситуации, записать мотивированный и логичный, с пояснениями (развернутый) ответ в тетрадь для практических занятий.

Критерии оценивания:

Оценка «5» - задача решена верно, даны ссылки на законодательные акты, юридически грамотно оформлено решение, даны развернутые ответы на дополнительные вопросы к задаче;

Оценка «4» - задача решена верно, даны ссылки на законодательные акты, допущены несущественные ошибки в оформлении решения, даны не все ответы на дополнительные вопросы к задаче;

Оценка «3» - имеются неточности в решении задачи, проанализированы не все законодательные акты, даны не все ответы на дополнительные вопросы к задаче;

Оценка «2» - задача не решена или решена неверно, не проанализированы законодательные акты, ответы на дополнительные вопросы к задаче не даны.

Практическое занятие № 5.

Тема 1.3 Рабочее время и время отдыха

Практическое занятие № 6.

Тема: Системы стимулирования труда работников.

Цель: сформировать представление о системе заработной платы, о системе стимулирования труда работников; представление о времени отдыха, его видах.
Количество часов: 4 часа.
Осваиваемые компетенции: ОК 1-ОК 6, ОК8, ОК9, ПК 1.1-1.4. ПК 1.8, ПК 2.2
Оснащение: Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ), лекционная тетрадь, тетрадь для практических занятий.
Содержание занятия:
1.Тестовое задание.
Выберите правильный ответ:
1.Трудовой кодекс Российской Федерации определяет заработную плату как:
А) гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда;
Б) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
В) систему отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.
2.Работник в случае задержки выплаты заработной платы более 15 дней:
А) имеет право прекратить работу с письменным уведомлением работодателя;
Б) обязан продолжать работу и требовать выплаты штрафа и заработной платы;
В) имеет право привлечь работодателя к уголовной ответственности.
3.Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя:
А) тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты;
Б) тарифные ставки, оклады (должностные оклады) и тарифную сетку;
В) тарифные ставки и оклады (должностные оклады).
4.**Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам может устанавливать**
А) Президент Российской Федерации;
Б) Правительство Российской Федерации;
В) органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации.
5.Оплата времени простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя, производится:
А) в размере не менее чем 2/3 тарифной ставки;
Б) если работник в письменной форме предупредил профсоюз о простое, в размере не менее чем тарифная ставка;
В) если работник в письменной форме предупредил работодателя о простое, в размере не менее чем 2/3 тарифной ставки.
6.Заработная плата выплачивается не реже чем
А) каждую неделю
Б) каждые полмесяца
В) каждый месяц.
7.Брак не по вине работника
А) оплате не подлежит
Б) оплачивается наравне с годными изделиями
В) оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.
8.**Оплата отпуска производится не позднее чем за:**
А)3 дня
Б) 5 дней

В) 7 дней

9.Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее средней заработной платы работника

А) 1/3

Б) ½

В) 2/3

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

А) 30 %

Б) 50 %

В) 80%

11.Доля заработной платы в не денежной форме не может превышать:

А) 30% общей суммы заработной платы;

Б) 20% общей суммы заработной платы;

В) 40% общей суммы заработной платы.

12.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.

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

А) не выплачивает зарплату до разрешения спора;

Б) обязан выплатить полностью сумму, которую требует работник;

В) в день увольнения работника должен выплатить неоспариваемую сумму.

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

А) работодатель;

Б) представительный орган работников;

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

15.Оплата труда за сверхурочные работы производится:

А) за первые два часа — не менее чем в двойном размере, в последующие часы — в полуторном размере;

Б) за первые полтора часа — не менее чем в полуторном размере, в последующие часы — в двойном размере;

В) за первые два часа — не менее чем в полуторном размере, в последующие часы — в двойном размере.

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

А) Трудовым кодексом Российской Федерации:

Б) трудовым договором;

В) по соглашению с представительным органом работников.

17.Гарантии — это:

А) средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений;

Б) денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей;

В) совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий.

18.В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается, продолжительностью

А) не более двух часов и не менее 30 минут

Б) не более полутора часов и не менее 30 минут
В) не более полутора часов и не менее одного часа.

19.Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее

А) 24 часов
Б) 36 часов.
В) 42 часов.

20.При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день

А) переносится на следующий после праздничного рабочий день
Б) переносится на идущий до праздничного рабочий день
В) считается рабочим и работа оплачивается в двойном размере.

21.Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении

А) 6 месяцев
Б) 9 месяцев
В) 11 месяцев
Г) 12 месяцев

22.О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за

А) 2 недели
Б) 4 недели
В) 6 недель

23.По письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией часть отпуска, превышающая

А) 14 календарных дней
Б) 21 календарный день
В) 28 календарных дней.

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

А) каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый;
Б) каждые два часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый;
В) каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 20 минут каждый.

25.Работа в выходные дни:

А) запрещена;
Б) разрешена, если допускается правилами внутреннего трудового распорядка;
В) допускается в определенных случаях ТК РФ с письменного согласия работника и по письменному распоряжению работодателя.

26.Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет:

А) не менее 26 календарных дней;
Б) не менее 28 календарных дней;
В) не менее 24 рабочих дней.

27.Запрещается непредставление ежегодного отпуска в течение:

А) трех лет подряд;
Б) двух лет подряд;
В) четырех лет подряд.

28.Отзыв работника из отпуска возможен:

А) по решению работодателя;
Б) по соглашению с работником;
В) согласно

29.**Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:**

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

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

А) не менее четырнадцати календарных дней;

Б) не менее двенадцати рабочих дней;

В) не менее семи календарных дней.

31.В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается, продолжительностью

А) не более двух часов и не менее 30 минут

Б) не более полутора часов и не менее 30 минут

В) не более полутора часов и не менее одного часа.

32.Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее

А) 24 часов

Б) 36 часов.

В) 42 часов.

33.При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день

А) переносится на следующий после праздничного рабочий день

Б) переносится на идущий до праздничного рабочий день

В) считается рабочим и работа оплачивается в двойном размере.

34.Работа в выходные дни:

А) запрещена;

Б) разрешена, если допускается правилами внутреннего трудового распорядка;

В) допускается в определенных случаях ТК РФ с письменного согласия работника и по письменному распоряжению работодателя.

35.Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню,

А) уменьшается на 1 час

Б) уменьшается на 2 часа

В) уменьшается на 1,5 часа.

36.Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать

А) 4 часов

Б) 5 часов

В) 6 часов.

37.Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника

А) 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год

Б) 4 часов в течение двух дней подряд и 160 часов в год

В) не ограничено.

38.Нормальная продолжительность рабочего времени составляет:

А) не свыше 40 часов;

Б) 42 часа при согласии профсоюза;

В) 41 час при согласии местного органа по труду.

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

А) не более 24 часов в неделю;

Б) не более 36 часов в неделю;

В) не более 32 часов в неделю.

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

А) не более 24 часов в неделю;

Б) не более 35 часов в неделю;

В) не более 32 часов в неделю.

41.**Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:**

А) для работников в возрасте от 15 до 16 лет — пять часов, в возрасте от 16 до 18 лет – семь часов;
Б) для работников в возрасте от 15 до 16 лет — шесть часов, в возрасте от 16 до 18 лет – восемь часов;
В)для работников в возрасте от 15 до 16 лет – семь часов, в возрасте от 16 до 18 лет – девять часов.

42.Для привлечения работника к сверхурочным работам по общему правилу необходимо:
А) получить его согласие в письменной форме;
Б) издать приказ в письменной форме;
В) получить разрешение профсоюза в письменной форме.

43.Режим рабочего времени устанавливается:
А) собственником имущества организации с учетом специфики работы;
Б) работодателем по согласованию с профкомом;
В) коллективным договором, правилами внутреннего распорядка или в отдельных случаях трудовым договором.

44.**Работодатель обязан установить режим неполного рабочего времени:**
А) работнику, обучающемуся в вечернем вузе;
Б) матери-одиночке, имеющей ребенка в возрасте 15 лет;
В)одному из родителей, имеющему ребенка до 14 лет.

Порядок выполнения:
1.Прочитать вопрос;
2.Определить норму, регулирующую данные отношения;
3.Применить выбранную норму к данной ситуации, ответ записать в тетрадь для практических занятий.

Критерии оценивания:

Процент результативности (правильных ответов)	**Качественная оценка индивидуальных образовательных достижений**	
	балл (отметка)	**вербальный аналог**
44 -30 правильных ответа	5	отлично
От 29 до 20	4	хорошо
От 19 до 10	3	удовлетворительно
Менее 9 правильных ответов	2	неудовлетворительно

2. Ситуационные задачи:

Задача № 1: Приказом от 15 мая 2000 г. Б. и Ж. уволены с работы из авиапредприятия по п. 6 ст. 29 КЗоТ РФ в связи с отказом от продолжения работы при изменении существенных условий труда. В приказах отмечено, что в январе 2000 г. истицы были предупреждены об изменении условий графика работы и перехода с апреля 2000 г. из смены (день-ночь) на пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями, но работать в новых условиях они отказались. Решениями суда, оставленными без изменения кассационной инстанцией, в удовлетворении заявленных Б. и Ж. исков о восстановлении на работу отказано. Принимая решение по спору, суд признавал, что условия труда истцов изменены администрацией правомерно, график работы утвержден по согласованию с председателем профсоюзного комитета авиационно-технической базы в установленном порядке.

Постановлением Президиума областного суда удовлетворен протест заместителя председателя Верховного Суда РФ, указанные судебные постановления отменены и дело направлено на новое судебное рассмотрение по следующим основаниям.

В соответствии с правилами внутреннего распорядка для работников авиапредприятия, утвержденными на конференции трудового коллектива, графики сменности утверждает руководитель предприятия. Право утверждать графики сменности было делегировано

генеральным директором авиапредприятия руководителям подразделений. Должностной инструкцией начальника авиационно-технической службы такое право предусмотрено. Правила внутреннего трудового распорядка авиапредприятия утверждены на конференции трудового коллектива. *Какое решение следует принять при новом рассмотрении дела?*

Проанализируйте соответствующие статьи ТК РФ 2001 г. и другие нормативные акты.

Задача № 2: В связи с сокращение объема работ, организация перешла на неполную рабочую неделю, а отдельные рабочие подразделения – на неполные рабочий день. Отдельные работники отказались работать при режиме неполного рабочего времени и обратились в профсоюзный орган за разъяснением: права ли администрация?

Каков порядок перевода на режим неполного рабочего времени?

Как в таких случаях должна производится выплата заработной платы?

Лишаются ли при этом работники каких-либо льгот, в частности, дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день?

Задача № 3. Работнику был выдан аванс на оплату проезда к месту использования отпуска и обратно. Работник написал заявление об увольнении по собственному желанию до наступления отпуска. *Можно ли произвести удержание суммы выданного аванса из положенных работнику при окончательном расчете средств? И если да, то в каких размерах?*

Задача № 4:Сотруднику организации с 01.03.2010 по 29.03.2010 был предоставлен ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 дней. Отпуск предоставлялся за период с 16.10.2009 по 15.10.2010. Отпускные были начислены и выплачены сотруднику в полном объёме (15 000 рублей) и в положенный срок. Находясь в отпуске, 14.03.2010 сотрудник написал заявление об увольнении по собственному желанию с 28.03.2010. Сотрудник был уволен в указанный в заявлении срок, при этом подлежащих выплате при увольнении сумм оказалось недостаточно для удержания излишне выплаченных отпускных. *Какая сумма должна быть удержана с работника в данной ситуации?*

Задача № 5: В организации в соответствии с графиком вечерняя смена заканчивается в 23 ч. 30 мин., а ночная продолжается с 23 ч. 30 мин. до 7 ч. 30 мин.

Могут ли быть назначены на работу в ночную и вечернюю смену ниже перечисленные работники организации:

1) Попова, имеющая трехмесячную беременность;
2) Коврова, имеющая двух детей в возрасте 5 и 12 лет;
3) Орлова, обучающаяся без отрыва от работы на заочном отделении университета.

Задача № 6: Водитель Иванов, работающий по трудовому договору на автобазе, где установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, обратился в государственную инспекцию труда с жалобой на то, что на автобазе рабочая смена в предвыходные и предпраздничные дни не сокращается. *Нарушает ли работодатель трудовое законодательство?*

Задача № 7: Мать и дочь Петровы подали заявление в отделение Сбербанка о приеме их на работу вдвоем на одну должность кассира-контролера. Каждая из них готова работать по полсмены с соответствующей оплатой. Они объяснили свое желание так работать тем, что мать занята дома уходом за больным мужем, а дочь учится на вечернем отделении университета. *Какой режим работы установит работодатель для поступающих на работу? Обоснуйте решение соответствующими нормативными актами.*

Задача № 8: Начальник цеха устным распоряжением оставил после окончания смены (в 16.00) шестерых работников для завершения начатой работы. Завершить работу удалось только около 23.00 часов. *Можно ли эту работу считать сверхурочной?*

Какие нарушения законодательства о труде здесь допущены?

Задача № 9: Директор автотранспортной организации в целях надлежащего обслуживания перевозок пассажиров своим приказом ввел для водителей автобусов, работающих на

городских и пригородных линиях, рабочий день с разделением на две части. Продолжительность перерыва составляла 3-4 часа.

Правомерны ли действия директора?

Допускается ли разделение рабочего дня на части?

Задача № 10: Возможно ли установление в правилах внутреннего распорядка 6-недельной рабочей недели с продолжительностью рабочего дня – 8 часов для целей недопущения сокращения штата, при условии, что профсоюзный орган не высказал возражений в мотивированном мнении и согласился на такое определение рабочего времени?

Задача № 11: Деловая игра «Планирование рабочего времени в организации обслуживания населения/непрерывного производства».

Задача № 12: Генеральный директор ЗАО «Зенит» утвердил график сменности, согласно которому работникам, не достигшим совершеннолетия, и работникам с вредными условиями труда установлена 8 часовая рабочая смена. *Нарушено ли в данном случае законодательство о труде?*

Задача № 13: Водитель Захаров, работающий по трудовому договору на автобазе, где установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, обратился в прокуратуру с жалобой на то, что на автобазе рабочая смена в предвыходные и предпраздничные дни не сокращается. *Сформулируйте ответ на жалобу Захарова.*

Задача № 14:

Слесарь-сборщик Воробьев, опоздавший на работу на полтора часа, получил указание мастера отработать это время после окончания смены.

Правомерно ли указание мастера? Можно ли считать работу Воробьева после смены сверхурочной?

Задача № 15:Старший мастер цеха Бурьянов обратился с жалобой в профсоюзный орган. В жалобе указывалось, что администрация требует от него прихода на работу за полчаса до начала смены, по разным причинам систематически задерживает его на работе после окончания смены, часто вызывает его в ночное время, в выходные дни для устранения производственных неполадок. Ни отгулов, ни дополнительной оплаты Бурьянов не получает, так как ему было сказано, что он считается работником с ненормированным рабочим временем. *Дайте правовую оценку ситуации с Бурьяновым.*

Задача № 16: Лукин кроме основного отпуска имеет дополнительный за вредные для здоровья условия труда. Желая навестить дочь, проживающую в г. Москве, она попросила суммировать отпуска за два года. *Вправе ли работодатель предоставить ей такой отпуск?*

Задача № 17: В связи со сложной учебной обстановкой директор школы предоставил Петрову очередной отпуск 28 календарных дней вместо 56. Остальные дни администрация предложила преподавателю перенести на следующий год, или отгулять во время каникул, или получить денежную компенсацию. *Соответствуют ли закону эти положения?*

Задача № 18: Во время перерыва для отдыха и питания для составления срочной справки понадобился экономист Нилов, который в это время вышел из организации. За самовольный уход из организации в течение рабочего дня приказом по заводу ему был объявлен выговор. *Есть ли обоснования для применения к Нилову дисциплинарного взыскания?*

Задача № 19: Жуков поступил на работу 10 апреля. 10 июня его призвали на 45-дневные военные сборы. С 1 по 5 сентября он отсутствовал на работе по болезни, а с 1 по 10 октября находился в отпуске без сохранения заработной платы.

Когда Жукову должен быть предоставлен ежегодный отпуск?

Задача № 20: Проработав длительное время (4 года) на одном предприятии, Большакова в течение этого периода не получала ежегодный отпуск, т.е. не воспользовалась своим правом на ежегодный оплачиваемый отпуск, а затем прекратила трудовые отношения с предприятием. Обратилась к администрации с просьбой о замене отпуска денежной компенсацией, но получила отказ. Большакова обратилась в КТС за разрешением возникшего спора. *Разрешите спор по существу.*

Задача № 21: Максимова работает секретарем и учится на вечернем отделении вуза. По месту работы ей дважды предоставляли оплачиваемый учебный отпуск. Поскольку она

устроилась на работу больше года назад, то сразу после учебного отпуска попросила очередной отпуск, но ей отказали. При этом сослались на то, что Максимова на него права не имеет. *Обязан ли работодатель предоставить Максимовой ежегодный отпуск?*

Задача № 22: Кириллова работала заведующей сельским клубом. Ей был предоставлен очередной отпуск, а через неделю она заболела и находилась на больничном два с половиной месяца. На это время клуб временно закрыли. Администрация отказалась оплачивать Кирилловой больничный листок. *Допустимо ли увольнение работника в период пребывания в очередном отпуске?Возможен ли перенос ежегодного отпуска на число дней болезни?Решите спор по существу.*

Задача № 23: Иванова работает судовым поваром. По окончании навигации администрация каждый раз предлагает ей взять отпуск без сохранения содержания до следующего сезона.*Является ли Иванова сезонным работником?*

Каков порядок предоставления отпусков без сохранения заработной платы?

Задача № 24: В дежурную часть управления внутренних дел от диспетчера службы «3» поступило сообщение о семейном скандале, в результате которого муж нанес жене побои. Прибывший на место происшествия наряд милиции разобрался в происшествии и выяснил, что потерпевшей после оказания неотложной медицинской помощи требуется транспортировка в лечебное учреждение. Врач предложил сотрудникам милиции помочь перенести потерпевшую в машину скорой помощи. Но сотрудники милиции ответили отказом, так как из дежурной части УВД поступил очередной вызов. Они пояснили, что переноска больных входит в обязанность водителя автомобиля скорой медицинской помощи.Водитель автомобиля скорой медицинской помощи Прыгунов отказался от переноски потерпевшей.*Кто прав в данной ситуации? Мог ли Прыгунов отказаться от переноски потерпевшей в автомобиль скорой помощи? Обоснуйте свой ответ.*

Прыгунов, кроме того, в свободное время работает водителем автомашины в строительной фирме. Его интересует: имеет ли он право на исчисление трудового стажа, на получение отпуска и прочие льготы в каждой из этих двух организаций или только в одной из них?

Порядок выполнения:

1.Внимательно прочитать условие задачи

2.Определить соответствующий раздел СК РФ

3.Определить норму, подлежащую применению в данной ситуации

4.Применить выбранную норму к данной ситуации, записать мотивированный и логичный, с пояснениями (развернутый) ответ в тетрадь для практических занятий.

Критерии оценивания:

Оценка «5» - задача решена верно, даны ссылки на законодательные акты, юридически грамотно оформлено решение, даны развернутые ответы на дополнительные вопросы к задаче;

Оценка «4» - задача решена верно, даны ссылки на законодательные акты, допущены несущественные ошибки в оформлении решения, даны не все ответы на дополнительные вопросы к задаче;

Оценка «3» - имеются неточности в решении задачи, проанализированы не все законодательные акты, даны не все ответы на дополнительные вопросы к задаче;

Оценка «2» - задача не решена или решена неверно, не проанализированы законодательные акты, ответы на дополнительные вопросы к задаче не даны.

3.Контрольные вопросы:

1.Дайте определение понятию «заработная плата»

2.Устанавливается ли Максимальный размер оплаты труда работника

3.Кем устанавливается минимальный размер оплаты труда

4.Какова периодичность выплаты заработной платы

5.Кем утверждается форма расчетного листка

6.Размер удержаний из заработной платы работника не может превышать

7.Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется
8. Как производится оплата труда при выполнении работ выходные и нерабочие праздничные дни
9.Видами норм труда являются
10. Как принимается локальный нормативный акт, предусматривающий введение, замену и пересмотр норм труда.

Тема 2.1 Трудовая дисциплина.
Практическое занятие № 7.
Тема: Порядок наложения дисциплинарных взысканий.
Цель: сформировать представление о дисциплинарном взыскании, основании и процессе его наложения, снятия, системе дисциплинарных взысканий.
Количество часов: 4 часа.
Осваиваемые компетенции: ОК 1-ОК 6, ОК8, ОК9, ПК 1.1-1.4, ПК 1.8. ПК 2.2
Оснащение: Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ), лекционная тетрадь, тетрадь для практических занятий.
Содержание занятия:
1. Тестовое задание:
Выберите правильные ответ:
1.Правила внутреннего трудового распорядка:
А) принимаются на общем собрании трудового коллектива по представлению администрации
Б) утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников
В) утверждаются представительным органом по представлению администрации.
2.Дисциплинарные взыскания могут быть предусмотрены:
А) в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре, соглашениях
Б) в Трудовом кодексе Российской Федерации, федеральных законах, уставах и положениях
В) в трудовом договоре.
3.Дисциплинарное взыскание не может быть применено:
А) позднее месяца со дня обнаружения и шести месяцев со дня совершения
Б) позднее двух месяцев со дня обнаружения и шести месяцев со дня совершения
В) позднее месяца со дня обнаружения и пяти месяцев со дня совершения.
4.Применить дисциплинарное взыскание — это:
А) право работодателя
Б) обязанность работодателя
В) решение собственника.
5.Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику:
А) под роспись не позднее двух дней с даты издания
Б) на доске объявлений, не позднее трех дней с даты издания
В) под роспись, не позднее трех рабочих дней с дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.
6.Дисциплинарное взыскание действует:
А) два года
Б) один год
В) срок действия не установлен.

7.К работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:
А) предупреждение
Б) строгий выговор
В) замечание.
8.По требованию представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителем трудового законодательства работодатель обязан:
А) рассмотреть заявление в зависимости от оговорки в коллективном договоре. Если факты подтвердились, обязан уволить их
Б) рассмотреть заявление. Если факты подтвердились, обязан применить дисциплинарное взыскание
В) Трудовой кодекс Российской Федерации не обременяет работодателя такой обязанностью.
9.Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику в течение
А) 3 рабочих дней
Б) 5 рабочих дней
В) 7 календарных дней
10.Работник считается не имеющим дисциплинарного взыскания, если он не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию в течение
А) 6 месяцев
Б) 1 года
В) 1,5 лет
11.Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в
А) государственную инспекцию труда
Б) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров
В) государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров
Г) суд
Порядок выполнения:
1.Прочитать вопрос;
2.Определить норму, регулирующую данные отношения;
3.Применить выбранную норму к данной ситуации, ответ записать в тетрадь для практических занятий.
Критерии оценивания:

Процент результативности (правильных ответов)	**Качественная оценка индивидуальных образовательных достижений**	
	балл (отметка)	**вербальный аналог**
11 -10 правильных ответа	5	отлично
От 9 до 8	4	хорошо
От 7 до 5	3	удовлетворительно
Менее 5 правильных ответов	2	неудовлетворительно

2.Ситуационные задачи:
Задача № 1: Работник В. Без уважительных причин на два часа опоздал на работу. По этому факту с него было взято письменное объяснение. В этот же день он демонстративно ушёл с работы на три часа раньше. Считая, что в течение рабочего дня работник В. Отсутствовал на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов, администрация уволила его за прогул. *Ответьте, правомерно ли решение администрации?*
Задача № 2: Служащий Петров появился на работе в нетрезвом состоянии и был отстранён от работы. От проверки в наркологическом пункте и даче письменных объяснений он отказался, о чём были составлены соответствующие акты. В этот же день работник был

уволен. Считая, что его уволили несправедливо, Петров обратился за консультацией. *Законны ли действия администрации?*

Задача № 3: Гражданин Р. Совершил дисциплинарный проступок, т.е. виновное нарушение правил внутреннего трудового распорядка организации. Отдел кадров затребовал от работника объяснение в письменной форме, в котором Р. Признал свою вину.

В течение какого времени к Рыбкину может быть применено дисциплинарное взыскание?

Задача № 4: За виновное неисполнение своих обязанностей директор ремонтной мастерской своим приказом объявил столяру Б. выговор и оштрафовал его на 5 минимальных размеров оплаты труда. *Законны ли действия директора мастерской.*

Задача № 5: Машинист локомотива Иванов за проезд на запрещенный сигнал был переведен на должность помощника машиниста сроком на 6 месяцев. Считая, что перевод нижеоплачиваемую работу за нарушение трудовой дисциплины трудовым законодательством не предусмотрен, Иванов обратился с заявлением КТС.

Правомерно ли наложение на него дисциплинарного взыскания? Можно ли по истечении 6-месячного срока восстановить машиниста локомотива на прежней работе?

Проанализируйте соответствующие нормативные акты.

Задача № 6: Скорый поезд «Сочи-Москва» следовал с опозданием от графика на 1 час 20 мин., в результате чего длительные стоянии были сокращены с 30 мин. до 10 мин. Машинист локомотива в нарушение инструкции по сигнализации на железных дорогах РФ не подал звукового сигнала об отправлении состава, в свою очередь, проводники вагонов не смогли оповестить пассажиров, гуляющих по платформе, об отправлении поезда. Когда поезд тронулся, среди пассажиров возникла паника. Одна женщина средних лет, у которой в вагоне осталось двое малолетних детей, попыталась на ходу вскочить на ступеньки вагона, но не смогла удержаться и упала между платформой и вагоном. В результате этого падения женщина стала инвалидом 2 группы.

Впоследствии по решению суда в ее пользу с железной дороги были взысканы денежные средства в счет возмещения вреда здоровью и компенсации морального вреда.

Совершил ли машинист дисциплинарный проступок?

К какому виду дисциплинарной ответственности его можно привлечь? Какие виды дисциплинарных взысканий и каким нормативным правовым актом следует руководствоваться?

Задача № 7: 16 февраля 2002 г. начальник цеха объявил выговор двум работницам, опоздавшим на работу после окончания обеденного перерыва на 30 мин. Работницы обжаловали дисциплинарное взыскание в государственную инспекцию труда, ссылаясь на то, что впервые нарушили трудовую дисциплину, а ранее неоднократно поощрялись; кроме того, опоздание не повлекло за собой никаких неблагоприятных последствий.

Имеет ли право начальник цеха применять к работникам меры дисциплинарных взысканий? Решите спор по существу.

Задача № 8: 10 июля 2002 г. был уволен охранник кондитерской фабрики за неоднократное нарушение трудовой дисциплины (п. 5 ст. 81 ТК РФ). 8 апреля 2002 г. ему был объявлен выговор за халатное отношение к трудовым обязанностям, вследствие чего ночью с фабрики неизвестные лица вывезли две машины с готовой продукцией. А 1 июля 2002 г. этот работник ушел с работы за два часа до окончания смены, что и послужило основанием для увольнения. Суд установил, что хищение кондитерских изделий было совершено 1 января (в день дежурства уволенного работника), в связи с чем возник вопрос о пропуске месячного срока для наложения первого взыскания. *Решите спор по существу.Каков порядок увольнения по п. 5 ст. 81 ТК РФ, какие условия должны быть соблюдены при увольнении?*

Порядок выполнения:

1.Внимательно прочитать условие задачи

2.Определить соответствующий раздел СК РФ

3.Определить норму, подлежащую применению в данной ситуации

4.Применить выбранную норму к данной ситуации, записать мотивированный и логичный, с пояснениями (развернутый) ответ в тетрадь для практических занятий.

Критерии оценивания:

Оценка «5» - задача решена верно, даны ссылки на законодательные акты, юридически грамотно оформлено решение, даны развернутые ответы на дополнительные вопросы к задаче;

Оценка «4» - задача решена верно, даны ссылки на законодательные акты, допущены несущественные ошибки в оформлении решения, даны не все ответы на дополнительные вопросы к задаче;

Оценка «3» - имеются неточности в решении задачи, проанализированы не все законодательные акты, даны не все ответы на дополнительные вопросы к задаче;

Оценка «2» - задача не решена или решена неверно, не проанализированы законодательные акты, ответы на дополнительные вопросы к задаче не даны.

Практическое занятие № 8.

Тема: Заключение бригадного договора о материальной ответственности.

Цель: сформировать представление о бригадном договоре материальной ответственности, основаниях заключения, содержании договора.

Количество часов: 6 часов.

Осваиваемые компетенции: ОК 1-ОК 6, ОК8, ОК9, ПК 1.1-1.4, ПК 1.8, ПК 2.2

Оснащение: Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ), лекционная тетрадь, тетрадь для практических занятий.

Содержание занятия:

1.Тестовое задание:

Выберите правильный ответ:

1.Работник обязан возместить работодателю причиненный ему

А) прямой действительный ущерб

Б) прямой действительный ущерб и упущенную выгоду

В) упущенную выгоду

2.Письменные договоры о полной материальной ответственности, заключаются с работниками, непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество и достигшими возраста

А) 16 лет

Б) 18 лет

В) 21 года.

3.Распоряжение о взыскании с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, может быть сделано не позднее

А) 1 месяца

Б) 3 месяцев

В) 6 месяцев со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

4.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.

5.При нарушении установленного срока выплаты заработной платы и других выплат работодатель обязан выплатить компенсацию в размере… за каждый день просрочки:

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.

6.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.

7.Взыскать материальный ущерб с работника — это:

А) право работодателя

Б) обязанность работодателя

В) в Трудовом кодексе Российской Федерации не определено.

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

А) нормального хозяйственного риска

Б) невменяемого состояния

В) нахождения работника в нетрезвом состоянии.

9.Материальная ответственность работника может быть:

А) полная

Б) частичная

В) дополнительная.

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

А) обязан

Б) имеет право

В) не имеет права.

11.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.

12.Может ли работник добровольно компенсировать ущерб работодателю:

А) да

Б) может, но только после рассмотрения дела в юрисдикционном органе (как одна из гарантий)

В) в Трудовом кодексе Российской Федерации такое право не предусмотрено.

13.Работник возмещает ущерб по общему правилу:

А) в размере четырех средних ежемесячных размеров оплаты труда

Б) в размере средней заработной платы

В) в размере двух средних заработных плат.

14.Для руководителя организации можно установить:

А) только ограниченную материальную ответственность

Б) дополнительную материальную ответственность

В) полную материальную ответственность.

15.Для главного юрисконсульта организации (не члена коллегиального исполнительного органа) можно установить:

А) только ограниченную материальную ответственность

Б) дополнительную материальную ответственность

В) полную материальную ответственность.

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

А) если работник непосредственно обслуживает денежные или товарные ценности

Б) если работник непосредственно обслуживает денежные или товарные ценности и вид работы или должность указаны в перечне таких работ или должностей, утверждаемом в порядке, определяемом Правительством РФ

В) если вид работы или должность работника указаны в коллективном договоре или соглашении.

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

А) может, если работник привлечен только к административной или к уголовной ответственности

Б) может, если работник привлечен только к дисциплинарной ответственности

В) может независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

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

А) 25%

Б) 50%

В) 20%.

Порядок выполнения:

1.Прочитать вопрос;

2.Определить норму, регулирующую данные отношения;

3.Применить выбранную норму к данной ситуации, ответ записать в тетрадь для практических занятий.

Критерии оценивания:

Процент результативности (правильных ответов)	**Качественная оценка индивидуальных образовательных достижений**	
	балл (отметка)	**вербальный аналог**
1 8-17 правильных ответа	5	отлично
От 16 до 14	4	хорошо
От 13 до 10	3	удовлетворительно
Менее 9 правильных ответов	2	неудовлетворительно

2. Ситуационные задачи:

Задача № 1:

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?*

Задача № 2: 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?*

Задача № 3: Токарь Петров после окончания рабочей смены решил отладить работу станка, который часто давал сбои 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?

Задача № 4: 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?

Задача № 5: 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?

Задача № 6: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?

Задача № 7: 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?

Задача № 8: 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?*

Задача № 9: 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?*

Задача № 10: 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?

Порядок выполнения:

1.Внимательно прочитать условие задачи

2.Определить соответствующий раздел СК РФ

3.Определить норму, подлежащую применению в данной ситуации

4.Применить выбранную норму к данной ситуации, записать мотивированный и логичный, с пояснениями (развернутый) ответ в тетрадь для практических занятий.

Критерии оценивания:

Оценка «5» - задача решена верно, даны ссылки на законодательные акты, юридически грамотно оформлено решение, даны развернутые ответы на дополнительные вопросы к задаче;

Оценка «4» - задача решена верно, даны ссылки на законодательные акты, допущены несущественные ошибки в оформлении решения, даны не все ответы на дополнительные вопросы к задаче;

Оценка «3» - имеются неточности в решении задачи, проанализированы не все законодательные акты, даны не все ответы на дополнительные вопросы к задаче;

Оценка «2» - задача не решена или решена неверно, не проанализированы законодательные акты, ответы на дополнительные вопросы к задаче не даны.

Практическое занятие № 9

Тема: Написать исковое заявление о восстановлении на работе (выплате незаконно-удержанных денежных средств, незаконном переводе.

Цель: Развить навыки написания искового заявление о восстановлении на работе, выплате незаконно- удержанных денежных средств, незаконном переводе, знание структуры судебных документов.

Количество часов: 4 часа.

Осваиваемые компетенции: ОК 1-ОК 6, ОК8, ОК9, ПК 1.1-1.4, ПК 1.8, ПК 2.2

Оснащение: Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ), лекционная тетрадь, тетрадь для практических занятий.

Содержание занятия: Методические рекомендации по выполнению задания:

Восстановление на работе по суду. При нарушении порядка и процедуры увольнения, работник наделен правом восстановиться на месте работы.

Основания, по которым пр кращаются трудовые о тношения, регламентируются ТК РФ. Процедура увольнения ентирована нормами статей 78-84.1.

Для отдельных сотрудников при их увольнении определены лнительные гарантии, закрепленные в трудовых нормах. допо

Перед предъявлением ований в суд, рекомендуем изучить нормы трудового законодательства. Иск о лении на работе. Правила подачи иска.

Такие требования предъявляются в суд не позднее месяца, когда произошло незаконное увольнение. Иначе наниматель вправе сообщить суду, что сроки предъявления требований пропущены. А данный факт является причиной, которая может послужить отказом в исполнении требовани й заявителя. Если срок заявителем пр пущен, его можно восстановить, указав уважитель ность причин. Данные исковые заяв ения относятся к компетенции районных (городских) судов. Согласно общему правилу требования предъявляются в тот суд, где находится наниматель. Однако существует и альтернативная подсудность, например, ответчик может предъявлять требования по месту нахождения дочерней организации или выполнения определенной трудовой функции. Законом предусмотрено, что истец при подаче данных исков не платит никаких расходов, а также они не облагаются госпошлиной. Доказательственной базой являются документы, относящиеся к работе, которые можно истребовать у работодателя путем подачи заявления. Помимо того, что работник может требовать восстановиться на работе, также он вправе получить компенсацию морального ущерба, сумму средней зарплаты, которую он мог бы получить, и иные выплаты, которые ему причитаются при увольнении. Взамен на притязание восстановиться на работе, в иске можно указать, чтобы наниматель заменил запись в трудовой, что увольнение произошло по собственному желанию сотрудника. Рассмотрение споров, связанных с трудовыми отношениями, также осуществляет инспекция по труду, однако трудовые споры более эффективно разрешают суды.

В _____
(наименование суда)
Истец: _____
(ФИО)
_____
(место жительства и регистрации)
Ответчик: _____
(наименование)
_____
(адрес)
Цена иска: _____
(сумма в рублях)

Исковое заявление
о восстановлении на работе
и возмещении материального ущерба,
причиненного в результате
незаконного лишения возможности трудиться

Истец работал _____ (указать должность, выполняемую работу) на (в) _____ _____ (наименование предприятия, организации, учреждения) с «___» _____ _____ г. по «___» _____ _____ г. Приказом № _____ от «___» _____ _____ г. Истец был освобожден от занимаемой должности в связи с _____ _____ _____ (указать основание прекращения трудового договора в соответствии с формулировкой приказа со ссылкой на соответствующую статью ТК РФ). «___» _____ _____ г. Истцу выдана на руки трудовая книжка и с этого дня он не работает. По мнению Истца, увольнение является _____ (незаконным, необоснованным) в связи с тем, что _____ _____ _____ (изложить мотивы со ссылками на законодательство, привести доказательства изложенного). Таким образом, по вине _____ (наименование предприятия, организации, учреждения) Истец был незаконно лишен возможности трудиться. Средний заработок Истца в период с «___» _____ _____ г. по «___» _____ _____ г. составлял _____ (_____) руб.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 234, 391 ТК РФ, прошу:

Признать увольнение Истца незаконным и восстановить его на работе в _____ _____ (наименование предприятия, организации, учреждения). Взыскать с Ответчика в пользу Истца средний заработок за все время незаконного лишения Истца возможности трудиться, т.е. за период с «___» _____ _____ г. по день восстановления на работе.

Приложения:
1. Копия приказа о приеме Истца на работу.
2. Копия приказа об освобождении Истца от занимаемой должности.
3. Трудовой договор (контракт).
4. Выписка из протокола заседания профсоюзного органа (если такой орган образован).
5. Справка о тарифной ставке (окладе) и среднем заработке Истца.
6. Справка из бухгалтерии о начислении (не начислении) выплат в пользу Истца.
7. Копия искового заявления для Ответчика.

Дата подачи заявления: «____» _____ 20____ г.

Подпись Истца

Практическое занятие № 10.
Тема: Определить подсудность трудового спора в зависимости от основания.
Цель: сформировать представление о трудовом споре, причинах их возникновения, об органах, рассматривающих трудовые споры, их компетенции, виды трудовых споров, процедура рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых спорах.
Количество часов: 4 часа.
Осваиваемые компетенции: ОК 1-ОК 6, ОК8, ОК9, ПК 1.1-1.4, ПК 1.8, ПК 2.2
Оснащение: Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ), лекционная тетрадь, тетрадь для практических занятий.
Содержание занятия:
1.Тестовое задание:
Выберите правильный ответ:
1.Индивидуальные трудовые споры рассматриваются
А) только КТС
Б) КТС и судами
В) только судами.
2.Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в
А) одномесячный
Б) трехмесячный
В) шестимесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.
3.Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в … срок со дня вручения ему копии решения комиссии.
А) пятидневный
Б) семидневный
В) десятидневный
Г) тридцатидневный
4.Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется:
А) Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и гражданским процессуальным законодательством;
Б) Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективными договорами и соглашениями;
В) Трудовым кодексом Российской Федерации и порядком, о котором стороны договорились в трудовом договоре.
5.Комиссия по трудовым спорам образуется:
А) в каждой организации с численностью работников более 15 человек;
Б) в организациях по инициативе работников и (или) работодателя;
В) в каждой организации с обязательной регистрацией в соответствующем государственном органе.
6.Комиссия по трудовым спорам состоит из:
А) равного числа представителей работников и работодателя;
Б) членов трудового коллектива, представителей работодателя и органов местной власти;
В) Трудовой кодекс Российской Федерации эти вопросы не регулирует.
7.В комиссии по трудовым спорам должно быть:
А) не менее четырех членов;
Б) не менее семи членов;
В) не оговорено в Трудовом кодексе Российской Федерации.
8.Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется:
А) Министерством юстиции Российской Федерации или субъекта Федерации;
Б) работодателем;
В) коллективом работников.

9.Комиссия по трудовым спорам является:
А) первой инстанцией для всех категорий индивидуальных трудовых споров;
Б) первой инстанцией, если работник считает возможным в нее обратиться;
В) обязательной инстанцией, если указано в трудовом договоре.
10.Комиссия имеет право рассматривать индивидуальные трудовые споры:
А) об отказе в приеме на работу;
Б) о незаконном увольнении с работы;
В) споры, возникающие в организациях и ее структурных подразделениях в соответствии с компетенцией КТС.
12.Комиссия обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение:
А) 30 дней;
Б) 20 дней;
В) 10 дней.
13.Заседание комиссии считается правомочным, если:
А) присутствуют все члены комиссии;
Б) присутствуют 2/3 членов, представляющих работников, и 2/3 членов, представляющих работодателя;
В) присутствуют не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.
14.Орган, рассматривающий трудовой спор, имеет право принять решение о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула:
А) за все время вынужденного прогула;
Б) только за один год;
В) только за три года.
15.Денежные требования работника удовлетворяются:
А) в сумме, не превышающей годовую зарплату работника;
Б) в сумме, не превышающей зарплату за десять лет;
В) в полном размере.
16.Обратное взыскание сумм, выплаченных работнику по решению суда, отмененного в порядке надзора, возможно:
А) если отмененное решение основано на ложных сведениях или документах, представленных работником;
Б) в любом случае по решению суда;
В) в любом случае по требованию работодателя или его представителя.
17.Примирительная комиссия с момента начала коллективного трудового спора должна быть создана в течение:
А) до пяти рабочих дней;
Б) до десяти календарных дней;
В) до трех рабочих дней.
18.Решение об объявлении забастовки принимает:
А) забастовочный комитет;
Б) профсоюзный орган;
В) общее собрание (конференция) работников или профсоюз с утверждением собранием (конференцией) работников.
19.Под локаутом в трудовом законодательстве понимается:
А) выходной день, не подлежащий оплате;
Б) любая процедура увольнения работников;
В) увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.
20.Работодатель должен быть предупрежден о начале предупредительной забастовки:
А) не позднее чем за десять дней;
Б) не позднее чем за две недели;
В) не позднее чем за три рабочих дня.

21.О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден:
А) в письменной форме не позднее чем за десять дней;
Б) в устной форме не позднее чем за десять дней;
В) в письменной форме не позднее чем за две недели.

22.В целях самозащиты работник может отказаться от работы:
А) не предусмотренной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных в самом трудовом договоре;
Б) непосредственно угрожающей его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
В) порученной без согласия работника в связи с переводом по производственной необходимости.

23.Государственный контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляется:
А) инспекцией по труду
Б) судом
В) комиссией по трудовым спорам.

24.Государственный инспектор вправе:
А) при выявлении нарушений трудового законодательства выдавать работодателю предписания, обязательные для исполнения, без права на обжалование
Б)беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверения установленного образца посещать организации всех организационно-правовых форм и форм собственности
В) закрывать организации, но только частной формы собственности, при выявлении нарушений по охране труда.

25.Профсоюзам предоставлено право на контроль:
А) над организацией производства
Б) над соблюдением работодателем трудового законодательства
В)над финансовыми потоками организацией.

26.Трудовой кодекс Российской Федерации среди форм самозащиты трудовых прав работника называет право:
А) не выходить на работу
Б) отказаться от работы, не предусмотренной трудовым договором
В) отказаться от подписания приказа о привлечении его к дисциплинарной ответственности.

Порядок выполнения:
1.Прочитать вопрос;
2.Определить норму, регулирующую данные отношения;
3.Применить выбранную норму к данной ситуации, ответ записать в тетрадь для практических занятий.

Критерии оценивания:

Процент результативности (правильных ответов)	**Качественная оценка индивидуальных образовательных достижений**	
	балл (отметка)	**вербальный аналог**
26-22 правильных ответа	5	отлично
От 21до 18	4	хорошо
От 17 до 13	3	удовлетворительно
Менее 12 правильных ответов	2	неудовлетворительно

2.Ситуационные задачи:
Задача № 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?*

Задача № 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 обязании 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.*

Задача № 3: 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?*

Задача № 4: 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 изготовляемую 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?*

Задача № 5: 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.*

Задача № 6: 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?

Задача № 7: 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.

Задача № 8: 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 сора, 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?

Задача № 9: Петрова работала кассиром в пункте валюты коммерческого банка, с ней был заключен договор о полной материальной ответственности. При обмене валюты клиент обманом изъял 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 довзыскал с Петровой 1,5 тыс. долларов США.

Правомерно ли действовал суд? Может ли быть обжалован судебный акт и каким образом?

Порядок выполнения:

1.Внимательно прочитать условие задачи

2.Определить соответствующий раздел СК РФ

3.Определить норму, подлежащую применению в данной ситуации

4.Применить выбранную норму к данной ситуации, записать мотивированный и логичный, с пояснениями (развернутый) ответ в тетрадь для практических занятий.

Критерии оценивания:

Оценка «5» - задача решена верно, даны ссылки на законодательные акты, юридически грамотно оформлено решение, даны развернутые ответы на дополнительные вопросы к задаче;

Оценка «4» - задача решена верно, даны ссылки на законодательные акты, допущены несущественные ошибки в оформлении решения, даны не все ответы на дополнительные вопросы к задаче;

Оценка «3» - имеются неточности в решении задачи, проанализированы не все законодательные акты, даны не все ответы на дополнительные вопросы к задаче;

Оценка «2» - задача не решена или решена неверно, не проанализированы законодательные акты, ответы на дополнительные вопросы к задаче не даны.

Практическое занятие № 11.
Тема: Написание приказа о наложении дисциплинарного взыскания.
Цель: сформировать навыки написания приказа о наложении дисциплинарного взыскания, знание структуры документа, расположения реквизитов, сущности требования.
Количество часов: 6 часов.
Осваиваемые компетенции: ОК 1- ОК 6, ОК8, ОК9, ПК 1.1-1.4, ПК 1.8, ПК 2.2
Оснащение: Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ), лекционная тетрадь, тетрадь для практических занятий.
Содержание занятия:

Методические рекомендации по выполнению задания:

Виды дисциплинарных взысканий :

Трудовой Кодекс статьей 192 етко ограничивает перечень мер для наказания работ иков: замечание; выговор; ние.

аждая мера должна быть правильно оформлена и иметь основания для ее применения.

Так как они перечисляются в ответствии с мерой строгости, применяют их в следующих случаях: замечан ие — наиболее мягкое воздействие, когда надо указать письменно на допущенные нарушения производственной или трудовой дисциплины; выговор — более строгое нака зание за те же или более серьезные проступки; увольнение по инициативе работодателя — крайняя мера для нарушителей.

Каждое из взысканий необходимо формлять с учетом требований закона.

Как объявить замечание? ание как дисциплинарное взыскание рассматривать нельзя. Так е действие не может привести ни к каким последствиям для работника, т.к. доказать его невозможно. Лишение премиальной части зарплаты, например, он сможет оспорить в суде и выиграет его

оэтому соблюдаем процедуру:

) Собираем подтвержде ния пка (акты, служебные записки, электронные письма и т.д.).

2) Запрашиваем объяснительную з аписку у раб отника. Лучше сделать это письменно, дав на это 2 рабочих дня. Если ее нет — оставляем ак т об отказе предоставить объяснения.

3) Издаем приказ.

4) Знакомим работника с приказом под подпись.

5) В случае отказа составляем ак т об отказе ознакомиться, зачитываем вслух при свидетелях.

6).Пример приказа о дисциплинарном взыскании (замечание) .

ОБРАЗЕЦ ПРИКАЗА О НАЛОЖЕНИИ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ (ЗАМЕЧАНИЯ)

ООО «ВЫМПЕЛ»

ПРИКАЗ № 12-к **12.07.2017 г.**

О дисциплинарном взыскании

ПРИКАЗЫВАЮ:

За невыполнение должностных обязанностей, обусловленных п. 2.3 Должностной инструкции, а также п. 5.2 трудового договора, применить к специалисту по закупкам Петровой Зинаиде Ивановне дисциплинарное взыскание в виде замечания.

Основание:

Служебная записка руководителя отдела закупок Антонова Ю.Ю. от 06.07.17 г.,
Объяснительная специалиста по закупкам Петровой З.И. от 10.07.2017 г.

Генеральный директор *Пряников* И.И. Пряников

С приказом ознакомлена: *Петрова З.И.* Петрова З.И.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Оценка «5» ставится, если учащийся:

- полностью освоил учебный материал;
- умеет изложить его своими словами;
- самостоятельно подтверждает ответ конкретными примерами;
- правильно и обстоятельно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя.

Оценка «4» ставится, если учащийся:

- в основном усвоил учебный материал, допускает незначительные ошибки при его
- изложении своими словами;
- подтверждает ответ конкретными примерами;
- правильно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя.

Оценка «3» ставится, если учащийся:

- не усвоил существенную часть учебного материала;
- допускает значительные ошибки при его изложении своими словами;
- затрудняется подтвердить ответ конкретными примерами;
- слабо отвечает на дополнительные вопросы.

Оценка «2» ставится, если учащийся:

- почти не усвоил учебный материал;
- не может изложить его своими словами;
- не может подтвердить ответ конкретными примерами;

не отвечает на большую часть дополнительных вопросов преподавател

КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

«Трудовое право»

Перечень вопросов к экзамену

1. Предмет трудового права. Сфера действия трудового права в современных условиях.
2. Метод трудового права.
3. Правоотношения в сфере правового регулирования труда.
4. Отграничение трудового права от смежных отраслей права.
5. Система трудового права. Система законодательства о труде. Система науки трудового права.
6. Источники трудового права.
7. Международные нормы как источник трудового права.
8. Значение судебной практики в трудовом праве.
9. Локальные нормы как источник трудового права.
10. Принципы трудового права.
11. Субъекты трудового права: понятие, виды, общая характеристика.
12. Организации как субъекты трудового права.
13. Работник как субъект трудового права.
14. Безработный как субъект трудового права.
15. Работодатель как субъект трудового права.
16. Роль профсоюзов в правовом регулировании труда.
17. Коллектив работников как субъект трудового права.
18. Коллективный договор: понятие и стороны.
19. Коллективные соглашения: понятие и виды.
20. Порядок подготовки и заключения коллективного договора.
21. Содержание коллективного договора и его структура.
22. Генеральное коллективное соглашение.
23. Ответственность по законодательству о коллективных договорах и соглашениях.
24. Понятие социального партнерства в сфере труда. Органы социального партнерства.
25. Формы социального партнерства.
26. Ответственность сторон социального партнерства.
27. Занятость и категории занятого населения по законодательству РФ.
28. Пособие по безработице: понятие, размеры, порядок назначения и выплаты.
29. Профессиональная подготовка по направлению службы занятости. Стипендия за период профессиональной подготовки.
30. Права и обязанности трудоустраиваемых лиц.
31. Понятие и виды трудового договора.
32. Ученический договор.
33. Срочный трудовой договор.
34. Порядок заключения трудового договора.
35. Содержание трудового договора.
36. Трудовая книжка.
37. Испытание при приеме на работу.
38. Переводы на другую работу: понятие, виды, правила.
39. Изменение условий трудового договора.
40. Перевод в случае производственной необходимости.
41. Прекращение трудового договора по инициативе работника.
42. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с ликвидацией либо по сокращению численности или штата работников.
43. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с несоответствием работника занимаемой должности.

44. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с однократным грубым нарушением работником своих трудовых обязанностей.
45. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с совершением виновных действий работником, непосредственно обслуживающим ценности.
46. Дополнительные основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя в отношении руководителя, его заместителя и главного бухгалтера.
47. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
48. Прекращение трудового договора при нарушении правил приема на работу.
49. Прекращение трудового договора в связи с переводом (переходом) работника на другую работу.
50. Прекращение трудового договора в связи с отказом работника от продолжения работы.
51. Расторжение срочного трудового договора.
52. Понятие и виды рабочего времени.
53. Сверхурочные работы: понятие, случаи и порядок проведения.
54. Сокращенное и неполное рабочее время.
55. Совмещение и совместительство.
56. Понятие и виды времени отдыха.
57. Отпуска: понятие, виды, порядок предоставления.
58. Правовое регулирование оплаты труда.
59. Порядок исчисления среднего заработка.
60. Нормы труда, нормы выработки.
61. Понятие, виды гарантийных и компенсационных выплат.
62. Дисциплина труда и трудовой распорядок.
63. Дисциплинарные взыскания: понятие, виды, порядок применения и снятия.
64. Понятие, виды, основания и порядок применения поощрений за успешный труд.
65. Материальная ответственность в трудовом праве: понятие, виды.
66. Случаи полной материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю.
67. Порядок возмещения ущерба, причинного работодателю.
68. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику.
69. Трудовые споры: понятие и виды.
70. Понятие и содержание института охраны труда в трудовом праве.
71. Федеральная инспекция труда.
72. Учет и порядок проведения расследования несчастного случая на производстве.
73. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.
74. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.
75. Индивидуальные трудовые споры, рассматриваемые судом.
76. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.
77. Понятие коллективного трудового спора.
78. Порядок разрешения коллективного трудового спора.
79. Забастовка: понятие, порядок организации и проведения.
80. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.
81. Система органов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»
Среднее профессиональное образование
Московский промышленно-экономический колледж
(МПЭК)

Рассмотрено Цикловой методической комиссией «Юридических дисциплин» «___» _____20__ г. Протокол №_____ Председатель_____ Большакова Т.А.	**Экзаменационный билет №1** **по дисциплине** **«Трудовое право»** специальность 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» (очное обучение) Курс __ Группа _____ Семестр __	**Утверждаю** Заместитель директора по учебной работе _____Архипцева И.А. «___» _____20_ г.

1. Судебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.
2. Предмет российского трудового права.

Преподаватель: _____ (Судник О..В.)

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»
Среднее профессиональное образование
Московский промышленно-экономический колледж
(МПЭК)

Рассмотрено Цикловой методической комиссией «Юридических дисциплин» «___» _____20_г. Протокол №_____ Председатель_____ Большакова Т.А.	**Экзаменационный билет №2** **по дисциплине** **«Трудовое право»** специальность 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» (очное обучение) Курс _ Группа ____ Семестр _	**Утверждаю** Заместитель директора по учебной работе _____ Архипцева И.А. «___» _____20_г.

1. Классификация и содержание принципов трудового права.
2. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС.

Преподаватель: _____ (Судник О.В)

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»
Среднее профессиональное образование
Московский промышленно-экономический колледж
(МПЭК)

Рассмотрено Цикловой методической комиссией «Юридических дисциплин» «___» _____20_г. Протокол №_____ Председатель_____ Большакова Т.А.	**Экзаменационный билет №3** **по дисциплине** **«Трудовое право»** специальность 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» (очное обучение) Курс __ Группа ___ Семестр __	**Утверждаю** Заместитель директора по учебной работе _____ Архипцева И.А. «___» _____20_ г.

1. Понятие и система источников трудового права.
2. Комиссии по трудовым спорам (КТС): порядок образования, компетенция.

Преподаватель: _____ (Судник О.В.)

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»
Среднее профессиональное образование
Московский промышленно-экономический колледж
(МПЭК)

Рассмотрено Цикловой методической комиссией «Юридических дисциплин» «___» _____20__ г. Протокол №_____ Председатель_____ Большакова Т.А.	**Экзаменационный билет №4** **по дисциплине** **«Трудовое право»** специальность 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» (очное обучение) Курс __ Группа ____ Семестр __	**Утверждаю** Заместитель директора по учебной работе _____Архипцева И.А. «___» _____20__ г.

1. Понятие и стороны трудового правоотношения.
2. Понятие и классификация трудовых споров.

Преподаватель: _____ (Судник О.В.)

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»
Среднее профессиональное образование
Московский промышленно-экономический колледж
(МПЭК)

Рассмотрено Цикловой методической комиссией «Юридических дисциплин» «___» _____20__г. Протокол №_____ Председатель_____ Большакова Т.А.	**Экзаменационный билет №5** **по дисциплине** **«Трудовое право»** специальность 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» (очное обучение) Курс __ Группа ____ Семестр __	**Утверждаю** Заместитель директора по учебной работе _____Архипцева И.А. «___» _____20__ **г.**

1. Порядок расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве.
2. Основания возникновения трудовых правоотношений.

Преподаватель: _____ (Судник О.В)

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»
Среднее профессиональное образование
Московский промышленно-экономический колледж
(МПЭК)

Рассмотрено Цикловой методической комиссией «Юридических дисциплин» «___» _____20__г. Протокол №_____ Председатель_____ Большакова Т.А.	**Экзаменационный билет №6** **по дисциплине** **«Трудовое право»** специальность 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» (очное обучение) Курс __ Группа ___ Семестр __	**Утверждаю** Заместитель директора по учебной работе _____Архипцева И.А. «___» _____20__ **г.**

1. Понятие, стороны и содержание коллективного договора.
2. Определение размера ущерба, причиненного работодателю, и порядок его взыскания.

Преподаватель: _____ (Судник О.В.)

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»
Среднее профессиональное образование
Московский промышленно-экономический колледж
(МПЭК)

Рассмотрено Цикловой методической комиссией «Юридических дисциплин» **«___» _____**20__ г. Протокол №_____ Председатель_____ Большакова Т.А.	**Экзаменационный билет №7** **по дисциплине** **«Трудовое право»** специальность 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» (очное обучение) Курс __ Группа ____ Семестр __	**Утверждаю** Заместитель директора по учебной работе _____Аорхипцева И.А. **«___» _____**20____**г.**

1. Коллективная (бригадная) материальная ответственность.
2. Виды трудовых договоров.

Преподаватель: _____ (Судник О.В.)

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»
Среднее профессиональное образование
Московский промышленно-экономический колледж
(МПЭК)

Рассмотрено Цикловой методической комиссией «Юридических дисциплин» **«___» _____**20__**г.** Протокол №_____ Председатель_____ Большакова Т.А.	**Экзаменационный билет №8** **по дисциплине** **«Трудовое право»** специальность 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» (очное обучение) Курс __ Группа _____ Семестр ___	**Утверждаю** Заместитель директора по учебной работе _____Архипцева И.А. **«___» _____**20___ **г.**

1. Основания для заключения срочного трудового договора.
2. Ответственность по договору о полной материальной ответственности.

Преподаватель: _____ (судник О.В.)

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»
Среднее профессиональное образование
Московский промышленно-экономический колледж
(МПЭК)

Рассмотрено Цикловой методической комиссией «Юридических дисциплин» «___» _____20___г. Протокол №_____ Председатель_____ Большакова Т.А.	**Экзаменационный билет №9** **по дисциплине** **«Трудовое право»** специальность 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» (очное обучение) Курс ___ Группа ____ Семестр __	**Утверждаю** Заместитель директора по учебной работе _____Архипцева И.А. «___» _____20__ **г.**

1. Виды материальной ответственности работника и их характеристика
2. Основания для заключения срочного трудового договора.

Преподаватель: _____ (судник О.В.)

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»
Среднее профессиональное образование
Московский промышленно-экономический колледж
(МПЭК)

Рассмотрено Цикловой методической комиссией «Юридических дисциплин» «___» _____20__г. Протокол №_____ Председатель_____ Большакова Т.А.	**Экзаменационный билет №10** **по дисциплине** **«Трудовое право»** специальность 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» (очное обучение) Курс __ Группа ____ Семестр __	**Утверждаю** Заместитель директора по учебной работе _____Архипцева И.А. «___» _____20__ **г.**

1. Порядок и форма заключения трудового договора.
2. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.

Преподаватель: _____ (Судник О.В.)

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»
Среднее профессиональное образование
Московский промышленно-экономический колледж
(МПЭК)

Рассмотрено Цикловой методической комиссией «Юридических дисциплин» «___» _____20__ г. Протокол №_____ Председатель_____ Большакова Т.А.	**Экзаменационный билет №11** **по дисциплине** **«Трудовое право»** специальность 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» (очное обучение) Курс _ Группа _____ Семестр _	**Утверждаю** Заместитель директора по учебной работе _____Архипцева И.А. «___» _____20__

1. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
2. Вступление трудового договора в силу.

Преподаватель: _____ (Судник О.В.)

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»
Среднее профессиональное образование
Московский промышленно-экономический колледж
(МПЭК)

Рассмотрено Цикловой методической комиссией «Юридических дисциплин» «___» _____20__г. Протокол №_____ Председатель_____ Большакова Т.А.	**Экзаменационный билет №12** **по дисциплине** **«Трудовое право»** специальность 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» (очное обучение) Курс ___ Группа _____ Семестр ___	**Утверждаю** Заместитель директора по учебной работе _____Архипцева И.А. «___» _____20__**г.**

1. Трудовая книжка и порядок ее ведения.
2. Испытание при приеме на работу.

Преподаватель: _____ (Судник О.В.)

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»
Среднее профессиональное образование
Московский промышленно-экономический колледж
(МПЭК)

Рассмотрено Цикловой методической комиссией «Юридических дисциплин» **«___» _____**20 г.. Протокол №_____ Председатель_____ Большакова Т.А.	**Экзаменационный билет №13** **по дисциплине** **«Трудовое право»** специальность 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» (очное обучение) Курс __Группа **_____** Семестр **___**	**Утверждаю** Заместитель директора по учебной работе _____Архипцева И.А. **«___» _____**20-- **г.**

1. Понятие и виды переводов на другую работу. Отличия перевода от перемещения.
2. Основания прекращения трудового договора, их классификация.

Преподаватель: _____ (СудникО.В.)

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»
Среднее профессиональное образование
Московский промышленно-экономический колледж
(МПЭК)

Рассмотрено Цикловой методической комиссией «Юридических дисциплин» **«___» _____**20__ г. Протокол №_____ Председатель_____ Большакова Т.А.	**Экзаменационный билет №14** **по дисциплине** **«Трудовое право»** специальность 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» (очное обучение) Курс **__** Группа **_____** Семестр **___**	**Утверждаю** Заместитель директора по учебной работе _____ Архипцева И.А. **«___» _____**20__ **г.**

1. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника.
2. Дисциплинарные взыскания, порядок их применения и снятия.

Преподаватель: _____ (Судник О.В.)

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»
Среднее профессиональное образование
Московский промышленно-экономический колледж
(МПЭК)

Рассмотрено Цикловой методической комиссией «Юридических дисциплин» «___» _____20__ г. Протокол №_____ Председатель_____ Большакова Т.А.	**Экзаменационный билет №15** **по дисциплине** **«Трудовое право»** специальность 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» (очное обучение) Курс __ Группа ____ Семестр __	**Утверждаю** Заместитель директора по учебной работе _____ Архипцева И.А. «___» _____20___г.

1. Понятие и содержание дисциплины труда. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка
2. Основания прекращения трудового договора, их классификация.

Преподаватель: _____ (Судник О.В.)

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»
Среднее профессиональное образование
Московский промышленно-экономический колледж
(МПЭК)

Рассмотрено Цикловой методической комиссией «Юридических дисциплин» «___» _____20__ г. Протокол №_____ Председатель_____ Большакова Т.А.	**Экзаменационный билет №16** **по дисциплине** **«Трудовое право»** специальность 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» (очное обучение) Курс __Группа ____ Семестр __	**Утверждаю** Заместитель директора по учебной работе _____Архипцева И.А. «___» _____20__г.

1. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника.
2. Понятие и содержание дисциплины труда. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.

Преподаватель: ___ (Судник О.В.)

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»
Среднее профессиональное образование
Московский промышленно-экономический колледж
(МПЭК)

Рассмотрено Цикловой методической комиссией «Юридических дисциплин» «___» _____20__ г. Протокол №_____ Председатель_____ Большакова Т.А.	**Экзаменационный билет №17** **по дисциплине** **«Трудовое право»** специальность 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» (очное обучение) Курс __ Группа _____ Семестр ___	**Утверждаю** Заместитель директора по учебной работе _____Архипцева И.А. «___» _____20___ г.

1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя вследствие совершения работником виновных действий: основания и порядок.
2. Гарантии и компенсации работникам при расторжении трудового договор

Преподаватель: _____ (Судник О.В.)

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»
Среднее профессиональное образование
Московский промышленно-экономический колледж
(МПЭК)

Рассмотрено Цикловой методической комиссией «Юридических дисциплин» «___» _____20___г. Протокол №_____ Председатель_____ Большакова Т.А.	**Экзаменационный билет №18** **по дисциплине** **«Трудовое право»** специальность 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» (очное обучение) Курс __ Группа _____ Семестр ___	**Утверждаю** Заместитель директора по учебной работе _____Архипцева И. «___» _____20___г.

1. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями работника.

Преподаватель: _____ (Судник О.В.)

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»
Среднее профессиональное образование
Московский промышленно-экономический колледж
(МПЭК)

Рассмотрено Цикловой методической комиссией «Юридических дисциплин» «___» _____20__г. Протокол №_____ Председатель_____ Большакова Т.А.	**Экзаменационный билет №19** **по дисциплине** **«Трудовое право»** специальность 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» (очное обучение) Курс __ Группа _____ Семестр ___	**Утверждаю** Заместитель директора по учебной работе _____Архипцева И.А. «___» _____20__г.

1. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
2. Понятие рабочего времени и его нормирование.

Преподаватель: _____ (Судник О.В.)

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»
Среднее профессиональное образование
Московский промышленно-экономический колледж
(МПЭК)

Рассмотрено Цикловой методической комиссией «Юридических дисциплин» «___» _____20___ г. Протокол №_____ Председатель_____ Большакова Т.А.	**Экзаменационный билет №20** **по дисциплине** **«Трудовое право»** специальность 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» (очное обучение) Курс __ Группа _____ Семестр ___	**Утверждаю** Заместитель директора по учебной работе _____Архипцева И.А. «___» _____20__ г.

1. Виды рабочего времени.
2. Понятие гарантий и компенсаций работникам по трудовому праву.

Преподаватель: _____ (Судник О.В.)

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»
Среднее профессиональное образование
Московский промышленно-экономический колледж
(МПЭК)

Рассмотрено Цикловой методической комиссией «Юридических дисциплин» **«___» _____2016 г.** Протокол №_____ Председатель_____ Большакова Т.А.	**Экзаменационный билет №21** **по дисциплине** **«Трудовое право»** специальность 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» (очное обучение) Курс 2 Группа ПР 21,22-14 Семестр 4	**Утверждаю** **«___» _____2016 г.** Заместитель директора по учебной работе_____ Архипцева И.А.

1. Формы и порядок выплаты заработной платы. Удержания из заработной платы.
2. Сверхурочные работы: понятие, применение, гарантии работникам

Преподаватель:

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»
Среднее профессиональное образование
Московский промышленно-экономический колледж
(МПЭК)

Рассмотрено Цикловой методической комиссией «Юридических дисциплин» **«___»** _____20__г. Протокол №_____ Председатель_____ Большакова Т.А.	**Экзаменационный билет №22** **по дисциплине** **«Трудовое право»** специальность 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» (очное обучение) Курс __ Группа _____ Семестр ___	**Утверждаю** Заместитель директора по учебной работе _____Архипцева И.А. **«___» _____**20__г.

1. Понятие и виды времени отдыха
2. Оплата труда при отклонении от нормальных условий.

Преподаватель: _____ (Судник О.В.)

.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»
Среднее профессиональное образование
Московский промышленно-экономический колледж
(МПЭК)

Рассмотрено Цикловой методической комиссией «Юридических дисциплин» «___» _____20__ г. Протокол №_____ Председатель_____ Большакова Т.А.	**Экзаменационный билет №23** **по дисциплине** **«Трудовое право»** специальность 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» (очное обучение) Курс __ Группа _____ Семестр __	**Утверждаю** Заместитель директора по учебной работе _____Архипцева И.А. «___» _____20__г.

1. Основные системы оплаты труда. Материальное стимулирование работников.
2. Понятие и виды времени отдыха.

Преподаватель: _____ (Судник О.В)

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»
Среднее профессиональное образование
Московский промышленно-экономический колледж
(МПЭК)

Рассмотрено Цикловой методической комиссией «Юридических дисциплин» «___» _____20___г. Протокол №_____ Председатель_____ Большакова Т.А.	**Экзаменационный билет №24** **по дисциплине** **«Трудовое право»** специальность 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» (очное обучение) Курс __ Группа _____ Семестр __	**Утверждаю** Заместитель директора по учебной работе _____Архипцева И.А. «___» _____20__ г.

1. Кратковременный отдых (перерывы в течение рабочего дня, ежедневный отдых, выходные и праздничные дни).
2. Минимальная заработная плата и ее правовое значение.

Преподаватель: _____ (Судник О.В.)

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»
Среднее профессиональное образование
Московский промышленно-экономический колледж
(МПЭК)

Рассмотрено Цикловой методической комиссией «Юридических дисциплин» «___» _____20__г. Протокол №_____ Председатель_____ Большакова Т.А.	**Экзаменационный билет №25** **по дисциплине** **«Трудовое право»** специальность 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» (очное обучение) Курс __ Группа _____ Семестр ___	**Утверждаю** Заместитель директора по учебной работе _____Архипцева И.А. «___» _____20__г.

1. Понятие заработной платы как формы вознаграждения за труд.
2. Понятие, виды и продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков.

Преподаватель: _____ (Судник О.В.)

Министерство науки и высшего образованияРоссийской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»
Среднее профессиональное образование
Московский промышленно-экономический колледж
(МПЭК)

Рассмотрено Цикловой методической комиссией «Юридических дисциплин» «___» _____20___г. Протокол №_____ Председатель_____ Большакова Т.А.	**Экзаменационный билет №26** **по дисциплине** **«Трудовое право»** специальность 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» (очное обучение) Курс __ Группа _____ Семестр ___	**Утверждаю** Заместитель директора по учебной работе _____Архипцева И.А. «___» _____20__ г.

1. Порядок предоставления и использования отпусков.
2. Понятие заработной платы как формы вознаграждения за труд.

Преподаватель: _____ (Судник О.В.)

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»
Среднее профессиональное образование
Московский промышленно-экономический колледж
(МПЭК)

Рассмотрено Цикловой методической комиссией «Юридических дисциплин» «___» _____20__ г. Протокол №_____ Председатель_____ Большакова Т.А.	**Экзаменационный билет №27** **по дисциплине** **«Трудовое право»** специальность 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» (очное обучение) Курс ___ Группа _____ Семестр ___	**Утверждаю** Заместитель директора по учебной работе _____Архипцева И.А. «___» _____20__ г.

1. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю
2. Порядок предоставления и использования отпусков.

Преподаватель: _____ (Судник О.В.)

Министерство науки и высшего образоваия Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»
Среднее профессиональное образование
Московский промышленно-экономический колледж
(МПЭК)

Рассмотрено Цикловой методической комиссией «Юридических дисциплин» «___» _____20__ г. Протокол №_____ Председатель_____ Большакова Т.А.	**Экзаменационный билет №28** **по дисциплине** **«Трудовое право»** специальность 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» (очное обучение) Курс ___ Группа _____ Семестр ____	**Утверждаю** Заместитель директора по учебной работе _____Архипцева И.А. «___» _____20___ г.

1. Порядок предоставления и использования отпусков.
2. Ответственность по договору о полной материальной ответственности.

Преподаватель: _____ (Судник О.В.)

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»
Среднее профессиональное образование
Московский промышленно-экономический колледж
(МПЭК)

Рассмотрено Цикловой методической комиссией «Юридических дисциплин» «___» _____20__г. Протокол №_____ Председатель_____ Большакова Т.А.	**Экзаменационный билет №29** **по дисциплине** **«Трудовое право»** специальность 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» (очное обучение) Курс __ Группа _____ Семестр ___	**Утверждаю** Заместитель директора по учебной работе _____Архипцева И.А. «___» _____20__г.

1. Основания для заключения срочного трудового договора.
2. Сверхурочные работы: понятие, применение, гарантии работникам.

Преподаватель: _____ (Судник О.В.) .

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»
Среднее профессиональное образование
Московский промышленно-экономический колледж
(МПЭК)

Рассмотрено Цикловой методической комиссией «Юридических дисциплин» «___» _____20___ г. Протокол №_____ Председатель_____ Большакова Т.А.	**Экзаменационный билет №30** **по дисциплине** **«Трудовое право»** специальность 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» (очное обучение) Курс __ Группа _____ Семестр ___	**Утверждаю** Заместитель директора по учебной работе _____Архипцева И.А. «___» _____20__г.

1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя вследствие совершения работником виновных действий: основания и порядок.
2. Понятие и классификация трудовых споров.

Преподаватель: _____ (Судник О.В.)

Критерии оценки устных ответов студентов на экзамене:

1. **Оценка «отлично» (5 баллов)** ставится студенту за правильный, полный и глубокий ответ на вопрос. Ответ студента на вопрос должен быть полным и развернутым, ни в коем случае не зачитываться дословно, содержать четкие формулировки всех определений, касающихся указанного вопроса, подтверждаться фактическими примерами. Такой ответ должен продемонстрировать знание студентом материала лекций, базового учебника и дополнительной литературы. Оценка «отлично» выставляется только при полных ответах на все основные и дополнительные вопросы.

2. **Оценка «хорошо» (4 балла)** ставится студенту за правильный и полный ответ на вопрос. Ответ студента на вопрос должен быть полным, ни в коем случае не зачитываться дословно, содержать четкие формулировки всех определений, непосредственно касающихся указанного вопроса, подтверждаться фактическими примерами. Такой ответ должен продемонстрировать знание студентом материала лекций и базового учебника. Оценка «хорошо» (4балла) выставляется только при правильных и полных ответах на все основные вопросы. Допускается неполный ответ по одному из дополнительных вопросов.

3. **Оценка «удовлетворительно» (3 балла)** ставится студенту за правильный, но не полный ответ на вопрос преподавателя или билета. Ответ студента на вопрос может быть не полным, содержать нечеткие формулировки определений, прямо касающихся указанного вопроса, неуверенно подтверждаться фактическими примерами. Он ни в коем случае не должен зачитываться дословно. Такой ответ демонстрирует знание студентом только материала лекций. Оценка «удовлетворительно» (3 балла) выставляется только при правильных, но неполных, частичных ответах на все основные вопросы. Допускается неправильный ответ по одному из дополнительных вопросов.

4. **Оценка «неудовлетворительно» (0 баллов)** ставится студенту за неправильный ответ на вопрос преподавателя или билета либо его отсутствие. Ответ студента на вопрос, в этом случае, содержит неправильные формулировки основных определений, прямо относящихся к вопросу, или студент вообще не может их дать, как и подтвердить свой ответ фактическими примерами. Такой ответ демонстрирует незнание студентом материала лекций, базового учебника и дополнительной литературы.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»
Среднее профессиональное образование
Московский промышленно-экономический колледж

Перечень заданий для выполнения самостоятельной работы

Самостоятельная работа № 1:
Подготовить доклады на темы:
«Коллективные договоры и соглашения»,
«Участие работников в управлении организацией»,
«Составить проект коллективного договора для разных категорий работников»
Цель: сформировать представление о роли и месте коллективного договора в трудовых отношения, его заключении, содержании и основаниях прекращения.
Количество часов на подготовку: 12 часов
Оснащение:
Справочно-поисковая система – Режим доступа http:// www.garant.ru
Справочно-поисковая система – Режим доступа http:// www.consultant.ru
Электронно-библиотечная система «Znanium». Режим доступа http://znanium.com/

Самостоятельная работа № 2:
Подготовить доклады на темы:
«Правовые вопросы занятости населения»,
«Особенности трудовых договоров, заключаемых с отдельными категориями работников», «Профилактика безработицы».
Цель: сформировать представление об особенностях трудовых договоров, заключаемых с отдельными категориями работников; о причинах безработицы и ее последствиях
Количество часов на подготовку: 12 часов
Оснащение:
Справочно-поисковая система – Режим доступа http:// www.garant.ru
Справочно-поисковая система – Режим доступа http:// www.consultant.ru
Электронно-библиотечная система «Znanium». Режим доступа http://znanium.com/

Самостоятельная работа № 3:
Подготовить презентации на темы:
«Гарантии и компенсации работникам»,
«Разобрать, при каких условиях допускается ненормированный рабочий день»,
«Определить, в каком порядке предоставляются и используются ежегодные основные и дополнительные отпуска».
Цель: сформировать представление о сущности гарантий и компенсаций, основаниях их предоставления.
Количество часов на подготовку: 9 часов
Оснащение:
Справочно-поисковая система – Режим доступа http:// www.garant.ru
Справочно-поисковая система – Режим доступа http:// www.consultant.ru
Электронно-библиотечная система «Znanium». Режим доступа http://znanium.com/

Самостоятельная работа № 4:
Подготовить проекты процессуальных документов:
- договор о бригадной материальной ответственности
- приказ о дисциплинарной ответственности.

Определить понятие «дисциплинарный проступок» и отграничить его от других видов правонарушений.

Цель: сформировать навыки и умения составления проектов процессуальных документов, необходимых для дальнейшей профессиональной деятельности.

Количество часов на подготовку: 14 часов.

Оснащение:

Справочно-поисковая система – Режим доступа http:// www.garant.ru

Справочно-поисковая система – Режим доступа http:// www.consultant.ru

Электронно-библиотечная система «Znanium». Режим доступа http://znanium.com/

Методические рекомендации и основные требования, предъявляемые при подготовке доклада:

- информативность изложения;
- объективность, неискаженное фиксирование всех положений первичного текста;
- точность в передаче информации;
- полнота отображения основных элементов содержания;
- доступность восприятия текста реферата, как по содержанию, так и по форме;
- соблюдение единого стиля;
- корректность в оценке материала;
- изложение в логической последовательности;
- использование точного, литературного языка.

Доклад – одна из форм интерпретации исходного материала или нескольких источников. Доклад, в отличие от конспекта, является новым, авторским текстом. Новизна в данном случае подразумевает новое изложение, систематизацию материала, особую авторскую позицию при сопоставлении различных точек зрения. Доклад предполагает изложение какого-то вопроса на основе классификации, обобщения, анализа или синтеза одного или нескольких источников.

Специфика доклада в том, что в нем нет развернутых доказательств, сравнений, рассуждений, оценок; в нем дается ответ на вопрос, что нового, существенного по интересующей проблеме содержится в конкретном тексте. Доклад не должен отражать субъективных взглядов на излагаемый вопрос. Оценка может быть допущена лишь в последней, заключительной части в виде резюме.

Защита доклада – она предполагает значительную предварительную работу: выбор проблемы (темы), ее глубокое изучение, изложение результатов и выводов.

Доклад по юридическим дисциплинам является одним из существенных моментов в выработке у студентов навыков самостоятельной работы с научной литературой, способности решать и оценивать различные ситуации.

Этапы работы над докладом.

Все этапы могут быть сгруппированы в три основных:

1. Подготовительный,
2. Исполнительский
3. Заключительный.

Внутри трех основных имеются следующие этапы работы над докладом:

1. Выбор проблемы, ее обоснование и формулирование темы.
2. Изучение основных источников по теме.
3. Составление библиографии.
4. Конспектирование или тезирование необходимого материала.
5. Систематизация зафиксированной и отобранной информации.
6. Определение основных понятий темы.

7. Корректировка темы и основных вопросов анализа.
8. Разработка логики исследования проблемы, составление плана.
9. реализация плана, написание реферата.
10.самоанализ. предполагающий оценку новизны, степени раскрытия сущности проблемы, обоснованности выбора источников и оценку объема реферата.
11.Проверка оформления списка литературы.
12.Ркдакторская правка текста.
13.Оформление реферата и проверка текста с точки зрения грамотности и стилистики.

Подготовка и написание доклада

Выбор темы – один из важных моментов подготовки к написанию доклада. Как правило, темы для студентов разрабатываются преподавателями, однако, студент может предложить самостоятельно сформулированный вариант названия и направления научной работы. Тема доклада должна быть актуальной, учитывать интересы студента, его способности и уровень развития общеучебных умений и навыков. При этом следует учитывать следующее:

- тема должна быть сформулирована грамотно с литературной точки зрения;

- в названии доклада следует определить четкие рамки рассмотрения темы, которые не должны быть слишком широкими или слишком узкими. Целесообразно воздерживаться от использования в названии доклада спорных с научной точки зрения терминов и излишней наукообразности.

Подборка литературы и работа с ней

Выбрав тему, необходимо изучить соответствующую литературу: книги, брошюры, журнальные и газетные статьи.

Для выбора литературы студенты могут воспользоваться любой библиотекой: своей, колледжа, городской, областной.

В библиотеках обычно существуют каталоги (алфавитный, систематический, предметный), которые позволяют найти необходимые печатное издание.

В условиях «информационного бума» большое значение получила справочная литература, предназначенная для быстрого получения каких-либо сведений научного, практического и познавательного характера. К справочным изданиям относятся энциклопедии, словари, справочники.

Справочная литература – море книг полезных, нужных, порой совершенно необходимых.

Получив книгу, внимательно изучите аннотацию, в которой в очень краткой форме излагаются главные идеи данной работы.

Затем ознакомьтесь с оглавлением, посмотрите введение (предисловие) и заключение.

При изучении источника или книги целесообразно делать соответствующие выписки. Лучше делать их на отдельных листах бумаги и с одной стороны листа.

Не следует забывать и о записях полных библиографических сведений об изучаемой книге, которые необходимы для правильного оформления списка литературы.

Составление плана написания доклада

Доклад пишется по определенному плану. Первоначальный план обычно рекомендуется преподавателем. Однако при изучении соответствующей литературы этот вариант плана уточняется и совершенствуется.

План – это логическая основа доклада. От правильного его составления зависит структура и логическая связь его частей. Имея предварительный план, студент обращается к

библиографии, прибегая к помощи библиографического каталога. Когда в достаточной степени накоплен материал, можно приниматься за систематизацию материала, отразив в плане все основные части доклада.

Структура доклада

1.Введение.

2.Основная часть.

3.Заключение.

4.Список литературы.

5.Приложение (необязательная часть).

Введение. Во введении должна быть обоснована актуальность темы доклада, ее теоретическая и практическая значимость, степень научной разработанности темы и наличие различных подходов в ее решении.

Кроме того, во введении даются краткие сведения об авторе: ученая степень автора, его специализация; приоритет автора; характеристика источника и указание методов разработки темы.

Очень важно, чтобы студент умел четко сформулировать цель (или несколько целей), а также задачи, которые требуется решить. Введение должно содержать также краткий обзор изучаемой литературы, анализ сильных и слабых сторон того или иного источника.

Основная часть. Основная часть доклада содержит материал, отобранный студентом для рассмотрения выбранной им проблемы. В этой части автор решает задачи, поставленные во введении. Основная часть должна включать в себя развитие научных представлений о проблеме. Целесообразно показать связь проблемы с современной действительностью. Кроме того, она должна содержать собственное мнение студента и сформулированные самостоятельные выводы, опирающиеся на соответствующие факты.

Основная часть может быть разбита на параграфы (разделы), которые должны располагаться последовательно, логически.

Письменная обработка полученных знаний зачастую бывает трудным делом.

Заключение. Заключение подводит итог работы.

Оно должно содержать основные выводы автора по решению проблем, поставленных в основной части доклада. Заключение может содержать и предложения по дальнейшей научной разработке вопроса.

Общие требования к оформлению доклада

Оформление доклада подчинено определенным требованиям.

Работу студент выполняет на стандартных листах писчей бумаги (формат А 4) в письменном, машинописном или компьютерном варианте. Точный объем доклада зависит от темы, и от количества проработанных источников, и от задачи, которую поставил перед собой студент-автор. Разумнее принять объем работы от 10 до 20 машинописных листов (формат А4).

Текст помещается на одной стороне листа с обязательным выделением полей (левое поле листа – 20 мм, правое – 10 мм, верхнее и нижнее – 25 мм) и порядковый нумерацией листов.

Нумерация страниц проставляется посередине верхнего поля листа. Титульный лист реферата считается первым листом, содержание – вторым. На этих страницах нумерация не ставится. Она считается с цифры «3» (соответствует первому листу «Введение»). Каждый новый раздел доклада печатается с новой страницы.

Заголовки и подзаголовки отделяются от основного текста сверху и снизу тремя интервалами.

Титульный лист. Титульный лист – первая страница доклада, которая должна содержать основные сведения о работе и ее авторе.

В верхней части листа указывается название учебного заведения в полном объеме, без сокращений.

В центре – тема доклада. Ниже темы справа указывается Ф.И.О. студента, группа, Ф.И.О. руководителя.

Внизу титульного листа обозначается город и год написания доклада.

Содержание. Содержание следует после титульного листа доклада. В нем указываются основные части доклада (введение, основная часть, заключение, список литературы) с указанием соответствующих страниц.

Разделы нумеруются арабскими цифрами. Если разделы «Содержания» разбиты на подразделы, то их нумерация составляется из номера раздела и подраздела, разделенных точкой.

Введение. Введение – это вступительная часть доклада, помещаемая перед основным текстом. Объем введения обычно составляет 1-2 страницы текста.

Основная (содержательная) часть. Основной текст излагается в произвольной форме. По ходу изложения материала автор может ссылаться на других авторов всевозможные источники (документы, карты, таблицы, схемы и т.д.), которые должны располагаться после текста.

Общий объем основной части – 8-15 страниц.

Заключение. Заключение – часть долклада, в которой формулируются выводы. Оно должно быть четким и кратким. По объему не должно превышать введение 1-2 страницы.

Приложения. Приложение – часть доклада, имеющая дополнительное справочное значение, необходимое для более полного освещения темы. По форме и содержанию приложения разнообразны: таблицы, схемы, графики, рисунки, карты, фотографии, образцы и т.д.

Нумерация приложений помещается в правом верхнем углу над заголовком приложения рядом со словом «приложение».

Список литературы и источников. Порядок построения списка определяется самим автором. Однако на сегодняшний день наиболее распространенным является перечисление в алфавитном порядке (по первым буквам фамилий авторов или названий сборников). Необходимо также указать место издания, название издательства, год издания. Возможно использование и других способов: систематический и в порядке упоминания в тексте доклада.

Контроль за ходом выполнения доклада

В ходе работы над докладом преподаватель контролирует деятельность студентов. С этой целью обычно определяется время для консультаций. Консультации могут быть индивидуальными и групповыми. В случае необходимости материал дорабатывается и совершенствуется.

Окончательный срок сдачи доклада определяется руководителем. В двухнедельный срок он обязан проверить черновой и окончательный варианты реферата, написать рецензию с указанием достоинств и недостатков работы. Типовой план, типовой текст и примерная рецензия помещены в Приложениях.

Критерии оценки выполнения доклада

Критериями оценки доклада являются:

- новизна реферированного текста;
-степень раскрытия сущности проблемы;
- обоснованность выбора источников;
-соблюдение требований к оформлению.

Новизна текста определяется:

- актуальностью проблемы и темы;
- самостоятельностью в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы, в установлении новых связей: межпредметных, внутрипредметных и и интегративных;
- наличием авторской позиции;
- стилевым единством текста, единством жанровых черт.

Степень раскрытия сущности проблемы предполагает:

- соответствие плана теме доклада;
- соответствие содержания теме и плану доклада;
- полноту и глубину раскрытия основных понятий проблемы;
- обоснованность способов и методов работы с материалом;
- умение работать с литературой;
- умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по данной проблеме.

Обоснованность выбора источников оценивается:

- полнотой использования работ по проблеме;
- привлечением наиболее известных и новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).

Соблюдение требований к оформлению определяется:

- оценкой грамотности и культуры изложения;
- владением терминологией и понятийным аппаратом проблемы;
- соблюдением требований к объему доклада;
- правильным оформлением ссылок на используемую литературу;
- культурой оформления.

Защита доклада

Защита доклада происходит в устной форме. На нее отводится 10-15 минут в зависимости от темы и объема работы. В течение указанного времени студент, защищающий доклад, должен рассказать о его актуальности, поставленных целях и задачах. Изученной литературе, структуре основной части и выводах, сделанных в ходе работы над избранной темой. Во время защиты не требуется пересказ основной части работы.

Критерии оценки при защите доклада

Итоговая оценка складывается из оценки самостоятельной реферативной деятельности студента (на основании рецензии) .

При выставлении оценки следует обращать внимание на следующие моменты:

- актуальность содержания доклада. его теоретический уровень;
- грамотность раскрытия темы;
- простоту и доходчивость изложения;
- убедительность, аргументированность, практическую значимость предложений и выводов, сделанных в докладе;

- способность студента понять суть задаваемых ему вопросов по теме представленного реферата и формулировать точные ответы на них;
- способность защитить доклад, продемонстрировав ораторские способности и общеучебные умения.

Методические рекомендации по подготовки презентации к докладу

Презентация к докладу представляет собой графический материал в виде таблиц, рисунков, диаграмм, графиков, схем, текстовой части, а также иных элементов, которые целесообразно представить на защите. Если на защиту доклада подготовлена презентация, то демонстрация презентационных слайдов составляет основу выступления, подкрепляя речь иллюстрацией тезисных положений и представляя результаты проведенного исследования.

Следует отметить, что презентация доклада должна соответствовать выступлению: ни в коем случае нельзя включать в презентацию каких-либо данных, которые не упоминаются в речи. Если речь к защите построена на основе тезисного изложения основных результатов доклада, то каждый тезис должен найти отражение в презентации в том или ином виде.

Презентация к докладу включает в себя 4 основных элементов:

1. Вводная часть.
2. Теоретическая часть.
3. Практическая часть.
4. Заключительная часть.

Исходя из представленных элементов, можно сделать вывод относительно содержания презентации на защиту доклада.

Презентация к докладу - это полное отражение структурного содержания работы, включая введение, основную часть и заключение.

Таким образом, презентация должна стать предметом весьма пристального внимания.

Содержание презентации к докладу:

Вводная часть презентации доклада включает в себя 2-3 слайда: титульный слайд, обозначение актуальности, цели и задач исследования.

Титульный слайд - это первый слайд презентации, на котором указана тема исследования, автор доклада, а также можно указать наименование учебного заведения, имя руководителя и год защиты. Далее, в зависимости от общего объема презентации на защите необходимо указать в рамках одного или двух слайдов цель, задачи и актуальность исследования. В некоторых случаях может потребоваться указание других элементов введения работы, например, предмет и объект исследования.

Теоретическая часть презентации к защите - это несколько слайдов, на которых отражены основные положения теории работы в рамках проведенного исследования, т.е. это могут быть базовые определения, результаты категориального анализа или сделанные выводы в отношении теоретических изысканий. Количество слайдов в презентации работы, посвященных теоретическим положениям, не должно быть большим, по крайней мере, не превышать размер аналитической и практической части. В некоторых вузах на это отводится всего один слайд. В любом случае, все зависит от общего объема выступления и презентации на защите.

Практическая часть презентации к докладу содержит основные результаты, представленные в работе. Если были предложены какие-либо конкретные мероприятия, рекомендации и т.п., то они должны быть отражены в этой части презентации доклада.

Заключительная часть презентации доклада - это слайд с итоговыми выводами, которые сделаны по результатам написания работы. Они должны емко и полно отражать общий итог проделанной работы. Желательно отразить их лаконично, причем таким образом, чтобы их трактовка соответствовала действительности.

Также можно добавить заключительный слайд, например, со словами "Доклад окончен".

Таким образом, в относительном выражении **презентация к докладу** имеет следующую структуру:

- Вступление - 20%.
- Теория - 20%.
- Практика - 40%.
- Заключение - 20%.

Если учесть, что обычно **презентация на защиту доклада** включает в себя 15 слайдов, то в количественном выражении можно рекомендовать такую структуру презентации:

- Вступление - 2 слайда.
- Теория - 2-5 слайда.
- Практика - 7 слайдов.
- Заключение - 1-2 слайда.

И отдельно следует учитывать заключительный слайд презентации работы.

Как сделать презентацию доклада:

Во избежание демонстрации на защите скучных слайдов следует ознакомиться с тем, как не надо делать презентации. Можно выделить три основных ошибки, которых следует избежать при подготовке **презентации к докладу**.

Крайне неудачным будет делать презентацию к докладу, не думая о сочетании фона и содержимого слайдов. Нельзя подбирать для слайдов тяжелый для восприятия фон и цвет шрифта, не контрастирующий с фоном. В противном случае, презентация работы в режиме показа слайдов просто не воспринимается глазом, поэтому не приходится говорить о какой-либо поддержке выступления графическим материалом.

С другой стороны, нельзя делать презентацию работы с диспропорциями в структуре слайдов. Например, если аналитическая часть включает в себя пять слайдов, практическая часть презентации представлена одним слайдом со скупым текстом, а заключение вообще отсутствует - такая презентация работы на защите не поспособствует благоприятной оценки.

Третий аспект, на который следует обратить внимание, связан с текстом на слайдах.

1. Не используйте мелкий шрифт.
2. Не рекомендуется использование экзотических и фигурных шрифтов.
3. Избегайте слайдов, перегруженных текстом.
4. Не применяйте тени при оформлении заголовка слайда и текста

Мелкий шрифт плохо воспринимается на слайдах, поэтому постарайтесь в презентации минимизировать слайды, с мелким шрифтом. Оптимальный размер шрифта основного содержимого слайда более 16-18 пунктов. В некоторых методических рекомендациях можно встретить пороговое значение в 24 пункта, что имеет под собой определенное основание. Однако, в большинстве случаев подготовить презентацию к защите работы с таблицами на слайдах, соблюдая размер шрифта 24 пункта, практически невозможно. Такие таблицы просто не поместятся в слайд. В любом случае, минимальный размер шрифта не должен быть меньше 14 пунктов.

Помимо того, что экзотические и фигурные шрифты плохо воспринимаются на слайдах, их может не оказаться на компьютерном оборудовании, на котором будет осуществляться демонстрация презентации на защите доклада. Конечно, если только не идти на защиту доклада со своим ноутбуком. Но и в этом случае витиеватые, рукописные и другие нестандартные шрифты не рекомендуется использовать на слайдах. Разумным будет использование одного из традиционных шрифтов: Tahoma, Arial, Verdana или Times New Roman.

Перегруженные текстом слайды - это слайды, которые состоят исключительно из отрывков текста из работы. Не копируйте содержимое доклада простынями текста на слайды. На слайды нужно вынести только выводы и тезисы. Причем, желательно их обрамить графически, а не сиротливо оставить на слайде.

Перечень учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы

№ п/п	Наименование учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы
I	**Основные источники**
1.1	1. Трудовое право: учебник и практикум для СПО / Зарипова З.Н. — М. : Издательство «Юрайт», 2019.
II	**Дополнительные источники**
2.1	Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6ФКЗ, от 30.12.2008 N 7ФКЗ, от 05.02.2014 N 2ФКЗ, от 21.07.2014 N 11ФКЗ)
2.2	Всеобщая декларация прав человека (принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 г.)
2.3	Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ СЗ РФ.2002-№1.
2.4	ФЗ от 12.011996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» СЗ РФ.- 1996- №3.
2.5	ФЗ от17.12.2001 №173-ФЗ «О трудовых пенсиях в РФ» СЗ РФ.2001.-№52
2.6	Федеральный закон РФ от 24 июля 1998г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваний».
2.7	Федеральный закон РФ от 1 мая 1999г. №92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».
2.8	Федеральный закон РФ от 16 июля 1999г. №165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования».

2.9	Указ Президента РФ от 2 марта 1994г. №442 «О государственных наградах Российской Федерации».
3.0	Указ Президента РФ от 30 декабря 1995г. №1341 «Об установлении почетных званий Российской Федерации, утверждении положений о почетных званиях и описания нагрудного знака к почетным званиям Российской Федерации».
3.1	Постановление Правительства РФ от 16 октября 2000г. №789 «Об утверждении правил установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».
3.2	Постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002г. №57 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией».
III	**Интернет-ресурсы**
3.1	Справочно-поисковая система – Режим доступа http:// www.garant.ru
3.2	Справочно-поисковая система – Режим доступа http:// www.consultant.ru
3.3	Электронно-библиотечная система «Znanium». Режим доступа http://znanium.com/
3.4	Электронно-библиотечная система «Urait». Режим доступа https://biblio-online.ru/