

Ассоциация научно-технических организаций "Уральский профессиональный форум"
Автономная некоммерческая профессиональная образовательная организация
"Современный цифровой колледж при Западно-Уральском институте экономики и права"
(АНПОО "СЦК при ЗУИЭП")

Рекомендовано к утверждению
на заседании Педагогического совета
АНПОО "СЦК при ЗУИЭП"
(протокол № 8 от 09.02.2023)



Комплект
контрольно-оценочных средств учебной дисциплины
ОП.09 Трудовое право

по специальности
40.02.03 Право и судебное администрирование

базовый уровень подготовки,
форма обучения – очно- заочная

Пермь, 2023

1. Общие положения

Контрольно-оценочные средства (КОС) предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины Трудовое право

КОС включают контрольные материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации в форме экзамена.

КОС разработаны для очно-заочной формы обучения, с применением элементов дистанционных образовательных технологий и электронного обучения. При контроле результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья дистанционные образовательные технологии и электронное обучение предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

КОС разработаны на основании положений:

- образовательной программы среднего профессионального образования- программы подготовки специалистов среднего звена по специальности 40.02.03. «Право и судебное администрирование» (базовая подготовка);
- программы учебной дисциплины «Трудовое право».

2. Результаты освоения дисциплины, подлежащие проверке

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

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

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

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

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

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

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

ОК 9. Проявлять нетерпимость к коррупционному поведению.

Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания)	Основные показатели оценки результатов
У-1 применять на практике нормы трудового права	Законность применения нормы трудового права
	Обоснованность и эффективность применения полученных знаний на практике
	Аргументированность применения правовой нормы
У-2 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений	Законность решения юридических проблем в сфере трудовых отношений
	Рациональность решения юридических проблем в сфере трудовых отношений
	Аргументированность решения

У-3 анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров	Законность предложений по урегулированию трудовых споров
	Обоснованность и эффективность предложений по урегулированию трудовых споров
У-4 анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации в сфере трудового права	Законность предложений по совершенствованию правовой деятельности организации в сфере трудового права
	Эффективность и рациональность предложений по совершенствованию правовой деятельности организации в сфере трудового права
	Аргументированность предложений по совершенствованию правовой деятельности организации в сфере трудового права
З-1 нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве	Воспроизведение системы источников трудового права, ее особенностей
	Понимание значения правового регулирования общественных отношений в сфере труда
	Оценивание проблем и тенденций развития трудового законодательства
	Понимание единства и дифференциации трудового законодательства
З-2 содержание российского трудового права	Воспроизведение основных принципов и понятий трудового права
	Понимание содержания норм трудового права
	Объяснение взаимосвязи трудового права с другими смежными отраслями права
З-3 права и обязанности работников и работодателей	Воспроизведение основных права и обязанности работников и работодателей
	Понимание значения прав и обязанностей работников и работодателей
	Объяснение прав и обязанностей работников и работодателей
З-4 порядок заключения, изменения и прекращения трудовых договоров	Воспроизведение понятия трудового договора
	Понимание значения и условий трудового договора
	Объяснение порядка заключения и изменения трудового договора
	Понимание перевода на другую работу, его отличия от перемещения
	Воспроизведение оснований прекращения трудового договора
	Объяснение порядка расторжения трудовых договоров
З-5 виды трудовых договоров	Воспроизведение видов трудовых договоров
	Понимание особенностей различных видов трудовых договоров
	Объяснение оснований заключения срочного трудового договора
З-6 виды рабочего времени и времени отдыха	Воспроизведение понятий рабочего времени и времени отдыха, их видов
	Понимание значения правового регулирования рабочего времени и времени отдыха
	Объяснение особенностей регулирования рабочего времени и времени отдыха
З-7 формы и системы оплаты труда	Воспроизведение основных понятий, принципов и методов правового регулирования оплаты труда
	Понимание тарифной системы оплаты труда

	Объяснение особенностей повременной и сдельной оплаты труда
	Понимание оплаты труда при отклонении от нормальных условий
3-8 содержание трудовой дисциплины	Воспроизведение понятия трудовой дисциплины, правил и методов ее обеспечения, видов поощрений и дисциплинарных взысканий
	Понимание основания и условий привлечения к дисциплинарной ответственности
	Объяснение порядка применения дисциплинарных взысканий
3-9 основы охраны труда	Воспроизведение основных понятий и принципов охраны труда
	Понимание организации охраны труда
	Объяснение прав и обязанностей работников и работодателей в области охраны труда
	Объяснение порядка расследования несчастных случаев на производстве
3-10 порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора	Воспроизведение основных понятий материальной ответственности
	Понимание условий материальной ответственности сторон трудового договора
	Объяснение видов и пределов материальной ответственности работника
	Объяснение порядка взыскания материального ущерба
3-11 порядок разрешения трудовых споров	Воспроизведение понятия трудового спора, его видов
	Воспроизведение органов, рассматривающих трудовые споры, их подведомственность
	Объяснение порядка разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров

3. Распределение оценивания результатов обучения по видам контроля

Наименование элемента умений или знаний	Виды аттестации	
	Текущий контроль	Промежуточная аттестация
У-1 применять на практике нормы трудового права	+	+
У-2 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений	+	+
У-3 анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров	+	+
У-4 анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации в сфере трудового права	+	
3-1 нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве	+	+
3-2 содержание российского трудового права	+	+
3-3 права и обязанности работников и работодателей	+	+

3-4 порядок заключения изменения и прекращения трудовых договоров	+	+
3-5 виды трудовых договоров	+	+
3-6 виды рабочего времени и времени отдыха	+	+
3-7 формы и системы оплаты труда	+	+
3-8 содержание трудовой дисциплины	+	+
3-9 основы охраны труда	+	+
3-10 порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора	+	+
3-11 порядок разрешения трудовых споров	+	+

4. Результаты освоения дисциплины, подлежащие проверке

Тема 1.1. «Предмет, метод и система трудового права»

Семинар

Вопросы для подготовки к семинару

1. Что такое труд и какова его роль в обществе?
2. Каково соотношение общественной и технической организации труда?
3. В чем различие самостоятельного и несамостоятельного (наемного) труда?
4. Какие общественные отношения составляют предмет трудового права?
5. Почему трудовое право называют "правом социальной защиты"?
6. Какие отношения тесно связаны с трудовыми?
7. В чем заключаются особенности метода трудового права?
8. В чем проявляется единство и дифференциация трудового права?
9. Охарактеризуйте место трудового права в системе отраслей российского права.
10. Что составляет систему трудового права и трудового законодательства?
11. Назовите критерии отграничения трудового права от смежных отраслей права.
12. Сформулируйте основные тенденции развития российского трудового права на современном этапе.

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-1 нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве	Воспроизведение системы источников трудового права, их особенностей	2
	Понимание значения правового регулирования общественных отношений в сфере труда	1
	Понимание единства и дифференциации трудового законодательства	1
	Оценивание проблем и тенденций трудового законодательства	1
мах		5

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	5	5	отлично
80-89	4	4	хорошо
60-79	3	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 3	2	неудовлетворительно

Практические задания

Решение задач по определению характера возникших отношений в процессе труда.

1.С маляром Семеновым завод заключил трудовое соглашение по окраске забора заводского участка с оплатой по окончании работ. Через месяц, когда работы были завершены, Семенов потребовал, кроме оговоренной оплаты, выплатить ему компенсацию за неиспользованный отпуск.

Правомерно ли его требование? В каких отношениях с заводом находился Семенов?

2. К родителям приехали на праздник пятеро их детей, за столом заспорили, на кого из них распространяется трудовое законодательство. Отец – механик электростанции, мать работает в совхозе надомницей по пошиву мешков, сын Александр – капитан речного корабля, дочь Мария – продавец в палатке своего мужа, дочь Екатерина – свободный художник, рисует и продает свои картины, сын Владимир – военнослужащий, а сын Иван – член рыболовецкого колхоза, работает рыбаком, а его жена – домохозяйка.

На кого из них распространяются нормы трудового законодательства.

На кого из перечисленных лиц распространяется трудовое законодательство?

3.Никольский К.П. работает заместителем главного механика в АО «Машиностроитель» и имеет 80 акций этой организации.

В каких отношениях состоит он с акционерным обществом и какой (какими) отраслью (отраслями) права они регулируются?

4. Издательство «Юридическая литература» заключило договор с профессорами юридического института Владимировым А.П. и Соколовым М.В. об издании написанной

ими рукописи. Редактирование учебника было поручено старшему редактору издательства Фадеевой С.П.

В каких отношениях с издательством находятся вышеуказанные лица?

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-1 нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве	Воспроизведение нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые отношения	1
	Понимание значения правового регулирования общественных отношений в сфере труда	1
	Понимание единства и дифференциации трудового законодательства	1
	Оценивание проблем и тенденций развития трудового законодательства	1
3-2 содержание российского трудового права	Воспроизведение основных понятий и принципов трудового права	1
	Понимание содержания норм трудового права	1
	Объяснение взаимосвязи трудового права с другими смежными отраслями права	1
У-1 применять на практике нормы трудового права	Законность применения нормы трудового права	1
	Аргументированность применения правовой нормы	1
	Эффективность применения полученных знаний на практике	1
мах		10

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	9-10	5	отлично
80-89	7-8	4	хорошо
60-79	6	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 6	2	неудовлетворительно

Самостоятельная работа

Подготовка эссе по темам:

1. «Правовое регулирование труда и роль трудового права на современном этапе»
2. «Основные тенденции и перспективы развития метода трудового права»

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-1 нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве	Воспроизведение нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые отношения	1

	Понимание значения правового регулирования общественных отношений в сфере труда	2
	Понимание единства и дифференциации трудового законодательства	1
	Оценивание проблем и тенденций развития трудового законодательства	2
3-2содержание трудового права	Воспроизведение основных понятий и принципов трудового права	1
	Понимание содержания норм трудового права	2
	Объяснение взаимосвязи трудового права с другими смежными отраслями права	1
max		10

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	9-10	5	отлично
80-89	7-8	4	хорошо
60-79	6	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 6	2	неудовлетворительно

Тема 1.2. «Принципы трудового права»

Семинар

Вопросы для подготовки к семинару.

1. Раскройте понятие и виды принципов правового регулирования труда.
2. Каково значение основных принципов трудового права?
3. Какова формулировка и система основных принципов трудового права по ст. 2 ТК?
4. Каково соотношение основных принципов трудового права и основных трудовых прав и обязанностей граждан?
5. Каково содержание основных принципов трудового права?
6. Понятие и виды гарантий реального обеспечения основных трудовых прав и обязанностей граждан.
7. Каково содержание принципа обеспечения свободы труда?
8. Каково содержание принципа обеспечения права на труд и на защиту от безработицы?

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-2 содержание российского трудового права	Воспроизведение основных понятий и принципов трудового права	1
	Понимание принципов трудового права	1
У-2 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений	Рациональность и эффективность решения юридических проблем в сфере трудовых отношений	1
	Законность решения юридических проблем в сфере трудовых отношений	1
	Аргументированность решения	1
мах		5

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	5	5	отлично
80-89	4	4	хорошо
60-79	3	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 3	2	неудовлетворительно

Тема 1.3. Источники трудового права

Семинар

Вопросы для подготовки к семинару.

1. Раскройте понятие и классификацию источников трудового права.
2. Какова система источников трудового права и ее особенности?
3. Дайте общую характеристику Трудового кодекса РФ.
4. Назовите подзаконные нормативные акты, являющиеся источниками трудового права.
5. Единство и дифференциация правового трудового права.
6. В чем состоит особенность локальных норм в трудовом праве?
7. Как Трудовой кодекс разграничивает компетенцию РФ и ее субъектов по созданию источников трудового права?
8. Действие законов и иных нормативных правовых актов во времени, в пространстве и по кругу лиц.
9. Расскажите о делении источников трудового права по юридической силе.

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-1 нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве	Воспроизведение нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые отношения	2
	Понимание значения правового регулирования общественных отношений в сфере труда	1
	Понимание единства и дифференциации трудового законодательства	1

	Оценивание проблем и тенденций трудового законодательства	1
max		5

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	5	5	отлично
80-89	4	4	хорошо
60-79	3	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 3	2	неудовлетворительно

Самостоятельная работа

Выборка статей из Конституции РФ, регулирующих социально-трудовые отношения.

Подобрать примеры регионального законодательства о труде.

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-1 нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве	Воспроизведение нормативно- правовых актов, регулирующих трудовые отношения	2
	Понимание значения правового регулирующего общественных отношений в сфере труда	1
	Понимание единства и дифференциации трудового законодательства	1
	Оценивание проблем и тенденций трудового законодательства	1
max		5

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	5	5	отлично
80-89	4	4	хорошо
60-79	3	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 3	2	неудовлетворительно

Тема 1.4. Субъекты трудового права

Семинар

Вопросы для подготовки к семинару

1. Что представляет собой трудовая правосубъектность и какое ее содержание?

2. Дайте понятие субъекта трудового права.
3. Произведите классификацию субъектов трудового права.
4. Каково содержание юридического статуса субъекта трудового права?
5. Перечислите признаки работника как субъекта трудового права.
6. Каковы возрастные критерии трудовой правосубъектности граждан?
7. Перечислите основные права и обязанности работника.
8. Как классифицируются юридические гарантии трудовых прав и законных интересов работника?
9. Раскройте понятие работодателя и перечислите виды работодателей.
10. Как классифицируются основные обязанности работодателя?
11. Каковы особенности правового статуса профсоюза как субъекта трудового права?
12. Какие органы власти осуществляют функции государства в сфере трудового права?

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-1 нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве	Воспроизведение нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые отношения	1
	Понимание значения правового регулирования общественных отношений в сфере труда	1
3-3 права и обязанности работников и работодателей	Воспроизведение основных права и обязанности работников и работодателей	1
	Понимание значения прав и обязанностей работников и работодателей	1
	Объяснение прав и обязанностей работников и работодателей	1
мах		5

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	5	5	отлично
80-89	4	4	хорошо
60-79	3	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 3	2	неудовлетворительно

Практическая работа

Решение задач по определению правового статуса субъектов трудового права

1. Постникова устроилась на работу в отделение акционерного коммерческого Сберегательного банка Российской Федерации (Сбербанка России), расположенное в г. Перми.

Кто в данном случае будет выступать в качестве работодателя?

К кому Постникова может предъявить иски в случае возникновения трудового спора?

2. Директор электротехнического завода обратился в комитет по труду и социальным вопросам областной администрации с просьбой запретить деятельность профсоюза, созданного на заводе.

При этом он ссылаясь на то, что профсоюз нигде не зарегистрирован, чем нарушена ст. 8 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Кроме того, директор пояснил, что профсоюзная организация вмешивается в его компетенцию, требуя согласования с ней отдельных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а так же запрещая ему увольнять отдельных работников.

Какой порядок создания профсоюзов установлен законодательством?

Где и в каком порядке регистрируются профсоюзные организации?

Кто и при каких условиях может запретить деятельность профсоюза? Выходит ли профсоюзная организация за пределы своей компетенции в требованиях к директору?

3. 15-летний Воробьев Антон поступил на работу в качестве ученика слесаря. Его отец потребовал от директора завода увольнения своего сына, так как тот поступил на работу вопреки запрету родителей. Семья материально обеспечена, и подросток, как заявил отец Воробьева, должен учиться в дневной общеобразовательной школе. Тем самым получать среднее образование.

Вызванный в кабинет директора завода Воробьев заявил отцу и директору заводу, что он желает приобрести рабочую профессию и намеревается продолжить учебу, поступив в вечернюю школу.

Как должен поступить директор завода?

Могут ли родители потребовать прекращения трудовых отношений с их несовершеннолетними детьми?

4. Профком акционерного общества «Стройсервис», проверив соблюдение правил по охране труда на строительстве жилого дома, обнаружил нарушения правил техники безопасности.

Вправе ли профком делать такую проверку и что он может предпринять в дальнейшем?

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
--------------------------------	--	----------------

3-3 права и обязанности работников и работодателей	Воспроизведение основных права и обязанности работников и работодателей	1
	Понимание значения прав и обязанностей работников и работодателей	1
	Объяснение прав и обязанностей работников и работодателей	1
	Оценивание прав и обязанностей работников и работодателей	2
У-1 применять на практике нормы трудового права	Обоснованность и эффективность применения полученных знаний на практике	1
	Законность применения нормы трудового права	2
	Аргументированность применения правовой нормы	2
мах		10

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	9-10	5	отлично
80-89	7-8	4	хорошо
60-79	6	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 6	2	неудовлетворительно

Самостоятельная работа

Тест по проверке освоения вопросов темы 1.4 « Субъекты трудового права»

1. Участниками (субъектами) трудовых отношений выступают:

- а) **работник и работодатель;**
- б) физическое и юридическое лица;
- в) прокуратура и работник;
- г) нет правильного ответа.

2. Является ли субъектом трудового права частный предприниматель:

- а) нет;
- б) да, если выступает в качестве наемного работника;
- в) **да, если выступает в качестве работодателя;**
- г) да.

3. По общему правилу, трудовая правосубъектность гражданина в качестве работника возникает с:

- а) 18 лет
- б) 21 года
- в) 14 лет
- г) 15 лет
- д) **16 лет.**

4. Трудовой договор может быть заключен с подростком, достигшим возраста 14 лет, при соблюдении условий:

а) обусловленная трудовым договором работа выполняется лишь в свободное от учебы время и не нарушает процесса обучения;

б) требуется согласие комиссии по делам несовершеннолетних;

в) предлагаемая подростку работа относится к категории легкого труда, не причиняющего вреда здоровью;

г) требуется согласие одного из родителей и органа опеки и попечительства.

5. Трудовая правосубъектность включает в себя:

а) обязанности;

б) гарантии прав и обязанностей;

в) трудовую правоспособность;

г) трудовую дееспособность;

д) трудовую деликтоспособность.

6. Допустимо ли увольнение по инициативе работодателя председателя выборного профсоюзного комитета, если прошло 1,5 года после окончания срока выборных полномочий:

а) да

б) да, с согласия выборного профсоюзного органа

в) да, если он совершил виновный дисциплинарный проступок

г) нет.

7. В соответствии с законодательством в качестве работодателя могут выступать:

а) физические лица;

б) юридические лица;

в) филиалы и представительства;

г) международные организации, осуществляющие свою деятельность на территории РФ; д) крестьянские (фермерские) хозяйства.

8. Согласно 21 ст. ТК РФ работник обязан (выберите все правильные ответы):

А) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

Б) докладывать работодателю о нарушениях трудовой дисциплины, совершаемых другими работниками;

В) своевременно и в полном объеме выплачивать профсоюзные взносы;

Г) бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

9. Согласно ст. 21 ТК РФ работник имеет право (выберите все правильные ответы):

А) на заключение, изменение и расторжение трудового договора;

Б) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

В) удержание имущества работодателя в случае наличия непогашенной задолженности по заработной плате;

Г) объединение, включая право на создание профессиональных союзов;

Д) участие в управлении организацией.

12. Согласно 22 ТК РФ работодатель обязан (выберите все правильные ответы):

А) информировать работников о своем финансовом состоянии и об управленческих решениях, которые могут отразиться на количестве занятых в организации;

Б) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

В) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

Г) обеспечивать бытовые нужды работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-1 нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве	Воспроизведение нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые отношения	2
	Понимание значения правового регулирования общественных отношений в сфере труда	2
3-3 права и обязанности работников и работодателей	Воспроизведение основных права и обязанности работников и работодателей	2
	Понимание значения прав и обязанностей работников и работодателей	2
	Объяснение прав и обязанностей работников и работодателей	2
мах		10

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	9-10	5	отлично
80-89	7-8	4	хорошо
60-79	6	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 6	2	неудовлетворительно

Самостоятельная работа

1. Найти известные российскому законодательству правила об ограничении трудовой правосубъектности граждан.

2. Подготовка докладов по темам:

- «Правовое положение иностранной рабочей силы в Российской Федерации»,
- «История профсоюзного движения в России»,
- «Правовой статус профсоюзов в сфере труда»,
- «Субъекты трудового права, наделенные публичной властью».

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-1 нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве	Воспроизведение нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые отношения	2
	Понимание значения правового регулирования общественных отношений в сфере труда	2
3-3 права и обязанности работников и работодателей	Воспроизведение основных права и обязанности работников и работодателей	2
	Понимание значения прав и обязанностей работников и работодателей	2
	Объяснение прав и обязанностей работников и работодателей	2
мах		10

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	9-10	5	отлично
80-89	7-8	4	хорошо
60-79	6	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 6	2	неудовлетворительно

Тема 1.5 Правоотношения в сфере трудового права

Вопросы для подготовки к семинару

1. Какова система правоотношений отношений в трудовом праве?
2. Раскройте понятие трудового правоотношения.
3. Охарактеризуйте субъектов трудового правоотношения.
4. Что представляет собой содержание трудового правоотношения?
5. Назовите основания возникновения, изменения, прекращения трудового правоотношения.
6. Какие отношения трудового права можно отнести к коллективным? Почему? Дайте их характеристику.
7. Охарактеризуйте иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми, в соответствии со ст. 1 ТК РФ.

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-2 содержание российского трудового права	Воспроизведение основных понятий и принципов трудового права	1
	Объяснение взаимосвязи трудового права с другими смежными отраслями права	1
У-1 применять на практике нормы трудового права	Обоснованность и эффективность применения полученных знаний на практике	1
	Аргументированность применения правовой нормы	1
	Законность применения норм трудового права в конкретных ситуациях	1
мах		5

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	5	5	отлично
80-89	4	4	хорошо
60-79	3	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 3	2	неудовлетворительно

Тема 1.6. Социальное партнерство в сфере труда Семинар

Вопросы к семинару

1. Раскройте понятие «социальное партнерство».
2. Какова система, уровни социального партнерства?
3. Перечислите формы социального партнерства.
4. Раскройте содержание принципов социального партнерства?
5. Кто может являться представителями работников и работодателей в качестве социальных партнеров?
6. Назовите органы социального партнерства?
7. Раскройте понятие и назначение коллективных переговоров в сфере социально-трудовых отношений и их правовые формы.
8. Раскройте понятие и значение коллективного договора. Сфера его заключения.
9. Какова организация коллективных переговоров.
10. Раскройте процедуру урегулирования разногласий, возникших в ходе переговоров по заключению или изменению коллективного договора, соглашения.
11. Назовите содержание и структуру коллективного договора, классификацию коллективно-договорных условий и ее практическое значение.
12. Раскройте соотношение коллективно-договорных трудовых норм с нормами, установленными в законах и иных нормативных правовых актах, их значение и правовые последствия их нарушений.
13. Какого действие коллективного договора и случаи его сохранения при изменении правового статуса организации.
14. Опишите регистрацию коллективного договора, соглашения.

15. Раскройте ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения.
16. Назовите понятие, стороны и виды соглашений в сфере социального партнерства.
17. Раскройте содержание и структуру соглашения, сроки его заключения, круг субъектов, на которых распространяется соглашение.
18. Раскройте участие работников в управлении организацией и его основные формы

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-3 права и обязанности работников и работодателей	Воспроизведение основных понятий и принципов трудового права	1
	Понимание значения прав и обязанностей работников и работодателей	1
У-1применять на практике нормы трудового права	Обоснованность и эффективность применения полученных знаний на практике	1
	Аргументированность применения правовой нормы	1
	Законность применения норм трудового права в конкретных ситуациях	1
мах		5

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	5	5	отлично
80-89	4	4	хорошо
60-79	3	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 3	2	неудовлетворительно

Самостоятельная работа

Подготовка проекта Коллективного договора

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
У-4анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации в сфере трудового права	Рациональность предложений по совершенствованию правовой деятельности организации в сфере трудового права	2
	Законность предложений по совершенствованию правовой деятельности организации в сфере трудового права	2
	Оценивание проблем в правовом регулировании трудовых отношений	2
У-1применять на практике нормы трудового права	Обоснованность и эффективность применения полученных знаний на практике	2

	Законность применения норм трудового права в конкретных ситуациях	2
max		10

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	9-10	5	отлично
80-89	7-8	4	хорошо
60-79	6	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 6	2	неудовлетворительно

Зачет по Общей части трудового права Тест

1 вариант

1. Предмет трудового права составляет:

- А) отношения по реализации гражданами своих способностей к труду;
- Б) социальные отношения;
- В) трудовые и тесно связанные с ними отношения.**

2. Укажите одну из особенностей метода трудового права:

- А) досудебный порядок рассмотрения споров через КТС;**
- Б) государственно-властный способ регулирования;
- В) равноправие сторон трудового договора.

3. Источник трудового права – это:

- А) правовой обычай;
- Б) коллективный договор;**
- В) трудовой договор.

4. Расположите по юридической силе источники трудового права:

- А) коллективный договор; **(2)**
- Б) график отпусков организации; **(3)**
- В) закон Пермского края; **(1)**

5. Трудовой кодекс РФ был введен в действие :

А) с 1 апреля 2001 г.;

Б) с 1 февраля 2002 г.;

В) с 1 июня 2002 г.

6. Принцип свободы труда – это:

А) общеправовой принцип;

Б) межотраслевой правовой принцип;

В) отраслевой правовой принцип;

Г) принцип отдельных институтов отрасли.

7. Не является дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые (выберите все правильные ответы):

А) связаны с полом, возрастом, расой, национальностью работника;

Б) определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными ФЗ, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите;

В) связаны с деловыми качествами работника.

8. Какое определение понятия «работник» закреплено в ст. 20 ТК РФ:

А) работник – физическое лицо, выполняющее работу для работодателя;

Б) работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем;

В) работник - физическое лицо, заключившее трудовой договор с работодателем;

Г) работник- лицо, работающее по договорам, связанным с трудом.

9. Согласно ст. 20 ТК РФ по общему правилу, вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста:

А) 14 лет;

Б) 15 лет;

В) 16 лет;

Г) 18 лет.

10. Юридическое лицо может быть работодателем с момента:

А) государственной регистрации в качестве юридического лица;

Б) создания фонда оплаты труда;

В) назначения генерального директора.

11. Согласно 21 ст. ТК РФ работник обязан (выберите все правильные ответы):

А) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

Б) докладывать работодателю о нарушениях трудовой дисциплины, совершаемых другими работниками;

В) своевременно и в полном объеме выплачивать профсоюзные взносы;

Г) бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

12. Согласно 22 ТК РФ работодатель обязан (выберите все правильные ответы):

А) информировать работников о своем финансовом состоянии и об управленческих решениях, которые могут отразиться на количестве занятых в организации;

Б) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

В) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

Г) обеспечивать бытовые нужды работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

13. К уровням социального партнерства относятся:

А) региональный;

Б) территориальный;

В) локальный;

Г) межнациональный.

14. Сторонами социального партнерства являются:

А) работодатели и профессиональные союзы;

Б) объединение работодателей и профессиональные союзы;

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

15. Представлять интересы работников в системе социального партнерства могут:

А) профессиональные союзы;

Б) профессиональные союзы и их объединения;

В) профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации или иные представители работников, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ.

2 вариант

1. 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.

2. Система трудового права – это:

А) совокупность норм, регулирующих трудовые отношения;

Б) совокупность нормативно-правовых актов;

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

3. Источник трудового права – это:

А) трудовое соглашение;

Б) решение суда по индивидуальному трудовому спору;

В) соглашение по социально-трудовым вопросам.

4. Расставьте перечисленные нормативные правовые акты по юридической силе:

А) Трудовой кодекс РФ; (2)

Б) Конституция РФ; (1)

В) Постановление Правительства РФ по трудовым вопросам; (3)

5. Трудовой кодекс РФ был введен в действие :

А) с 1 апреля 2001 г.;

Б) с 1 февраля 2002 г.;

В) с 1 июня 2002 г.

6. В число принципов трудового права, закрепленных в ст. 2 ТК РФ, входят (выберите правильные ответы):

А) свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;

Б) запрещение принудительного труда;

В) обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права работников на забастовку и работодателей на локаут – в порядке, установленном ТК РФ и иными ФЗ.

7. Согласно ст. 4 ТК РФ принудительный труд не включает в себя (выберите все правильные ответы)

А) работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;

Б) работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном ФЗ;

В) сверхурочную работу;

Г) работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, в том числе в случае бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

Д) работу, выполняемую государственными гражданскими служащими в порядке, установленными ФЗ.

8. Какое определение понятия « работодатель » закреплено в ст. 20 ТК РФ:

А) работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), наделенное правом заключать трудовые договоры;

Б) работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), принимающая на работу работников;

В) работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

9. Не требуется разрешения родителей, опекунов, попечителей при заключении трудового договора в качестве работника при достижении возраста:

А) 14 лет;

Б) 15 лет;

В) 16 лет;

Г) 18 лет.

10. Юридическое лицо может быть работодателем с момента:

А) государственной регистрации в качестве юридического лица;

Б) создания фонда оплаты труда;

В) назначения генерального директора.

11. Согласно ст. 21 ТК РФ работник имеет право (выберите все правильные ответы):

А) на заключение, изменение и расторжение трудового договора;

Б) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

В) удержание имущества работодателя в случае наличия непогашенной задолженности по заработной плате;

Г) объединение, включая право на создание профессиональных союзов;

Д) участие в управлении организацией.

12. Согласно 22 ТК РФ работодатель обязан (выберите все правильные ответы):

А) информировать работников о своем финансовом состоянии и об управленческих решениях, которые могут отразиться на количестве занятых в организации;

Б) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

В) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

Г) обеспечивать бытовые нужды работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

13. Социальное партнерство – это

А) система взаимоотношений между работниками и работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления;

Б) вид политического соглашения;

В) забота государства об улучшении условий труда.

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

А) отраслевое министерство;

Б) объединение работодателей;

В) органы местной власти.

15. На уровне муниципального образования при социальном партнерстве заключается:

А) генеральное соглашение;

Б) территориальное соглашение;

В) региональное соглашение.

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-1 нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве	Воспроизведение нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые отношения	2

	Понимание значения правового регулирования общественных отношений в сфере труда	2
3-2 содержание российского трудового права	Воспроизведение основных принципов и понятий трудового права	3
	Понимание содержания норм трудового права	3
	Оценивание проблем в правовом регулировании труда	2
	Объяснение взаимосвязи трудового права с другими смежными отраслями права	2
3-3 права и обязанности работников и работодателей	Воспроизведение основных права и обязанности работников и работодателей	2
	Объяснение прав и обязанностей работников и работодателей	2
	Понимание значения прав и обязанностей работников и работодателей	2
У-1применять на практике нормы трудового права	Законность применения норм трудового права	3
	Обоснованность применения норм трудового права в конкретных ситуациях	2
мах		25

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	23-25	5	отлично
80-89	19-22	4	хорошо
60-79	13-18	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 13	2	неудовлетворительно

Раздел 2. Особенная часть

Тема 2.1. Правовое регулирование занятости и трудоустройства*

Изучается с использованием дистанционных образовательных технологий

Задание. Изучить лекцию, выполнить тест, практические задания.

Тест по проверке освоения вопросов темы 2.1 Правовое регулирование занятости и трудоустройства* с использованием дистанционных образовательных технологий

1. Отношения по занятости и трудоустройству регулируются:

- А. Трудовым кодексом РФ;
- Б. специальным законодательством на уровне РФ и ее субъектов;
- В. Законодательством субъекта РФ.

2. Легальное определение занятости содержится в:

А. Законе РФ « О занятости населения в РФ»;

Б. Трудовом кодексе РФ;

В. Постановлении Правительства РФ « Об утверждении порядка регистрации безработных граждан».

3. Занятыми считаются:

А. домохозяйка;

Б. учредитель общества с ограниченной ответственностью, не работающие в нем;

В. Учредитель общественной организации, не работающий в ней.

4. Решение о признании гражданина безработным должно быть принято:

А. через семь календарных дней со дня предъявления документов

Б. не позднее одиннадцати дней со дня регистрации в качестве ищущего работу;

В. по решению органа занятости.

5. Безработными могут быть признаны граждане:

А. достигшие 14 лет;

Б. достигшие 15 лет;

В. Достигшие 16 лет.

6. Подходящей считается работа:

А. только по профессиональной пригодности работника и по условиям последнего места работы;

Б. только по состоянию здоровья и транспортной доступности нового места работы;

В. все вместе.

7. Работодатель обязан сообщить в службу занятости о высвобождении каждого работника в связи с сокращением штата:

А. не позднее чем за 2 месяца;

Б. не позднее чем за месяц;

В. не позднее чем за 2 недели.

8. Участие граждан в общественных организациях допускается только:

А. с согласия гражданина;

Б. без согласия гражданина, дважды отказавшегося от подходящей работы;

В. по решению органа занятости.

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

А. 12 месяцев со дня регистрации;

Б. 18 календарных месяцев со дня регистрации;

В. 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев.

10. Пособие по безработице выплачивается:

А. с первого дня обращения в орган занятости;

Б. с первого дня признания безработным;

В. через 11 дней после признания безработным.

11. Пособие по безработице в первые три месяца выплачивается:

А. в размере 75% среднемесячного заработка, исчисленного за последние три месяца, но не выше прожиточного минимума в субъекте РФ;

Б. в размере 65% среднемесячного заработка, исчисленного за последние три месяца

В. не менее прожиточного минимума субъекта РФ.

12. Выплата пособия по безработице не производится в периоды:

А. отпуска по беременности и родам;

Б. в случае отказа от двух вариантов от подходящей работы;

В. в период нетрудоспособности безработного.

Правильные ответы:

1-б;

2-а;

3-б;

4-б;

5-в;

6-в;

7-а;

8-а;

9-в;

10-б;

11-а;

12-а.

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-1 нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве	Воспроизведение нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые отношения	2
	Понимание значения правового регулирования общественных отношений в сфере труда	2

3-2 содержание российского трудового права	Воспроизведение основных понятий и принципов трудового права	2
	Понимание институтов трудового права	2
	Оценивание проблем в правовом регулировании трудовых отношений	2
маж		10

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	9-10	5	отлично
80-89	7-8	4	хорошо
60-79	6	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 6	2	неудовлетворительно

Практическая работа* с использованием дистанционных образовательных технологий в системе МОДУС

Задача 1.

Петрова А.И., находящаяся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, обратилась в службу занятости с просьбой признать ее безработной и предоставить возможность получить переквалификацию или повышение квалификации.

Может ли Петрова А.И. быть признана безработной? Имеет ли она право на обучение и повышение квалификации?

Задача 2.

Бухгалтер Калинина О.П., проработавшая в коммерческой организации 8 лет, была уволена в связи сокращением численности работников. Она обратилась в центр занятости для регистрации ее в качестве безработной и подыскания подходящей работы. Ей предложили работу бухгалтера в бюджетной организации (детском саду) с окладом 12 тысяч рублей. Она отказалась, считая, что место этой работы слишком удалено от ее местожительства (час езды в один конец) и оплата значительно ниже прежней.

Можно ли считать предложенную работу подходящей для Калининой О.П.? Назовите признаки подходящей работы.

Какие документы нужно Калининой О.П. для регистрации в качестве безработной?

Как будет определяться размер ее пособия по безработице, когда и в течение какого срока она будет его получать?

Задача 3.

Григорьев А.А., признанный безработным, дважды не явился на регистрацию в службу занятости, мотивируя тем, что был болен.

Имеет Григорьев А.А. право на получение пособия по безработице в этот период? Будет ли производиться ли выплата пособия по временной нетрудоспособности?

Задача 4.

В организации производится сокращение численности и штата работников. Под сокращение попала экономист Жукова Л.Ф. На имя директора организации от нее поступило заявление с просьбой оформить досрочно пенсию по старости, так как ей 54 года, общий трудовой стаж составляет 27 лет.

Составьте юридическое заключение.

Назовите дополнительные меры социальной защиты безработных предпенсионного возраста.

Задача 5.

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

Правомерно ли это? Какие граждане называются безработными?

Задача 6.

В службу занятости обратился студент высшего учебного заведения дневной формы обучения за содействием в трудоустройстве в свободное от обучения время. Но ему было отказано, ссылаясь на то, что он принадлежит к занятому населению.

Правомерный ли такой отказ? Имеет ли право такой студент приобрести статус безработного?

Задача 7.

Неработающий Самойлов И.О. обратился в орган службы занятости для регистрации его в качестве безработного. Орган службы занятости в регистрации в качестве безработного Самойлову И.О. отказал, ссылаясь на то, что он относится к категории занятого населения, поскольку является учредителем общественной организации «Свобода слова».

Правомерен ли отказ Самойлову И.О. в регистрации его в качестве безработного? Какие категории граждан считаются занятыми?

Задача 8.

Бухгалтер Волкова С.П. была уволена из организации в связи с сокращением штата работников. Она обратилась в орган службы занятости в целях поиска подходящей работы. Орган службы занятости предложил Волковой С.П. имеющуюся вакансию бухгалтера бюджетного учреждения. Волкова С.П. от предложенной работы отказалась, поскольку средний заработок по предложенной работе (10 тыс. рублей) был значительно ниже заработка по предыдущей работе (28 тыс. рублей). В связи с отказом от предложенной работы орган службы занятости отказал в регистрации Волковой С.П. в качестве безработной и предложении других вакансий. Правомерны ли действия органа службы занятости?

Какая работа считается подходящей?
Каков порядок отказа в регистрации гражданина в качестве безработного?

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-2 содержание российского трудового права	Воспроизведение основных понятий и принципов трудового права	2
	Оценивание проблем в правовом регулировании трудовых отношений	2
У-1 применять на практике нормы трудового права	Обоснованность и эффективность применения полученных знаний на практике	2
	Аргументированность применения правовой нормы	2
	Законность применения норм трудового права в конкретных ситуациях	2
мах		10

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	9-10	5	отлично
80-89	7-8	4	хорошо
60-79	6	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 6	2	неудовлетворительно

Тема 2.2. Трудовой договор

Семинар «Порядок заключения трудового договора»

Вопросы для подготовки к семинару

1. Понятие и значение трудового договора.
2. Стороны трудового договора.
3. Содержание трудового договора.
4. Испытательный срок при заключении трудового договора.
5. Гарантии при заключении трудового договора.
6. Порядок заключения трудового договора.
7. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора.
8. Трудовые книжки.
9. Форма трудового договора.
10. Оформление приема на работу.
11. Виды трудовых договоров.
12. Срочный трудовой договор.

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-4 порядок заключения изменения и прекращения трудовых договоров	Воспроизведение понятия трудового договора	1
	Понимание значения и содержание трудового договора	1
	Объяснение порядка заключения и изменения и трудового договора	1
3-5 виды трудовых договоров	Воспроизведение видов трудовых договоров	1
	Объяснение оснований заключения срочного трудового договора	1
мах		5

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	5	5	отлично
80-89	4	4	хорошо
60-79	3	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 3	2	неудовлетворительно

Практическая работа

1. Подготовка проекта индивидуального трудового договора работника.
2. Подготовить проект Дополнительного соглашения к трудовому договору по следующим условиям: старшего инженера отдела Николаева М.Я. перевели приказом директора НИИ «Нефтепроект» с 1 марта 2020 г. на постоянную работу на должность заместителя главного инженера института с окладом- 25 т. рублей и соответствующими должностными обязанностями.

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-4 порядок заключения изменения и прекращения трудовых договоров	Понимание значения и содержание трудового договора	2
	Законность заключения, изменения и расторжения трудовых договоров	2
	Разъяснение условий трудового договора	2
У-1применять на практике нормы трудового права	Обоснованность и эффективность применения полученных знаний на практике	2
	Законность применения норм трудового права в конкретных ситуациях	2
мах		10

шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	9-10	5	отлично
80-89	7-8	4	хорошо
60-79	6	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 6	2	неудовлетворительно

Практическая работа

.Решение ситуационных задач.

Задача 1. При заключении трудового договора с Ильиным Ф.А. о работе в должности менеджера, директор предложил включить в трудовой договор следующие условия: об установлении испытательного срока два месяца; о размере заработной платы; о прекращении трудового договора в случае, если Ильин Ф.А. откажется выехать в командировку; об обязательстве Ильина использовать ежегодный отпуск только в зимнее время; выполнять обязанности завотделом в период отсутствия последнего; не работать по совместительству у другого работодателя.

Правомерны ли условия трудового договора?

Задача 2. С работником заключен трудовой договор с месячным испытательным сроком. По истечении этого срока стороны пришли к письменному соглашению о том, что в соответствии со статьей 70 ТК РФ испытательный срок продлевается еще на два месяца, поскольку не удалось проверить деловые качества работника из-за незначительного объема работы.

Соответствуют ли действия сторон требованиям Трудового кодекса РФ?

Задача 3. Ермаков заключил с фабрикой «Красный Октябрь» срочный трудовой договор на 1.5 месяца. Проработав 15 дней, он решил уволиться по собственному желанию. Об этом он письменно предупредил работодателя за 5 дней. Директор сказал работнику, что ему необходимо отработать 2 недели. Проработав 5 дней, Ермаков не вышел на работу и был уволен за прогул по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ. Ермаков обратился в суд.

Каков порядок увольнения работников по собственному желанию? Каковы особенности расторжения трудового договора по инициативе работника, принятого на срок до 2 месяцев?

Задача 4. Гражданин Калашников М.В., увидев объявление о вакансии художника в архитектурное бюро, пришел в отдел кадров на собеседование. Там ему сказали, что готовы взять его на работу, но трудовой договор с ним заключат на год, чтобы проверить, хороший ли он работник, а через год будут решать вопрос о продлении договора.

Законны ли такие действия работодателя?

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-4 порядок заключения изменения и прекращения трудовых договоров	Понимание значения и содержание трудового договора	2
	Законность заключения, изменения и расторжения трудовых договоров	2
	Разъяснение условий трудового договора	2
У-1применять на практике нормы трудового права	Обоснованность и эффективность применения полученных знаний на практике	2
	Законность применения норм трудового права в конкретных ситуациях	2
мах		10

шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	9-10	5	отлично
80-89	7-8	4	хорошо
60-79	6	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 6	2	неудовлетворительно

Семинар «Понятие и виды переводов»

1. Раскройте понятие перевода на другую работу.
2. В чем отличие перевода на другую работу от перемещения по работе.
3. По каким основаниям можно классифицировать переводы на другую работу.
4. Когда изменение условий трудового договора требуют согласие работника и когда допускаются без его согласия.
5. Каков порядок изменения условий трудового договора без согласия работника.

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-4 порядок заключения изменения и прекращения трудовых договоров	Понимание значения и содержание трудового договора	1
	Законность заключения, изменения и расторжения трудовых договоров	1
	Разъяснение условий трудового договора	1
У-1применять на практике нормы трудового права	Обоснованность и эффективность применения полученных знаний на практике	1
	Законность применения норм трудового права в конкретных ситуациях	1
мах		5

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	5	5	отлично
80-89	4	4	хорошо
60-79	3	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 3	2	неудовлетворительно

Самостоятельная работа

составление таблицы «Временные переводы на другую работу», «Медицинское освидетельствование при приеме на работу»

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-4 порядок заключения изменения и прекращения трудовых договоров	Объяснение порядка заключения, изменения и расторжения трудовых договоров	2
	Законность заключения, изменения и расторжения трудовых договоров	2
	Воспроизведение содержания трудового договора	2
У-1 применять на практике нормы трудового права	Обоснованность и эффективность применения полученных знаний на практике	2
	Законность применения норм трудового права в конкретных ситуациях	2
мах		10

шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	9-10	5	отлично
80-89	7-8	4	хорошо
60-79	6	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 6	2	неудовлетворительно

Семинар «Прекращение трудового договора»

Вопросы к семинару

1. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора, их классификация.
2. Отличие прекращения трудового договора от отстранения от работы.
3. Расторжение трудового договора по соглашению сторон.
4. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
6. Прекращение трудового договора по основаниям, не зависящим от воли сторон.
7. Гарантии от необоснованных увольнений.
8. Порядок увольнения и производство расчета.

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
--------------------------------	--	----------------

3-4 порядок заключения изменения и прекращения трудовых договоров	Понимание значения и содержание трудового договора	1
	Законность заключения, изменения и расторжения трудовых договоров	1
	Разъяснение условий трудового договора	1
У-1применять на практике нормы трудового права	Обоснованность и эффективность применения полученных знаний на практике	1
	Законность применения норм трудового права в конкретных ситуациях	1
мах		5

шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	9-10	5	отлично
80-89	7-8	4	хорошо
60-79	6	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 6	2	неудовлетворительно

Практическая работа

Решение задач по законности увольнения работника.
1.Техник Филимонов за нарушение общественного порядка на торжественном вечере, посвященном профессиональному празднику, проходившему в клубе завода, был уволен по п. 5 ст. 81 ТК РФ. За 2 месяца до этого случая на Филимонова было наложено дисциплинарное взыскание за опоздание на работу.

Филимонов обратился с иском о восстановлении на работе. Суд в иске отказал.

Законен ли отказ суда?

Что является основанием для увольнения по п. 5 ч.1 Ст. 81 ТК РФ?

Что понимается под неоднократным неисполнением работником своих трудовых обязанностей?

2.Инженер Тихомиров 15 января подал в отдел кадров заявление об увольнении по собственному желанию с 1 февраля. 25 января он пришел в отдел кадров и заявил, что хочет забрать свое заявление, так как у него изменились обстоятельства, и он передумал увольняться. Однако отдать заявление ему отказались, сказав, что приказ об увольнении с 1 февраля уже издан, а на его место будет переведен инженер из другого отдела, где намечено сокращение штатов.

Законны ли действия администрации в отклонении Тихомирова? Дайте мотивированный ответ.

3.Работник Волков К.П. без уважительных причин на 2 часа опоздал на работу. По этому факту с него было взято письменное объяснение. В этот же

день он демонстративно ушел с работы на 3 часа раньше. Считая, что в течение рабочего времени Волков К.П. отсутствовал на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов, администрация уволила его за прогул.

Что такое прогул?

Ответьте, правомерно ли решение администрации? Ответ аргументируйте.

4.Администрация предприятия предупредила Петрову В.В. за месяц об увольнении по сокращению штатов. Петрова В.В. потребовала предоставить ей в течение этого месяца свободные работы дни для поиска новой работы.

Правомерны ли требования Петровой? Каков порядок расторжения договора при сокращении штатов? Какими гарантиями обладает работник при увольнении по сокращению?

5.Зайцева Н.Ф., работавшая кондитером на фабрике «Камская», уволена 17 марта 2016 года по п. «г» ч.1 ст.81 ТК РФ за совершение по месту работы хищения чужого имущества. Основанием для издания приказа об увольнении послужило задержание Зайцевой Н.Ф. 29 декабря 2016 на проходной фабрики с двумя кг шоколадных конфет и пятью плитками шоколада. Зайцева Н.Ф. обратилась с иском в суд о восстановлении ее на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

Какое решение должен вынести суд по иску?

6.Заведующий складом Патрикеев подал заявление об увольнении по собственному желанию. Через 2 недели он пришел за трудовой книжкой, однако ее ему выдать отказались, ссылаясь на то, что Патрикеев не закончил передачу материальных ценностей по складу.

Законны ли в данном случае действия администрации? Каковы последствия задержки выдачи трудовой книжки? Дайте мотивированный ответ.

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-4 порядок заключения изменения и прекращения трудовых договоров	Понимание значения и условий трудового договора	1
	Объяснение порядка расторжения трудовых договоров	1
	Объяснение оснований прекращения трудового договора	2
У-2 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений	Рациональность и эффективность решения юридических проблем в сфере трудовых отношений	2
	Законность решения юридических проблем в сфере трудовых отношений	2
	Аргументированность решения	2
мах		10

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	9-10	5	отлично
80-89	7-8	4	хорошо
60-79	6	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 6	2	неудовлетворительно

Практическое занятие

Деловая игра «Сокращение численности или штата работников»

В организации «Пермстройпроект» готовится сокращение численности работников. В связи с этим предстоит сократить в бухгалтерии одну единицу из шести работающих. В бухгалтерии работают, кроме главного бухгалтера:

- 1) Смирнова - старший бухгалтер, стаж работы 25 лет; пенсионерка; среднее профессиональное образование; заместитель председателя цехкома профсоюза; замечаний по работе нет
- 2) Дмитриева - старший бухгалтер; стаж работы 6 лет; высшее экономическое образование; возраст 30 лет; аспирантка заочной аспирантуры аккредитованного вуза. Работает хорошо, но часто отпрашивается на занятия.
- 3) Новикова - старший бухгалтер, стаж работы 20 лет; высшее профессиональное образование; мать-одиночка. Работает хорошо, но часто болеет.
- 4) Сергеева - бухгалтер; стаж работы 5 лет; высшее образование (инженер-программист); возраст 26 лет. Не замужем. Член профсоюза. По работе претензий нет.
- 5) Петрова - бухгалтер; стаж работы 3 года; среднее профессиональное образование. Имеет двух детей в возрасте 8 лет. По работе претензий нет, но часто болеют дети, в связи с чем не выходит на работу.

Проанализируйте кадровый состав работников бухгалтерии и предложите кандидатуру для сокращения.

Подготовить: проект приказа о сокращении численности работников организации, предупреждение работника о сокращении, предложение другого места работы, профсоюзной организации.

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-4 порядок заключения изменения и прекращения трудовых договоров	Понимание значения и содержание трудового договора	2
	Законность заключения, изменения и расторжения трудовых договоров	2
	Разъяснение условий трудового договора	2
У-1 применять на практике нормы трудового права	Обоснованность и эффективность применения полученных знаний на практике	2
	Законность применения норм трудового права в конкретных ситуациях	2
мах		10

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	9-10	5	отлично
80-89	7-8	4	хорошо
60-79	6	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 6	2	неудовлетворительно

Устный зачет по теме 2.2 Трудовой договор

Вопросы для подготовки к зачету

1. Понятие, признаки, функции и виды трудового договора
2. Содержание трудового договора
3. Форма трудового договора.
4. Гарантии при заключении трудового договора.
5. Порядок заключения трудового договора.
6. Оформление приема на работу
7. Документы, предъявляемые при приеме на работу.
8. Виды трудовых договоров.
9. Срочный трудовой договор.
10. Испытание при приеме на работу
11. Перевод и перемещение на другую работу.
12. Виды переводов на другую работу.
13. Изменение существенных условий труда
14. Классификация оснований прекращения трудового договора
15. Расторжение трудового договора по соглашению сторон
16. Расторжение трудового договора по инициативе работника
17. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по невиновным основаниям и при смене собственника
18. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае сокращения численности или штата работников
19. Расторжение трудового договора за нарушение трудовой дисциплины и невыполнение своих трудовых обязанностей
20. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон
21. Правовые гарантии при увольнении работников
22. Трудовая книжка

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-2 содержание российского трудового права	Воспроизведение основных принципов и понятий трудового права	2
	Понимание содержания норм трудового права	2
	Оценивание проблем в правовом регулировании трудовых отношений	2
	Воспроизведение понятия трудового договора	2

3-4 порядок заключения изменения и прекращения трудовых договоров	Понимание значения и условий трудового договора	3
	Объяснение порядка заключения и изменения трудового договора	2
	Воспроизведение понятия перевода на другую работу	2
	Объяснение оснований прекращения трудового договора	3
	Объяснение порядка расторжения трудовых договоров	2
У-1 применять на практике нормы трудового права	Законность применения норм трудового права	3
	Обоснованность применения норм трудового права в конкретных ситуациях	2
max		25

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	23-25	5	отлично
80-89	19-22	4	хорошо
60-79	13-18	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 13	2	неудовлетворительно

Тема 2.3. Защита персональных данных работника *с использованием дистанционных образовательных технологий

Задание. Изучить лекцию, выполнить тест, решить задачи

Тест по проверке освоения вопросов темы 2.3 Защита персональных данных работника

1. Закрытые тесты с одним правильным ответом - необходимо выбрать из предложенных вариантов только один правильный ответ.

Персональные данные это:

- 1) только информация о месте проживания лица, его телефонах и электронной почте;
- 2) любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу;
- 3) только информация о паспортных данных;
- 4) только информация о семейном положении и наличии детей.

Правильный ответ – 2.

2. Закрытые тесты с двумя и более правильными ответами - необходимо выбрать не менее двух правильных ответов из предложенных вариантов.

При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

- 1) не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;
- 2) не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;

3) не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случая запроса работодателя, к которому работник переходит в порядке перевода;

4) осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации, у одного индивидуального предпринимателя в соответствии с локальным нормативным актом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись.

Правильный ответ – 1, 2, 4.

3.Закрытые тесты на нахождение соответствия - в каждом варианте ответа необходимо проставить идентификатор соответствующего ему понятия или описания.

Укажите каким понятиям соответствуют определения:

Обработка персональных данных	действия, направленные на раскрытие персональных данных неопределенному кругу лиц
Распространение персональных данных	действия, в результате которых становится невозможным без использования дополнительной информации определить принадлежность персональных данных конкретному субъекту персональных данных
Предоставление персональных данных	любое действие (операция) или совокупность действий (операций), совершаемых с использованием средств автоматизации или без использования таких средств с персональными данными, включая сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных
Обезличивание персональных данных	действия, в результате которых становится невозможным восстановить содержание персональных данных в информационной системе персональных данных и (или) в результате которых уничтожаются материальные носители персональных данных
Уничтожение персональных данных	действия, направленные на раскрытие персональных данных определенному лицу или определенному кругу лиц

Правильный ответ – 1 – 3

2 – 1

3 – 5

4 – 2

5 – 4

4.Закрытые тесты на нахождение последовательности –предложенные варианты понятий, категорий, действий требуется разместить в оговоренной в условии теста последовательности.

Последовательность действий с персональными данными:

обработка
сбор
уничтожение

Правильный ответ – 2, 1, 3.

5.Открытые тесты, в которых отсутствуют варианты правильных ответов – необходимо самостоятельно дать правильный вариант ответа.

Обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях _____ .

Правильный ответ – обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, получении образования и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества.

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-1 нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве.	Воспроизведение нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые отношения	1
	Понимание значения правового регулирования общественных отношений в сфере труда	1
3-2 содержание российского трудового права	Понимание содержания норм трудового права	1
	Воспроизведение основных принципов и понятий трудового права	1
	Оценивание проблем в правовом регулировании труда	1
мах		5

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	
90-100	5	5	90-100
80-89	4	4	80-89
60-79	3	3	60-79
Менее 60	Менее 3	2	Менее 60

Практическая работа

Решение задач с использованием дистанционных образовательных технологий в системе МОДУС

1. В ОАО «Снежинка» директор подписал Положение о защите персональных данных, после чего руководителям структурных подразделений было дано указание об ознакомлении подчиненного персонала с этим документом. В ОАО внедрен электронный документооборот, каждому работнику обеспечен доступ и возможность ознакомления с указанным документом, размещенным на корпоративном портале общества. Соответствует ли такой порядок ознакомления закону? Кто по законодательству имеет право вырабатывать меры защиты персональных данных работников, порядок их сбора, хранения и использования?
2. Генеральный директор ООО «Транссервис» перед направлением старшего менеджера Алимова З.С. в зарубежную командировку поручил инспектору отдела кадров установить политические и религиозные убеждения работника.

Правомерны ли действия генерального директора организации? Дайте юридически обоснованный ответ.

3. Инспектор отдела кадров Аристов Л.В. распространяла среди своих знакомых сведения из персональных данных инженера Никитина А.А., которые, по его мнению, порочили его честь и достоинство. Никитин А.А. потребовал от директора организации защитить его персональные данные от неправомерного использования и привлечь Аристову Л. В. к административной ответственности. Директор оштрафовал Аристову Л. В. на 5 000 рублей. Законно ли действие работодателя? Какие виды юридической ответственности установлены законодательством Российской Федерации за нарушение норм, регулирующих сбор, обработку, хранение, распространение и защиту персональных данных работника?

4. Профессор университета Павлов К.Н. обратился в суд с требованием взыскать с университета 100 тыс. рублей в порядке возмещения морального ущерба за незаконную передачу третьим лицам (в другое учебное заведение) его персональных данных.

Подлежит ли удовлетворению иск Павлова К.Н.? Может ли в этом случае наступить уголовная ответственность работодателя? Если нет, то почему? Дайте мотивированный ответ.

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
У-1 применять на практике нормы трудового права	Законность применения нормы трудового права	2
	Аргументированность применения правовой нормы	1
	Обоснованность применения полученных знаний на практике	1
У-2 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений	Рациональность и эффективность решения юридических проблем в сфере трудовых отношений	1
	Законность решения юридических проблем в сфере трудовых отношений	1
	Аргументированность решения	2
3-1 нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве.	Воспроизведение нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые отношения	1
	Понимание значения правового регулирования общественных отношений в сфере труда	1
мах		10

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	9-10	5	отлично
80-89	7-8	4	хорошо
60-79	6	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 6	2	неудовлетворительно

Тема 2.4. Рабочее время

Семинар

Вопросы для подготовки к семинару

1. Раскройте понятие «рабочее время».
2. Покажите значение правового регулирования рабочего времени.
3. Какие виды рабочего времени Вы знаете?
4. В чем отличие сокращенного рабочего времени от неполного рабочего времени?
5. Какие виды рабочей недели Вы знаете?
6. В каких случаях может производиться работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени?
7. Какая работа признается сверхурочной и каков порядок привлечения к ней?
8. Что следует понимать под ненормированным рабочим днем?
9. Что следует понимать под режимом рабочего времени?
10. Какие виды учета рабочего времени Вы знаете?

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-6 виды рабочего времени и времени отдыха	Воспроизведение понятия и видов рабочего времени и времени отдыха	1
	Объяснение особенностей регулирования рабочего времени и времени отдыха	1
	Понимание значения правового регулирования рабочего времени и времени отдыха	1
3-2содержание российского трудового права	Понимание содержания норм трудового права	1
	Оценивание проблем в правовом регулировании труда	1
		5

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	5	5	отлично
80-89	4	4	хорошо
60-79	3	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 3	2	неудовлетворительно

Практическая работа

1. В литейном цехе сменщик Баранов не вышел на работу в связи с нетрудоспособностью. В связи с тем, что литейное производство не допускает перерыва в работе Баранову было приказано продолжить работу до тех пор, пока в срочном порядке не найдут резервного сменщика, но Баранов не согласился работать сверхурочно, вследствие чего часть оборудования вышла из строя. В объяснительной Баранов указал, что работать сверхурочно он не обязан, так как требуется согласие работника. За отказ от сверхурочной работы и причинение вреда имуществу работодателя Баранову был объявлен выговор, которую он обжаловал в комиссию по трудовым спорам.

Правомерен ли отказ Баранова от сверхурочных работ?

Составьте решение комиссии по трудовым спорам.

2. В связи с поломкой электрошита начальник цеха приказал двум электрикам остаться на работе на 2 часа, пообещав произвести их оплату в повышенном размере. Однако бухгалтерия отказалась произвести дополнительную оплату, поскольку не было письменного приказа о привлечении работников к данным работам. Работники обратились в комиссию по трудовым спорам с требованием произвести оплату труда указанных часов в двойном размере.

Назовите основания и порядок привлечения работников к сверхурочным работам.

Составьте решение комиссии по трудовым спорам.

3. В связи с необходимостью завершения работ по укладке асфальта при проведении внепланового ремонта сетей канализации, прораб отдал распоряжение оставаться всем рабочим асфальто - укладчикам на работе до полной укладки привезенного асфальта. При этом указанные работники переработали сверх своей ежедневной нормы рабочего времени по 3 часа.

Когда работники заинтересовались у работодателя, как будет им компенсирована такая переработка, то им было сказано, что так как асфальт был доставлен к месту проведения работ с нарушением установленного времени для подвоза, а рабочие часть времени в течение рабочего дня соответственно не работали, то никакой компенсации за дополнительные часы работы им не полагается.

Правомерны ли действия работодателя? Имела ли место в данном случае сверхурочная работа? Будет ли компенсироваться рабочим переработка 3 часов, а если будет, то в каком порядке? (обоснуйте свой ответ со ссылкой на нормы Трудового кодекса РФ)

4. Кому из перечисленных ниже работников должно быть установлено неполное либо сокращенное рабочее время и какой продолжительности:

- инвалиду II группы, имеющему рекомендацию бюро медико-социальной экспертизы;
- матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- 16-летнему учащемуся профессионально-технического училища;
- врачу детских яслей;
- члену экипажа воздушного судна?

5. Приказом руководителя автобусного парка для водителей автобусов был установлен режим, согласно которому продолжительность их рабочей смены делится на две части с пятичасовым перерывом между ними. Часть водителей, считая администрацию неуполномоченной без их согласия вводить такой длительный перерыв и требовать, чтобы они, по сути, дважды выходили на работу в течение смены, обратились с жалобой о нарушении своих трудовых прав в орган федеральной инспекции труда.

Обоснованы ли требования работников?

Возможен ли такой режим работы и при таких условиях?

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
У-2 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений	Законность решения юридических проблем в сфере трудовых отношений	1
	Рациональность и эффективность решения юридических проблем в сфере трудовых отношений	1
У-1 применять на практике нормы трудового права	Законность применения норм трудового права в конкретных ситуациях	1
	Обоснованность применения полученных знаний на практике	1
	Аргументированность применения правовой нормы	1
мах		5

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	5	5	отлично
80-89	4	4	хорошо
60-79	3	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 3	2	неудовлетворительно

Самостоятельная работа

Тест по проверке освоения вопросов темы 2.4 Рабочее время

1. Время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, называется:

а) рабочее время

б) трудовой стаж

в) трудовая деятельность

г) трудовая занятость

2. Что не является видом рабочего времени:

а) нормальное

б) сокращенное

в) неполное

г) сверхурочное

д) ненормированное

3. Предельная нормальная продолжительность рабочей недели для всех работников, заключивших трудовой договор, не должна превышать:

а) 24 часов в неделю

б) 36 часов в неделю

в) 40 часов в неделю

г) 42 часов в неделю

4. Нормальная продолжительность рабочего времени:

а) установлена законом и не может быть изменена

б) может быть изменена иными нормативными актами

в) может быть изменена соглашением сторон

5. Сокращенное рабочее время устанавливается:

а) для работников, занятых на работах с вредными и тяжелыми условиями труда

б) для беременных женщин

в) для лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением

г) для работников в возрасте от 16 - 18 лет

6. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится:

а) пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполнения объема работ

б) за неотработанные работником часы производится доплата из расчета среднего заработка

в) оплачивается половина от установленного оклада, независимо от отработанного времени

7. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя могут быть установлены:

а) для инвалидов 3 и 2 степени

б) по просьбе беременной женщины

в) для лиц в возрасте до 16 лет

г) для лиц, занятых на работах с вредными и тяжелыми условиями труда

8. Влечет ли какие-либо ограничения для работников работа на условиях неполного рабочего времени:

а) да, ограничивается продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска

б) да, влечет ограничение при исчислении трудового стажа

в) ограничиваются другие трудовые права

г) не влечет для работников каких-либо ограничений

9. Закон запрещает привлекать работника к сверхурочным работам более

а) 60 часов в год

б) 100 часов в год

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

г) 140 часов в год

10. Работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы, называется:

а) **сверхурочная работа**

б) ненормированный рабочий день

в) работа по совместительству

11. Кого из работников запрещается привлекать к сверхурочным работам?

а) инвалидов 3 степени

б) женщин, работающих в районах крайнего севера и в сельских местностях

в) **работников моложе 18 лет**

г) **беременных женщин**

12. Кто из работников может быть привлечен к сверхурочным работам только с их письменного согласия?

а) **инвалиды;**

б) **женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;**

в) беременные женщины;

г) несовершеннолетние;

д) лица, занятые на вредном производстве.

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
.3-6 виды рабочего времени и времени отдыха	Воспроизведение понятия и видов рабочего времени и времени отдыха	2
	Понимание значения правового регулирования рабочего времени и времени отдыха	1
	Объяснение особенностей регулирования рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников	2
мах		5

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	
90-100	5	5	90-100
80-89	4	4	80-89
60-79	3	3	60-79
Менее 60	Менее 3	2	Менее 60

Самостоятельная работа

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
У-2 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений	Законность решения юридических проблем в сфере трудовых отношений	1
	Рациональность и эффективность решения юридических проблем в сфере трудовых отношений	1

3-2 содержание российского трудового права	Понимание содержания норм трудового права	1
	Оценивание проблем в правовом регулировании труда	1
3-6 виды рабочего времени и времени отдыха	Объяснение особенностей регулирования рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников	1
мах		5

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	5	5	отлично
80-89	4	4	хорошо
60-79	3	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 3	2	неудовлетворительно

Тема 2.5. Время отдыха Семинар

Вопросы для подготовки к семинару

1. Что понимается под временем отдыха?
2. Перечислите виды времени отдыха.
3. Какие перерывы предоставляются в течении рабочего дня? В чем состоят их особенности?
4. Возможна ли работа в выходные дни?
5. Перечислите нерабочие праздничные дни.
6. Что понимается под отпуском?
7. Кто имеет право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск?
8. Какой порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков?
9. В чем сходство и различие ежегодных и дополнительных оплачиваемых отпусков работников?
10. В каких случаях возможно продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска?
11. Допускается ли разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, отзыв из отпуска, замена отпуска денежной компенсацией?
12. Раскройте понятие отпуск без сохранения заработной платы.
13. Каковы гарантии и компенсации в области рабочего времени и отпусков работников, совмещающих работу с обучением?

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
--------------------------------	--	----------------

3-6 виды рабочего времени и времени отдыха	Воспроизведение понятия и видов рабочего времени и времени отдыха	1
	Объяснение особенностей регулирования рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников	1
	Понимание значения правового регулирования рабочего времени и времени отдыха	1
3-2 содержание российского трудового права	Понимание содержания норм трудового права	1
	Оценивание проблем в правовом регулировании труда	1
маж		5

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	5	5	отлично
80-89	4	4	хорошо
60-79	3	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 3	2	неудовлетворительно

Самостоятельная работа

Тест по проверке освоения вопросов темы 2.5 Время отдыха

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

- а) рабочее время;
- б) отпуск;
- в) время отдыха.

2. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью:

- а) не более 1 часа и не менее 15 минут;
- б) не более 1 часа и не менее 30 минут;
- в) не более 2 часа и не менее 30 минут;

3. Перерыв для отдыха и питания:

- а) включается в рабочее время и оплачивается;
- б) не включается в рабочее время и оплате не подлежит;
- в) включается в рабочее время, но лишь одна вторая подлежит оплате.

4. Продолжительность ежедневного непрерывного отдыха по общему правилу должна быть:

- а) не менее двойной продолжительности рабочего дня перед отдыхом;
- б) не менее 10 часов;
- в) не менее 24 часов.

5. Укажите перерывы, которые включают в рабочее время и подлежат оплате:

- а) перерывы для отдыха и питания;
- б) перерывы для кормления детей;
- в) перерыв для обогрева и отдыха;

- г) ежедневный (междусменный отдых);
д) выходные дни.
6. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть:
- а) не менее 42 часов;
 - б) не менее 36 часов;
 - в) не менее 24 часов;
7. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет:
- а) 24 календарных дня;
 - б) 28 календарных дня;
 - в) 30 календарных дней;
8. Отзыв работника из отпуска допускается:
- а) только с его согласия;
 - б) независимо от его согласия работника;
 - в) только с согласия профсоюзного органа.
9. Отказ работника от выхода на работу при досрочном отзыве из отпуска:
- а) является нарушением трудовой дисциплины;
 - б) не является нарушением трудовой дисциплины;
 - в) является нарушением трудовой дисциплины и влечет за собой увольнение.
10. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам:
- а) по истечении 3 месяцев непрерывной работы в данной организации;
 - б) по истечении 6 месяцев непрерывной работы в данной организации;
 - в) по истечении 11 месяцев непрерывной работы в данной организации;
11. Возможно ли увольнение работника или его перевод по инициативе администрации в период нахождения в очередном отпуске:
- а) да, возможно;
 - б) возможно только с согласия профсоюзного органа;
 - в) не допускается.
12. Имеет ли право работник во время отпуска подать заявление об увольнении по собственному желанию и расторгнуть трудовой договор:
- а) да;
 - б) нет.
13. Правом на ежегодный оплачиваемый отпуск обладают:
- а) только лица, работающие в бюджетной сфере;
 - б) только лица, работающие по договору в организациях с государственной формой собственности;
 - в) все лица, работающие по договору в организациях, относящихся к любым формам собственности, не зависимо от занимаемой должности, срока трудового договора и формы оплаты труда.
14. В случае совпадения выходного и нерабочего праздничного дней выходной день:
- а) переносится на предыдущий праздничному рабочий день;
 - б) переносится на следующий после праздничного рабочий день;
 - в) идет дополнительным днем к отпуску.
15. Для лиц, работающих по 6-дневной рабочей неделе или другим режимом, субботние дни, совпадающие с праздничными, являются:
- а) рабочими;

б) нерабочими;

в) переносятся на следующие после праздничного рабочий день.

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-6 виды рабочего времени и времени отдыха	Воспроизведение понятия рабочего времени и времени отдыха и видов	1
	Объяснение особенностей регулирования рабочего времени и времени отдыха	1
	Понимание значения правового регулирования рабочего времени и времени отдыха	1
3-2 содержание российского трудового права	Понимание содержания норм трудового права	1
	Оценивание проблем в правовом регулировании труда	1
маж		5

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	5	5	отлично
80-89	4	4	хорошо
60-79	3	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 3	2	неудовлетворительно

Практическая работа

Решение задач по законности применения законодательства о времени отдыха.

1. Школьный учитель Пашков обратился к директору школы с заявлением о предоставлении ему ежегодного отпуска вместе с ежегодным дополнительным отпуском.

Какой ответ даст учителю директор школы (в соответствии с нормами действующего законодательства)? Отпуск какой продолжительности может быть предоставлен Пашкову?

2. Бухгалтер Сизова обратилась к администрации предприятия с просьбой разрешить ей взять свой ежегодный отпуск по частям в удобное для нее время: одну неделю – в декабре, другую неделю – в конце марта, третью неделю – на осенние каникулы ребенка, а четвертую – в течение года.

Как может поступить администрация предприятия в данном случае? Какие нормы предусмотрены в действующем законодательстве относительно деления отпуска на части?

3. Слесарь МУП «Водоканал» Лесов по истечении шести месяцев после заключения трудового договора подал заявление о предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы. Однако Лесову в отпуске было отказано, при этом работодатель мотивировал свое решение тем, что в течение этих шести месяцев работник полтора месяца не работал, болел и получал пособие по временной нетрудоспособности.

Правомерно ли было отказано работнику в отпуске? Дайте ответ от имени инспектора правовой инспекции профсоюзов.

4. Воспитательница детского сада Тимофеева подала заявление на имя заведующей с просьбой заменить ей часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающую 28 календарных дней, денежной компенсацией. Заведующая ответила отказом, ссылаясь на недостаточное финансирование.

Правомерно ли решение заведующей детским садом?

5. Петухов, проработавший в районах Крайнего Севера 1 год и 8 месяцев, обратился к администрации с заявлением о предоставлении ему ежегодного, а также дополнительного отпуска за 2 года.

Какой продолжительности отпуск должен быть предоставлен Петухову? Каков порядок предоставления ежегодного и дополнительного отпусков работникам районов Крайнего Севера?

6. Директор издал приказ о досрочном отзыве Лосева из отпуска в связи с производственной необходимостью. Лосев не вышел на работу и был уволен за прогул. Лосев обжаловал увольнение в суд.

Назовите основания отзыва работника из ежегодного отпуска.

Какое решение должен вынести суд.

7. Огородников обратился с просьбой к работодателю предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы на 15 дней в связи с поступлением в вуз. Однако работодатель отказал Огородникову на том основании, что отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению сторон, а в данный момент необходимо присутствие Огородникова на производстве (другой работник отдела находится в командировке).

Правомерен ли отказ работодателя?

Назовите основания и порядок предоставления отпуска без сохранения заработной платы.

8. 10 декабря Макаров подал заявление о предоставлении отпуска с последующим увольнением по собственному желанию. С 11 декабря ему был предоставлен отпуск. 23 декабря Макаров явился на работу и заявил, что передумал увольняться после отпуска. Тем не менее, приказ об увольнении работодатель отменить отказался. Макаров обратился в суд.

Назовите особенности отпуска с последующим увольнением. Правомерны ли действия работодателя?

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
У-2 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений	Законность решения юридических проблем в сфере трудовых отношений	2
	Рациональность и эффективность решения юридических проблем в сфере трудовых отношений	2

У-1 применять на практике нормы трудового права	Законность применения норм трудового права в конкретных ситуациях	2
	Обоснованность применения полученных знаний на практике	2
	Аргументированность применения правовой нормы	2
мах		10

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	9-10	5	отлично
80-89	7-8	4	хорошо
60-79	6	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 6	2	неудовлетворительно

Самостоятельная работа

Составить таблицу отпусков, отразив в ней основание отпуска, его продолжительность и норму права, предусматривающую этот вид отпуска.

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-6 виды рабочего времени и времени отдыха	Воспроизведение понятия рабочего времени и времени отдыха и их видов	1
	Объяснение особенностей регулирования рабочего времени и времени отдыха	1
	Понимание значения правового регулирования рабочего времени и времени отдыха	1
3-2содержание российского трудового права	Понимание содержания норм трудового права	1
	Оценивание проблем в правовом регулировании труда	1
мах		5

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	5	5	отлично
80-89	4	4	хорошо
60-79	3	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 3	2	неудовлетворительно

Тема 2.6 Оплата и нормирование труда

Семинар

Вопросы для подготовки к семинару.

1. Понятие заработной платы.
2. Принципы оплаты труда.
3. Методы правового регулирования заработной платы.
4. Государственные гарантии заработной платы.
5. Установление заработной платы.
6. Тарифная система оплаты труда.
7. Форма оплаты труда.
8. Системы оплаты труда.
9. Удержание из заработной платы.
10. Правовая охрана оплаты труда.
11. Оплата труда в особых условиях и при отклонении от нормальных условий труда.
12. Нормирование труда.

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-7 формы и системы оплаты труда	Воспроизведение понятия заработной платы, принципов и методов правового регулирования оплаты труда	1
	Воспроизведение государственных гарантий по оплате труда	1
	Понимание тарифной системы оплаты труда	1
	Объяснение особенностей повременной и сдельной оплаты труда	1
У-2 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений	Законность решения юридических проблем в сфере трудовых отношений	1
маж		5

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	
90-100	5	5	90-100
80-89	4	4	80-89
60-79	3	3	60-79
Менее 60	Менее 3	2	Менее 60

Самостоятельная работа

Тест по проверке освоения вопросов темы 2.6 «Оплата и нормирование труда»

1. Система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законодательством, локальными нормативными актами и заключённым трудовым договором, называется:

- а) оплата труда
- б) система заработной платы**
- в) форма оплаты

2. Выплата заработной платы может производиться:

- а) в денежной форме**
- б) в виде спиртных напитков
- в) в не денежной форме**
- г) в виде предметов, ограниченных в обороте

3. Совокупность определённых нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий в зависимости от сложности выполняемых работ, называется:

- а) система заработной платы
- б) тарифной системой**
- в) бестарифная система

4. Фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых обязанностей определённой сложности (квалификации) за единицу времени, называется:

- а) тарифная ставка** в) тарифный разряд
- б) тарифная сетка г) тарифный коэффициент

5. Совокупность нормативов, с помощью которых определяется дифференциация заработной платы работников различных категорий, называется:

- а) тарифная ставка **б) тарифная сетка**
- в) тарифный разряд г) тарифный коэффициент

6. Величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника это:

- а) тарифная ставка б) тарифная сетка
- в) тарифный разряд** г) тарифный коэффициент

7. Величина, показывающая соотношение тарифной ставки данного разряда и тарифной ставки первого разряда, называется:

- а) тарифная ставка б) тарифная сетка
- в) тарифный разряд **г) тарифный коэффициент**

8. Доля заработной платы, выплачиваемая в не денежной форме, не может превышать:

- а) 20% от общей суммы заработной платы** б) 30% от общей суммы заработной платы
- в) 40% от общей суммы заработной платы г) 50% от общей суммы заработной платы

10.Способы начисления зарплаты в организации в зависимости от измерителей труда работника, называется:

- а) форма оплаты труда
- б) система зарплаты**
- в) минимальный размер оплаты труда

11.Ночным считается время:

- а) с 24 до 5 часов
- б) с 23 до 6 часов
- в) с 22 до 6 часов**

12.По общему правилу, работа в выходной и не рабочий праздничный день оплачивается:

- а) не менее чем в тройном размере
- б) не менее чем в двойном размере**
- в) не менее чем в полуторном размере

13. При увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся ему от организации производится:

- а) в день увольнения**
- б) по истечении 10 дней после увольнения
- в) через 1 месяц после увольнения

14.Для оплаты труда руководителей, специалистов и служащих администраций устанавливаются:

- а) должностные оклады**
- б) доля от прибыли
- в) повременная система оплаты труда

15. По общему правилу, общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать:

- а) 10%
- б)20%**
- в)40%

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-7 формы и системы оплаты труда	Воспроизведение понятия заработной платы , принципов и методов правового регулирования оплаты труда	1
	Воспроизведение государственных гарантий по оплате труда	1
	Понимание тарифной системы оплаты труда	1
	Объяснение особенностей повременной и сдельной оплаты труда	1
3-2содержание российского трудового права	Понимание содержания нормы трудового права	1
мах		5

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	
90-100	5	5	90-100
80-89	4	4	80-89
60-79	3	3	60-79
Менее 60	Менее 3	2	Менее 60

Практическая работа

1. Составьте шестирядную тарифную сетку рабочего любой профессии, исходя из того, что соотношение первого и шестого разрядов составляет 1:2. Опираясь на предыдущее условие, определите дневную и месячную тарифную ставку рабочего 4-го разряда Пахомова при условии, что часовая тарифная ставка первого разряда составляет 120 руб. Определите месячную заработную плату этого рабочего, исходя из того, что он ежемесячно получает премию в размере 40% тарифной ставки, а также районной коэффициент (15%) и надбавку за особые условия труда в размере 10% тарифной ставки.

Определите месячный заработок рабочего 4-го разряда Пахомова.

2 Калинина О.П., работавшая швеей-надомницей в ОАО «Парма», за перевыполнение норм выработки постоянно в течение года получала премии. Написав в ноябре заявление об увольнении по собственному желанию (в связи с переездом в другое место жительства), она потребовала оплатить ей сверхурочные работы за весь год, поскольку, по ее словам, она ежедневно работала по 9-10 часов, о чем сообщала непосредственному руководителю.

Правомерно ли требование Калиной? О.П. Как учитывается, и оплачиваются сверхурочные работы?

3. Директор птицефабрики «Сылвенская» 1 марта издал приказ, в соответствии с которым, работникам птицефабрики с 1 мая 2020 года часть заработной платы - 20 процентов будет выплачиваться продукцией птицефабрики (кура, полуфабрикаты из куриного мяса, колбасные изделия, яйца и т. п.). Профсоюзный комитет птицефабрики дал согласие на данное решение директора, объяснив, что условие об оплате труда в натуральной форме предусмотрено в коллективном договоре птицефабрике «Сылвенская». Часть работников предприятия не согласилась с решением директора и отказались в мае получать зарплату куриной продукцией. Они обратились к юристу за разъяснением данной ситуации по оплате труда.

Проконсультируйте работников птицефабрики по вопросу оплаты их труда в натуральной форме (Прав ли директор, могут ли работники отказаться от оплаты в натуральной форме в этом случае).

4. Работникам ТСЖ « Стахановская-45» из-за финансовых трудностей (недостаточность коммунальных платежей жильцами дома в условиях самоизоляции) задержали выплату заработной платы на 20 дней. Работница-уборщица Никитина Л.М., предупредив руководство в письменной форме том, что она приостановит работу, пока ей не выплатят заработную плату полностью, на следующий день и в последующие дни не вышла на

работу. В подъезде дома уборка не производилась. Председатель ТСЖ издал приказ об увольнении Никитиной Л.М. за прогул.

Она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и об оплате времени приостановки работы.

Могла ли Никитина Л. М. в этом случае не выйти на работу.

5. Старший инженер Колосов В. М. работал на заводе «Протон» полгода. В течении этого времени по вине работника бухгалтерии Сизовой Л. Н. ему ошибочно выплачивалась заработная плата ведущего инженера. Директор завода предложил Колосову В.М. вернуть неправомерно полученные суммы, поскольку по приказу он принят на должность старшего инженера, а не ведущего инженера. Колосов В.М. отказался вернуть излишне выплаченные суммы, объяснив, что его вины в этом нет, а деньги все потрачены. Тогда директор завода дал распоряжение удерживать ошибочно выплаченные суммы из зарплаты Колосова В.М.

Прав ли директор завода? Свой ответ обоснуйте.

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-7 формы и системы оплаты труда	Воспроизведение понятия заработной платы ,принципов и методов правового регулирования оплаты труда	1
	Понимание тарифной системы оплаты труда	1
	Объяснение особенностей повременной и сдельной оплаты труда	1
У-2 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений	Законность решения юридических проблем в сфере трудовых отношений	1
	Рациональность и эффективность решения юридических проблем в сфере трудовых отношений	1
У-1применять на практике нормы трудового права	Законность применения нормы трудового права	2
	Аргументированность применения правовой нормы	2
	Обоснованность и эффективность применения полученных знаний на практике	1
мах		10

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	9-10	5	отлично

80-89	7-8	4	хорошо
60-79	6	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 6	2	неудовлетворительно

Самостоятельная работа

Сравнительный анализ заработной платы и оплаты труда по гражданско-правовому договору.

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-7 формы и системы оплаты труда	Воспроизведение понятия заработной платы, принципов и методов правового регулирования оплаты труда	1
	Воспроизведение государственных гарантий по оплате труда	1
	Понимание тарифной системы оплаты труда	1
	Объяснение особенностей повременной и сдельной оплаты труда	1
3-2 содержание российского трудового права	Понимание содержания нормы трудового права	1
мах		5

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	
90-100	5	5	90-100
80-89	4	4	80-89
60-79	3	3	60-79
Менее 60	Менее 3	2	Менее 60

Тема 2.7. Гарантии и компенсации

Задание. Изучить лекцию, выполнить тест, решить задачи

Тест по проверке освоения вопросов темы 2.7 Гарантии и компенсации с использованием ДОТ в системе МОДУС

1. 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.

1. При ликвидации организации или сокращении численности или штата работник имеет право:

а) на выплаты в размере среднего заработка: выходного пособия, заработной платы на период трудоустройства, но не более двух и в исключительном случае – за третий месяц, если работник зарегистрировался в двухнедельный срок в службе занятости и не был ею трудоустроен;

б) на выплаты денежных сумм, если они предусмотрены в правилах внутреннего трудового распорядка;

в) по решению работодателя в зависимости от экономического положения организации работнику может быть выплачен средний заработок.

2. При проведении сокращения численности или штата работников в первую очередь преимущественное право остаться на работе имеют:

а) работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

б) работники с более высокой производительностью труда или квалификацией;

в) лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

3. При увольнении при ликвидации или сокращении численности или штатов организации работодатель обязан:

а) предупредить работников персонально через средства массовой информации за два месяца;

б) предупредить за два месяца письменно представительный орган работников;

в) предупредить работника письменно под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

4. В связи со сменой собственника организации новый собственник, расторгая трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером:

а) обязан выплатить компенсацию в размере не ниже трех средних размеров заработной платы;

б) обязан выплатить компенсацию в зависимости от решения нового собственника;

в) обязан выплатить компенсацию: руководителю – три, заместителям – два должностных оклада, главному бухгалтеру – один должностной оклад.

5. Работникам, получающим высшее образование в аккредитованном вузе по заочной или очно-заочной (вечерней) форме, работодатель предоставляет:

а) дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка на первом и втором курсах по 40 дней, на последующих – по 50 календарных дней для прохождения промежуточной аттестации;

б) дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по договорённости с работником;

в) дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы в дни проведения экзаменов в соответствии с расписанием.

6. Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется:

а) свободное от работы время, но не более десяти рабочих дней в году, с сохранением среднего заработка;

б) свободное от работы время для участия в работе комиссии с сохранением среднего заработка;

в) свободное от работы время для участия в работе комиссии с сохранением среднего заработка, если это предусмотрено в коллективном договоре.

7. В случае направления работника в служебную командировку работодатель возмещает работнику:

а) расходы по проезду и найму жилого помещения;

б) расходы по проезду и найму жилого помещения, если это предусмотрено локальным нормативным актом организации;

в) расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные и иные дополнительные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

8. При переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность работодатель обязан возместить работнику:

а) расходы по переезду работника и провозу его имущества;

б) расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества, а также расходы по обустройству на новом месте жительства;

в) расходы по переезду работника и членов семьи, находящихся на его иждивении, а также расходы по найму жилой площади на новом месте жительства.

9. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации:

а) освобождаются от нее для участия в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференций на условиях, определяемых коллективным договором, соглашением;

б) освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций с сохранением среднего заработка;

в) освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций с оплатой за счет средств профсоюзных органов.

Ответы:

1 - а;

2 - а;

3 - б;

4 - в;

5 - а;

6 - а;

7 - б;

8 - в;

9 - б;

10 - б.

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-1нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве	Воспроизведение нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые отношения	2
	Понимание значения правового регулирования общественных отношений в сфере труда	2
3-2содержание российского трудового права	Воспроизведение основных принципов и понятий трудового права	2
	Понимание содержания нормы трудового права	2
	Оценивание проблем в правовом регулировании трудовых отношений	2
мах		10

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	9-10	5	отлично
80-89	7-8	4	хорошо
60-79	6	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 6	2	неудовлетворительно

Практическая работа *с использованием ДОТв системе МОДУС

Задача 1.

Гражданин Пронин В.В. был направлен в командировку в райцентр, откуда мог ежедневно возвращаться в город к постоянному месту жительства, но не возвращался. По возвращении из командировки он предъявил в бухгалтерию документы о найме жилого помещения и потребовал полностью оплатить ему командировочные расходы. Главный бухгалтер отказалась произвести оплату. Работник обратился за разъяснением к юрисконсульту предприятия.

Сформулируйте мотивированный ответ юрисконсульта.

Задача2.

Приказом генерального директора производственного объединения экономист Смолин О.И. был переведен с его согласия на работу в филиал объединения, расположенный в другой местности. При переезде администрация обеспечила за свой счет перевозку багажа Смолина, выплатила все причитающиеся при переезде суммы на него и его семью. Проработав 4 месяца, Смолин нашел себе другую работу в этой же местности и подал заявление об увольнении по собственному желанию. Удовлетворить его администрация филиала отказалась и потребовала вернуть все компенсационные выплаты, полученные работником ранее при переезде. С заявлением о взыскании этих сумм администрация обратилась в суд.

Подлежат ли удовлетворению требования истца?

В каких случаях работник обязан вернуть компенсационные суммы, полученные в связи с переездом в другую местность?

Задача3.

Директор АО «Завод «Гранит» всячески противился заключению коллективного договора. С этой целью он отправил неосвобожденных председателя и трех членов профкома предприятия, уполномоченных работниками на ведение коллективных переговоров, в отпуск, объявив о вынужденном простое из-за невыполнения поставщиками своих обязательств. При этом время простоя было оплачено исходя из 2/3 тарифной ставки указанных работников. Председатель профкома обратился в федеральную инспекцию труда с жалобой на действия директора.

Какой ответ должен дать орган федеральной инспекции труда на жалобу председателя профкома?

Задача4.

Старший специалист предприятия «Комсет» Новикова Ф.М., имея диплом о высшем образовании по специальности «Бухгалтер-экономист», поступила в заочную аспирантуру государственного университета по специальности «Финансы и кредит». Когда она обратилась с заявлением о предоставлении ей учебного отпуска для участия в экзаменационной сессии, начальник отдела кадров организации ее заявление не принял, объяснив, что отпуск ей не положен, поскольку она получает второе высшее образование.

В роли юриста дайте правовую оценку действий начальника отдела кадров.

Задача5.

При проведении сокращения штатов в научно-исследовательском институте инспектор отдела кадров предложила старшему инженеру Мохову А.Д. должность инженера в соседнем отделе. Молохов А.Д. знал, что ее занимает Шарапова О.И., но на вопрос, как быть с ней, инспектор ответила, что в случае согласия Мохова А.Д. инженер Шарапова О.И. будет уволена по сокращению штатов. Мохов А.Д. дал свое согласие, и через две недели Шарапова была уволена.

Считая увольнение несправедливым, Шарапова О.И. обратилась в суд. Обоснуйте решение суда.

Задача6.

Старший менеджер Карлов С.И. был предупрежден о предстоящем сокращении, и ему была предложена вакантная должность менеджера в другом отделе. Карлов С.И. сначала отказался, однако через несколько дней передумал и заявил в отдел кадров о своем согласии. Но начальник отдела кадров объяснил ему, что указанная вакансия занята. По истечении установленного законом срока Карлов С.И. был уволен и через несколько дней обратился в суд, поскольку, по его сведениям, в организации имелись, и другие вакансии менеджеров. В суде юристконсульт организации заявил, что, действительно, вакансии имелись, но они появились уже после того, как Карлов С.И. отказался от предложенной ему должности, и к настоящему времени уже заняты.

Какое решение должен вынести суд?

Задача7.

Водитель грузового автомобиля Боровой Н.С. по вине другого водителя попал в аварию, получив при этом травму (сложный перелом костей стопы). По окончании периода временной нетрудоспособности и в соответствии медицинским заключением Боровой Н.С. приказом по автотранспортному предприятию (на котором он расписался не читая) был переведен в слесари-ремонтники до полного восстановления профессиональной трудоспособности. Через полтора месяца после перевода Боровой Н.С. увидел, что его заработок существенно уменьшился. Он обратился в бухгалтерию, где ему объяснили, что его прежний средний заработок был сохранен за ним только в течение месяца, с чем он и согласился, расписавшись на приказе. Боровой Н.С. обратился за консультацией к юристу.

Составьте ответ юриста.

Задача8.

Работник-донор после дня сдачи крови для переливания требовал по месту работы предоставления ему в соответствии с трудовым законодательством дня отдыха. Но в связи со срочным выполнением заказа директором предприятия было отказано в предоставлении такого дня отдыха со ссылкой на то, что этот день будет присоединен к ежегодному отпуску.

Правомерны ли действия директора?

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
У-2 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений	Законность решения юридических проблем в сфере трудовых отношений	2
	Рациональность и эффективность решения юридических проблем в сфере трудовых отношений	2
У-1 применять на практике нормы трудового права	Законность применения норм трудового права в конкретных ситуациях	2
	Обоснованность применения полученных знаний на практике	2
	Аргументированность применения правовой нормы	2
мах		10

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	9-10	5	отлично
80-89	7-8	4	хорошо
60-79	6	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 6	2	неудовлетворительно

Зачет по темам 2.5 Рабочее время, 2.6 Время отдыха, 2.7 Оплата и нормирование труда

Вопросы к зачету

1. Раскройте понятие «рабочее время».
2. Покажите значение правового регулирования рабочего времени.
3. Какие виды рабочего времени Вы знаете?
4. В чем отличие сокращенного рабочего времени от неполного рабочего времени?
5. Какие виды рабочей недели Вы знаете?
6. Что следует понимать под режимом рабочего времени?
7. Какие виды учета рабочего времени Вы знаете?
8. Что следует понимать под ненормированным рабочим днем?
9. В каких случаях может производиться работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени?
10. Какая работа признается сверхурочной и каков порядок привлечения к ней?
11. Что понимается под временем отдыха?
12. Перечислите виды времени отдыха.
13. Какие перерывы предоставляются в течении рабочего дня? В чем состоят их особенности?
14. Возможна ли работа в выходные дни?
15. Перечислите нерабочие праздничные дни.
16. Что понимается под отпуском?
17. Кто имеет право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск?
18. Какой порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков?
19. В чем сходство и различие ежегодных и дополнительных оплачиваемых отпусков работников?
20. В каких случаях возможно продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска?
21. Допускается ли разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, отзыв из отпуска, замена отпуска денежной компенсацией?
22. Раскройте понятие отпуск без сохранения заработной платы.
23. Каковы гарантии и компенсации в области рабочего времени и отпусков работников, совмещающих работу с обучением?
24. Раскройте содержание права на вознаграждение за труд, закрепленное в международных актах.
25. В чем заключается экономическая сущность заработной платы.
26. Какие функции выполняет заработная плата как правовая категория.
27. Раскройте соотношение таких понятий как «заработная плата» и «оплата труда». Какие нормы трудового права включаются в институт «Оплата и нормирование труда».
28. Дайте понятие заработной платы как элемента в содержании трудового правоотношения.
29. Раскройте правовые формы договорного регулирования заработной платы.
30. Назовите государственные гарантии по оплате труда и дайте оценку их эффективности.
31. Назовите виды основных систем оплаты труда.
32. Каков порядок установления систем оплаты труда.

33. Раскройте основные элементы тарифной системы.
34. Дайте общую характеристику новым системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.
35. Изложите гарантии оплаты труда в особых условиях
36. В каких случаях признается, что работа выполняется в особых условиях и как она оплачивается.
37. Как оплачивается работа, выполняемая в условиях, признаваемых отклоняющимися от нормальных.
38. Раскройте значение нормирования труда и укажите виды норм труда.

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-1 нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве	Воспроизведение нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые отношения	2
	Понимание значения правового регулирования общественных отношений в сфере труда	2
3-2 содержание российского трудового права	Воспроизведение основных принципов и понятий трудового права	2
	Понимание содержания нормы трудового права	2
	Оценивание проблем в правовом регулировании трудовых отношений	2
	Объяснение взаимосвязи трудового права с другими смежными отраслями права	1
3-6 виды рабочего времени и времени отдыха	Воспроизведение понятий рабочего времени и времени отдыха, их видов	2
	Понимание значения правового регулирования рабочего времени и времени отдыха	2
	Объяснение особенностей регулирования рабочего времени и времени отдыха	2
3-7 формы и системы оплаты труда	Воспроизведение понятия заработной платы принципов и методов правового регулирования оплаты труда	3
	Воспроизведение государственных гарантий по оплате труда	2
	Понимание тарифной системы оплаты труда	2
	Объяснение особенностей повременной и сдельной оплаты труда	2
мах		25

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	23-25	5	отлично
80-89	19-22	4	хорошо

60-79	13-18	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 13	2	неудовлетворительно

Тема 2.8. Дисциплина труда

Семинар

Вопросы для подготовки к семинару

1. Понятие дисциплины труда и значение дисциплины труда.
2. Методы обеспечения трудовой дисциплины.
3. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
4. Основные обязанности работников и администрации.
5. Меры поощрения и порядок их применения.
6. Дисциплинарная ответственность работников. Дисциплинарный проступок.
7. Специальная дисциплинарная ответственность (дисциплинарная ответственность отдельных категорий работников).
8. Меры дисциплинарного взыскания, порядок их наложения, обжалования и снятия.
9. Порядок применения мер дисциплинарных взыскания.

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-8 содержание трудовой дисциплины	Воспроизведение понятия трудовой дисциплины, методов ее обеспечения, видов поощрений и дисциплинарных взысканий	1
	Понимание основания и условий привлечения к дисциплинарной ответственности	1
	Объяснение порядка применения дисциплинарных взысканий	1
У-1 применять на практике нормы трудового права	Обоснованность и эффективность применения полученных знаний на практике	1
	Аргументированность применения правовой нормы	1
мах		5

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	
90-100	5	5	90-100
80-89	4	4	80-89
60-79	3	3	60-79
Менее 60	Менее 3	2	Менее 60

Практическая работа

Решение задач.

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

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

2. В организации предусмотрены следующие виды дисциплинарных взысканий:

-замечание;

-штраф;

-объявление неполного служебного соответствия;

-увольнение;

- лишение почетного звания передовика производства.

А также следующие виды поощрений:

- предоставление дополнительного отпуска в размере 3 дней;

-награждение ценным подарком;

-досрочное снятие дисциплинарного взыскания;

-награждение бесплатной путевкой в профилакторий «Ласточка».

Дайте правовую оценку на предмет соответствия действующему законодательству.

3. 15 января 2018 г. бухгалтером Сорокиной И.Н. по небрежности была неправильно оформлена накладная на выдачу материальных ценностей. В результате чего предприятию нанесен материальный вред на сумму 5000руб. Этот факт было выявлен во время аудиторской проверки 30 июля этого же года, а 5 августа этого же года приказом директора предприятия Сорокиной был объявлен выговор. Правомерно ли примененное взыскание?

4. Слесарь Романов Д.П. 20 марта 2020 г. самовольно оставил работу. Директору предприятия об этом стало известно из докладной записки начальника цеха 25 марта. С 1 апреля по 25 июня Романов находился на больничном. 30 мая директором предприятия был издан приказ о наложении на Романова дисциплинарного взыскания – выговора.

Правомерно ли применено дисциплинарное взыскание?

5. Главный бухгалтер ООО «Каскад» Петрова Л.И. опоздала на работу, о чем был составлен соответствующий акт и получено письменное объяснение от работницы. Директор издал приказ о применении дисциплинарного взыскания - выговора.

Во время проведения аудиторской проверки обнаружилось ошибки в ведении бухгалтерского учета, годовой баланс не составлен в срок. Не дождавшись окончания

проверки, директор ООО «Каскад» издал приказ о лишении Петровой квартальной премии, кроме того, ей был перенесен отпуск с июля месяца на сентябрь месяц, не предоставлен дополнительный отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня, не выплачены дивиденды.

Петрова Л.И. была уволена по п.5 ч. 1ст. 81 ТК РФ.

Правомерны ли действия директора ООО «Каскад»?

6. Директор объявил мастеру цеха замечание за то, что тот, выслушав указания начальника цеха об устранении недостатков в работе, выполнил их, но при этом вступил в перепалку с начальником цеха и оскорбил его. Не согласившись с директором, мастер цеха в объяснительной записке указал, что оскорбление начальника цеха к нарушению трудовой дисциплины не имеет никакого отношения, а вызвано личными неприязненными отношениями между ними.

Законно ли дисциплинарное взыскание?

7. 2 сентября 2019 г. директор фабрики издал приказ о направлении работницы в командировку. В связи с плохим самочувствием она отказалась от поездки. Потом она узнала о том, что ей объявили выговор. Через несколько дней в устной форме директор предложил работнице вновь поехать в командировку, она повторно отказалась. 16 сентября был издан приказ о ее увольнении.

Определите правомерность действий сторон.

8. Столяров В.С., работающий охранником, 7.05.2020 г. в свою смену в нарушение должностных обязанностей не совершал обход территории, а играл в карты с Семеновым, который должен был заступить на дежурство после него. На основании рапорта начальника службы безопасности, директор издал приказ, согласно которому 7.05.2020 г. считалось у Столярова днем прогула, в связи с чем, он лишился премии. Столяров В.С. считал изданный приказ незаконным. Кто прав в данной ситуации?

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-8 содержание трудовой дисциплины	Воспроизведение понятия трудовой дисциплины, методов обеспечения трудовой дисциплины, видов поощрений и дисциплинарных взысканий	2
	Понимание основания и условий привлечения к дисциплинарной ответственности	2
	Объяснение порядка наложения мер дисциплинарных взысканий	2
У-1применять на практике нормы трудового права	Законность применения нормы трудового права	2
	Обоснованность и эффективность применения полученных знаний на практике	2

мах		10
-----	--	----

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	9-10	5	отлично
80-89	7-8	4	хорошо
60-79	6	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 6	2	неудовлетворительно

Самостоятельная работа

Сравнительный анализ общей дисциплинарной ответственности по нормам ТК РФ и специальной дисциплинарной ответственности по Уставам и Положениям о дисциплине труда

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-8 содержание трудовой дисциплины	Воспроизведение понятия трудовой дисциплины, методов ее обеспечения, видов поощрений и дисциплинарных взысканий	1
	Понимание основания и условий привлечения к дисциплинарной ответственности	1
	Объяснение порядка применения дисциплинарных взысканий	1
У-1применять на практике нормы трудового права	Обоснованность и эффективность применения полученных знаний на практике	1
	Аргументированность применения правовой нормы	1
мах		5

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	
90-100	5	5	90-100
80-89	4	4	80-89
60-79	3	3	60-79
Менее 60	Менее 3	2	Менее 60

Самостоятельная работа

Тест по проверке усвоения темы 2.8 Дисциплина труда

1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются:
 - а) работодателем с учетом мнения представительного органа работников
 - б) общим собранием (конференцией) работников по представлению работодателя
 - в) работодателем с согласия выборного профсоюзного органа

- г) совместным решением работодателя и представительного органа работников
2. В чем выражается значение дисциплины труда?
- а) способствует эффективной организации производственного процесса
 - б) повышает оплату труда работников в зависимости от условий труда
 - в) повышает производительность труда работников
 - г) снижает количество нарушений работниками
3. Работники могут быть представлены к государственным наградам за:
- а) особые трудовые заслуги перед обществом и государством
 - б) особые трудовые заслуги перед государством
 - в) высокую производительность труда
 - г) высокие достижения в работе
4. За нарушение трудовой дисциплины работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания:
- а) замечание б) предупреждение в) выговор
 - г) лишение премии д) увольнение е) штраф
 - ж) строгий выговор
5. Виды дисциплинарных взысканий могут устанавливаться:
- а) только федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, принимаемыми федеральными органами государственной власти
 - б) федеральными законами и нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации
 - в) федеральными законами, актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления
 - г) законами и подзаконными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами организации
6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее:
- а) одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ
 - б) одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и пребывания его в отпуске
 - в) одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников
 - г) двух месяцев со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и пребывания его в отпуске
7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено:
- а) только одно дисциплинарное взыскание
 - б) не более двух дисциплинарных взысканий
 - в) не менее одного дисциплинарного взыскания
 - г) наряду с увольнением работнику может быть объявлен выговор или замечание
8. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в:
- а) течение 3-х рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе

- б) течение 3-х календарных дней со дня его издания
 - в) течение 5 рабочих дней со дня его издания
 - г) день его издания и доводится до сведения всех работников
 - д) одной календарной недели со дня его издания
9. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по:
- а) собственной инициативе
 - б) инициативе государственной инспекции труда
 - в) просьбе работника
 - г) инициативе комиссии по трудовым спорам
 - д) ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников
10. Носят ли дисциплинарные взыскания, указанные в ст.192 ТК РФ, исчерпывающий характер?
- а) да б) нет
 - в) да, для тех работников, которые несут общую дисциплинарную ответственность
11. Возможно ли за дисциплинарный проступок одновременно объявить работнику выговор и уволить его:
- а) да б) нет
 - в) да, если это предусмотрено коллективным договором
12. Налагать дисциплинарное взыскание на работника – право или обязанность работодателя:
- а) право б) обязанность
 - в) право, кроме применения дисциплинарного взыскания на руководителя организации, его заместителей, руководителей и их заместителей структурных подразделений организации
 - г) обязанность, если это установлено коллективным договором организации
13. Что является правовой основой трудовой дисциплины?
- а) правила внутреннего трудового распорядка б) Трудовой кодекс РФ
 - в) трудовой договор г) приказы руководителя организации
 - д) Конституция РФ
14. Можно ли к работнику применить несколько мер поощрения за одно достижение в работе?
- а) да б) нет
 - в) да, если это предусмотрено коллективным договором
15. Что учитывается при применении к работнику меры ответственности за совершение дисциплинарного проступка:
- а) тяжесть проступка б) предшествующее поведение работника
 - в) обстоятельства совершения проступка
 - г) количество членов семьи работника
 - д) наличие наград, других поощрений у работника
 - е) стаж его работы в данной организации

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-8 содержание трудовой дисциплины	Воспроизведение понятия трудовой дисциплины, правил и методов ее обеспечения, видов поощрений и дисциплинарных взысканий	1
	Понимание основания и условий привлечения к дисциплинарной ответственности	1
	Объяснение порядка применения дисциплинарных взысканий	1
У-1 применять на практике нормы трудового права	Обоснованность и эффективность применения полученных знаний на практике	1
	Аргументированность применения правовой нормы	1
мах		5

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	
90-100	5	5	90-100
80-89	4	4	80-89
60-79	3	3	60-79
Менее 60	Менее 3	2	Менее 60

Тема 2. 9. Охрана труда Семинар

Вопросы для подготовки к семинару

1. Понятие охраны труда. Содержание института охраны труда. Значение охраны труда.
2. Система законодательства об охране труда.
3. Основные направления государственной политики в области охраны труда.
4. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.
5. Организация охраны труда.
6. Специальные правила по охране труда женщин, несовершеннолетних, лиц с семейными обязанностями, лиц с пониженной трудоспособностью.
7. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-1 нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве.	Воспроизведение нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые отношения	1

3-9 основы охраны труда	Воспроизведение основных понятий и принципов охраны труда	1
	Понимание организации охраны труда	1
	Объяснение прав и обязанностей работников и работодателей в области охраны труда	1
	Объяснение порядка расследования несчастных случаев на производстве	1
У-1 применять на практике нормы трудового права	Законность применения правовой нормы	2
	Аргументированность применения правовой нормы	2
	Обоснованность и эффективность применения полученных знаний на практике	1
мах		10

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	9-10	5	отлично
80-89	7-8	4	хорошо
60-79	6	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 6	2	неудовлетворительно

Тема 2.10. Материальная ответственность сторон трудового договора Семинар

Вопросы для подготовки к семинару

1. Понятие материальной ответственности сторон трудового договора по нормам трудового права.
2. Условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.
3. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
4. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
5. Виды и пределы материальной ответственности работника.
6. Полная материальная ответственность работника.
7. Письменные договоры о полной материальной ответственности работника.
8. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинения имущественного ущерба.
9. Определение размера причиненного работодателю ущерба.
10. Порядок взыскания ущерба.
12. Материальная ответственность работодателя перед работником.

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-10 порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора	Воспроизведение основных понятий материальной ответственности сторон трудового договора	1

	Понимание условий материальной ответственности сторон трудового договора	1
	Объяснение видов и пределов материальной ответственности работника	1
	Объяснение порядка взыскания ущерба	1
У-1 применять на практике нормы трудового права	Обоснованность и эффективность применения полученных знаний на практике	1
мах		5

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	5	5	отлично
80-89	4	4	хорошо
60-79	3	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 3	2	неудовлетворительно

Самостоятельная работа

Сравнительный анализ материальной ответственности работника по нормам ТК РФ и имущественной ответственности по нормам ГК РФ

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-10 порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора	Воспроизведение основных понятий материальной ответственности сторон трудового договора	1
	Понимание условий материальной ответственности сторон трудового договора	1
	Объяснение видов и пределов материальной ответственности работника	1
	Объяснение порядка взыскания ущерба	1
У-1 применять на практике нормы трудового права	Обоснованность и эффективность применения полученных знаний на практике	1
мах		5

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	5	5	отлично
80-89	4	4	хорошо
60-79	3	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 3	2	неудовлетворительно

Самостоятельная работа

Тест по теме 2.10 «Материальная ответственность сторон трудового договора»

1. Какие общие признаки присущи материальной ответственности сторон трудового договора?

- а) по общему правилу, сторона несет материальную ответственность только за виновное противоправное причинение ущерба другой стороне
- б) возникновение двусторонней материальной ответственности обусловлено существованием трудового договора
- в) субъектами ответственности выступают юридические лица и граждане Российской Федерации

г) ее субъектами являются только стороны трудового договора – работник и работодатель

2. Какие юридические обязанности работника лежат в основе его материальной ответственности?

а) бережно относиться к имуществу работодателя и других работников

б) соблюдать требования по охране труда и производственной санитарии

в) создавать условия для сохранности работодателем его имущества

г) соблюдать внутренний трудовой распорядок

3. Что понимается под прямым действительным ущербом?

а) реальное уменьшение наличного имущества или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества

б) реальное уменьшение наличного имущества или ухудшение его состояния, а также фактические потери, которые терпит работодатель в связи с невозможностью использования имущества

в) фактическое уменьшение наличного имущества или его стоимости, а также упущенная выгода

г) прямой действительный материальный ущерб и упущенная выгода

4. Когда работник освобождается от материальной ответственности по нормам трудового права?

а) когда причинен материальный ущерб в период стихийного бедствия

б) неисполнения работодателем обязанности по обеспечению требований охраны труда

в) причинения материальной ответственности в нерабочее время

г) неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику

д) в период военного положения

5. В каких пределах работник несет материальную ответственность?

а) своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами

б) причиненного ущерба, но не свыше минимального размера оплаты труда, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом

в) трех средних месячных заработков, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами

г) ограничений не установлено

6. В чем заключается полная материальная ответственность работника? Это возмещение ущерба:

а) в полном размере

б) в размере стоимости имущества, которому причинен ущерб. При этом максимальный размер возмещения ограничивается прожиточным минимумом, установленным в РФ

в) в полном размере. При этом максимальный размер возмещения ограничивается 20 средними месячными заработками работника

7. Работник несет полную материальную ответственность в случаях:

а) умышленного причинения ущерба

б) причинения ущерба в условиях необходимой обороны

в) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну

г) выполнения работ сверх нормальной продолжительности рабочего времени

д) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора

е) на основании специального законодательства РФ

8. С кем могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности?

а) с достигшими возраста 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности

б) с достигшими возраста 16 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные или товарные ценности

в) возраст не имеет значения, при этом учитывается, что работник имеет отношение к материальным ценностям

9. Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб:

а) отказаться от его взыскания, за исключением случаев причинения ущерба преступлением или административным проступком

б) повысить размер возмещаемого ущерба

в) полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника

г) частично отказаться от его взыскания с виновного работника, за исключением случаев причинения ущерба умышленно или в состоянии алкогольного опьянения работника

10. Что обязан возместить работнику работодатель в случае незаконного лишения работника возможности трудиться?

а) возместить работнику не полученный им заработок

б) возместить работнику моральный вред

в) предоставить работнику компенсацию в пределах минимальной заработной платы, установленной в РФ

г) выплатить работнику компенсацию в размере не менее прожиточного минимума, установленного в субъекте РФ.

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-10 порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора	Воспроизведение основных понятий материальной ответственности сторон трудового договора	2
	Понимание условий материальной ответственности сторон трудового договора	2
	Объяснение видов и пределов материальной ответственности работника	2

	Объяснение порядка взыскания ущерба	2
У-1применять на практике нормы трудового права	Обоснованность и эффективность применения полученных знаний на практике	2
маж		10

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	9-10	5	отлично
80-89	7-8	4	хорошо
60-79	6	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 6	2	неудовлетворительно

Практическая работа

Решение ситуационных задач.

1. В гардеробе театра пропало сданное на хранение зимнее пальто гр. Васильевой А.Н.. Администрация выплатила ей стоимость пальто в сумме 12 000 руб. Администрация предложила гардеробщице Усмановой Л.П. возместить эту сумму. Она отказалась выполнить требование администрации, ссылаясь на то, что с ней не был заключен договор о полной материальной ответственности, ей не были созданы надлежащие условия труда (ее никто не заменил во время обеда, и она вынуждена была оставлять гардероб, а это было опасно, так как барьер, отделяющий гардероб от коридора, был низкий)

2. Козлову Л. А. в течении трех месяцев после увольнения не был предоставлен расчет в размере 15000 рублей и компенсация за неиспользованный отпуск 17000 рублей. Козлов Л.А. обратился в суд с заявлением об индексации задержанных выплат по ставке рефинансирования Банка России.

Назовите основания и порядок привлечения к ответственности работодателя за задержку заработной платы.

3. По вине работника отдела кадров Суловой М.П. , уволенному по собственному желанию Никитину Д.Н. , выдача трудовой книжки была задержана на два месяца. Никитин Д.Н. обратился в суд с требованием о взыскании с работодателя оплаты вынужденного прогула. По решению суда предприятие возместило причиненный Никитину ущерб и обратилось в суд с иском к Суловой М.П. о возмещении ущерба в порядке регресса. Судом было вынесено решение о взыскании суммы ущерба в полном размере. Удовлетворяя требование предприятия, суд руководствовался ст. 1081 ГК РФ, в соответствии с которой лицо, возместившее вред, причиненный другим лицом, имеет право обратного требования (регресса) к этому лицу в размере выплаченного возмещения, если иной размер не установлен законом. Обосновано ли решение суда?

4. Тракторист Бобров А.А. в целях избежания наезда на находящегося в нетрезвом состоянии Рыбина Н.Г. врезался в дерево, причинив вред имуществу работодателя. При рассмотрении дела оказалось, что и сам Бобров А.А. находился в нетрезвом состоянии.

Составьте документы, необходимые для привлечения к материальной ответственности. Подготовьте юридическое заключение.

4. Со всеми охранниками организации заключены письменные договоры о полной материальной ответственности. При обходе территории один из охранников обнаружил пропажу авиационного бака из нержавеющей стали. Вся смена, состоящая из трех охранников, была привлечена к полной материальной ответственности и произведено стопроцентное удержание из заработной платы. Работники обратились за разъяснениями в коллегию адвокатов. Назовите особенности индивидуальной и коллективной материальной ответственности.

5. Директор магазина «Лиана» Тимошенко О. П., обратился в суд с иском к Олешко и Мировичу о возмещении материального ущерба, причиненного недостачей и о взыскании упущенной выгоды. В обоснование иска он указал, что ответчики работали у него продавцами промышленных товаров. С ними был заключен договор о полной материальной ответственности. В результате инвентаризации была выявлена недостача в размере 30143 руб. После этого оба продавца оставили свое рабочее место и не выходили на работу с 22 по 25 мая. 25 мая с участием ответчиков была проведена повторная инвентаризация и выявлена недостача на сумму 40841 руб. Истец также указал, что в результате простоя магазина с 22 по 25 мая упущенная выгода составила 7813 руб. Судом требования истца удовлетворены полностью. Заявленные суммы ущерба взысканы с ответчиков солидарно. Согласны ли вы с данным решением суда? Обоснуйте свою позицию.

6. Водители-экспедиторы Шилов Л.Д. и Бритых В. А., получив под отчет 300000 рублей, направились в другой город за партией мебели. Вернувшись, они заявили, что деньги и документы у них отобрали вооруженные грабители, пригрозив физической расправой в случае обращения в органы внутренних дел. Директор обратился за консультацией к адвокату.

Составьте юридическое заключение.

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-10 порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора	Воспроизведение основных понятий материальной ответственности сторон трудового договора	1
	Понимание условий материальной ответственности сторон трудового договора	1
	Объяснение видов и пределов материальной ответственности работника	1
	Объяснение порядка взыскания ущерба	1
У-1 применять на практике нормы трудового права	Законность применения нормы трудового права	1
	Обоснованность и эффективность применения полученных знаний на практике	1
	Аргументированность применения правовой нормы	1
У-2 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений	Законность решения юридических проблем в сфере трудовых отношений	1

	Рациональность решения юридических проблем в сфере трудовых отношений	1
	Аргументированность решения	1
max		10

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	9-10	5	отлично
80-89	7-8	4	хорошо
60-79	6	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 6	2	неудовлетворительно

Зачет по теме 2. 8 Дисциплина труда и 2.10 Материальная ответственность сторон трудового договора

Вопросы для подготовки к зачету

1. Понятие дисциплины труда и значение дисциплины труда.
2. Методы обеспечения трудовой дисциплины.
3. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
4. Основные обязанности работников и администрации.
5. Меры поощрения и порядок их применения.
6. Дисциплинарная ответственность работников. Дисциплинарный проступок.
7. Специальная дисциплинарная ответственность (дисциплинарная ответственность отдельных категорий работников).
8. Меры дисциплинарного взыскания, порядок их наложения, обжалования и снятия.
9. Порядок применения мер дисциплинарных взыскания.
10. Отличие материальной ответственности от гражданско –правовой ответственности.
11. Понятие материальной ответственности сторон трудового договора по нормам трудового права.
12. Условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.
13. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
14. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
15. Виды и пределы материальной ответственности работника.
16. Полная материальная ответственность работника.
17. Письменные договоры о полной материальной ответственности работника.
18. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинения имущественного ущерба.
19. Определение размера причиненного работодателю ущерба.
20. Порядок взыскания ущерба.
21. Материальная ответственность работодателя перед работником.

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-8 содержание трудовой дисциплины	Воспроизведение понятия трудовой дисциплины, методов ее обеспечения, видов поощрений и дисциплинарных взысканий	2
	Понимание основания и условий привлечения к дисциплинарной ответственности	2
	Объяснение порядка применения дисциплинарных взысканий	2
3-10 порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора	Воспроизведение основных понятий материальной ответственности сторон трудового договора	2
	Понимание условий материальной ответственности сторон трудового договора	2
	Объяснение видов и пределов материальной ответственности работника	2
	Объяснение порядка взыскания ущерба	2
У-1 применять на практике нормы трудового права	Законность применения нормы трудового права	2
	Обоснованность и эффективность применения полученных знаний на практике	2
	Аргументированность применения правовой нормы	2
У-2 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений	Законность решения юридических проблем в сфере трудовых отношений	2
	Аргументированность решения	2
	Рациональность решения юридических проблем в сфере трудовых отношений	1
мах		25

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	23-25	5	отлично
80-89	19-22	4	хорошо
60-79	13-18	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 13	2	неудовлетворительно

Тема 2. 11. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Вопросы для самостоятельного изучения.

1. Критерии дифференциации правового регулирования труда отдельных категорий работников.
2. Особенности правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

3. Особенности правового регулирования труда работников моложе 18 лет.
4. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
5. Особенности правового регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.
5. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей — физических лиц.
6. Особенности регулирования труда педагогических работников.
7. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.
8. Особенности регулирования труда надомников.
9. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
10. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей.
11. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.
12. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-5 виды трудовых договоров	Воспроизведение видов трудовых договоров	1
	Оценивание законности заключения трудового договора с точки зрения вида трудового договора	1
3-1 нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве	Воспроизведение системы источников трудового права, ее особенностей	1
	Понимание единства и дифференциации трудового законодательства	2
мах		5

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	5	5	отлично
80-89	4	4	хорошо
60-79	3	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 3	2	неудовлетворительно

Самостоятельная работа

Тест по проверке освоения темы по теме 2.11 «Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников»

1. На государственных гражданских служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права...

- а) распространяется в полном объеме;
 - б) распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами о государственной гражданской службе;
 - в) распространяется с изъятиями, предусмотренными служебным контрактом.
- 2.С гражданином, который прибыл из военного комиссариата для прохождения альтернативной гражданской службы, работодатель обязан:
- а) подписать соглашение за период прохождения альтернативной гражданской службы;
 - б) заключить срочный трудовой договор;
 - в) заключить трудовой договор на неопределенный срок.
3. По соглашению сторон работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя по общему правилу на срок:
- а) до одного месяца;
 - б) до трех месяцев;
 - в) до одного года.
- 4.Трудовой кодекс РФ...
- а) ограничивает применение труда женщин на подземных работах;
 - б) запрещает применение труда женщин на подземных работах, за исключением работ по санитарному и бытовому обслуживанию;
 - в) запрещает применение труда женщин на подземных работах.
- 5.В государственных и муниципальных высших учебных заведениях должность заведующего кафедрой может замещаться лицом...
- а) до достижения им возраста 70 лет;
 - б) до достижения им возраста 60 лет;
 - в) до достижения им возраста 65 лет.
- 6.Срочный служебный контракт с гражданским служащим заключается в случае....
- а) замещение отдельных должностей гражданской службы категории «обеспечивающие специалисты»;
 - б) достижение гражданским служащим возраста 60 лет;
 - в) достижение гражданским служащим возраста 65 лет.
7. Инвалиды-надомники по решению руководителя организации переведены для работы в фабричный цех. По трудовому законодательству это...
- а) перевод на другую работу;
 - б) перемещение на другое рабочее место;
 - в) перемещение в другое структурное подразделение.
- 8.С работником, направляемым на работу в представительство Российской Федерации за границей, заключается трудовой договор на срок:
- а) до трех лет;
 - б) не менее 5 лет;
 - в) не более 5 лет.
- 9.Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью:
- а) 31 календарный день;
 - б) 24 календарных дня;
 - в) 45 календарных дней.

10. Для расторжения трудового договора с работником до 18 лет кроме соблюдения общего порядка необходимо получить согласие:

- а) комиссии по делам несовершеннолетних и государственной инспекции по труду;
- б) обоих родителей работника;
- в) представительного органа работников.

11. Руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив работодателя:

- а) не менее чем за два месяца;
- б) не менее чем за месяц;
- в) не менее чем за 1.5 месяца.

12. Продолжительность рабочего времени для работающих по совместительству не может превышать:

- а) 5 часов в день и 20 часов в неделю;
- б) 2 часов в день и 10 часов в неделю;
- в) 3-4 часов в день и не более половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующих работников.

13. Работодатель, заключивший трудовой договор на 2 месяца с работником:

- а) имеет право установить испытательный срок на неделю;
- б) не имеет права устанавливать испытательный срок;
- в) обязан установить испытательный срок на неделю.

14. продолжительность работы вахтовым методом не должна превышать:

- а) 2 месяцев, в исключительных случаях – 3 месяцев;
- б) месяца, в исключительном случае – 3 месяца;
- в) 3 рабочих недель (при шестидневной неделе).

15. об изменении определенных сторонами условий труда работодатель – физическое лицо обязан в письменной форме предупредить работника:

- а) за 14 календарных дней;
- б) за месяц;
- в) за 2 месяца.

16. расторжение трудового договора с надомником происходит по основаниям, предусмотренным в:

- а) Трудовом Кодексе РФ;
- б) специальном федеральном законе;
- в) трудовом договоре.

17. Дисциплина работников, заключивших трудовой договор с религиозной организацией, регулируется:

- а) положениями (уставами) о дисциплине работников религиозных организаций, утверждаемыми Правительством РФ;
- б) Трудовым Кодексом РФ;
- в) Трудовым Кодексом РФ и внутренними установленными религиозной организацией.

18. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников образовательных учреждений не может превышать:

- а) 40 часов в неделю;
- б) 36 часов в неделю;
- в) 30 часов в неделю.

19.Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска для лиц, постоянно работающих в районах Крайнего Севера, составляет:

- а) 24 календарных дня;
- б) 21 рабочий день;
- в) 14 календарных дней.

20. Совместительство – это

- а) выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время;
- б) выполнение работы сверхурочно по своей работе;
- в) заключение договора гражданско-правового содержания вместе с трудовым договором с одним работодателем.

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-5 виды трудовых договоров	Воспроизведение видов трудовых договоров	2
	Оценивание законности заключения трудового договора с точки зрения вида трудового договора	1
3-1нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве	Воспроизведение системы источников трудового права, ее особенностей	1
	Понимание единства и дифференциации трудового законодательства	1
мах		5

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	5	5	отлично
80-89	4	4	хорошо
60-79	3	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 3	2	неудовлетворительно

Практическая работа

Решение задач

1. При поступлении на работу по совместительству директор по персоналу попросил Иванова принести следующие документы: паспорт, документ об образовании, копию трудовой книжки, заверенную печатью организации, где он работает на основной работе. Просьба мотивирована тем, что копия трудовой книжки будет служить доказательством наличия основной работы.

Дайте правовую оценку действиям директора по персоналу.

2.Работник, работающий в районах Крайнего Севера, обратился с заявлением об увольнении по собственному желанию и предоставлении отпуска за четыре года работы. На основании ст.127 ТК РФ работник просил указать днем увольнения последний день отпуска. Руководитель организации в удовлетворении заявления отказал, поскольку в

соответствии с ч. 3 ст.322 ТК РФ полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера, допускается не более чем за два года. Правомерен ли отказ руководителя организации?

3. Работодатель, являющийся индивидуальным предпринимателем, отказался от выдачи работнику трудовой книжки после увольнения с работы, так как у него отсутствует печать, и он не имеет возможности оформить работнику трудовую книжку. Правомерен ли отказ работодателя?

4. Работник на работе по совместительству отработал более 16 часов в неделю. В связи с этим он потребовал от работодателя оплаты отработанных сверх этого норматива часов как сверхурочной работы и работы в выходные дни. Работодатель в удовлетворении заявления отказал, так как работник по совместительству трудится менее нормальной продолжительности рабочего времени. Тогда как сверхурочной можно признать только работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Правомерен ли отказ работодателя?

5. Костюмерша оперного театра А. решила заключить трудовой договор и с драматическим театром.

Однако дирекция оперного театра, узнав об этом, направила дирекции драматического театра письмо, в котором указала, что А. часто бывает нетрудоспособна и с трудом выполняет свои трудовые функции по основному месту работы.

Что является совместительством?

Существуют ли ограничения для осуществления работы по совместительству?

6. Шестнадцатилетний Иванов в декабре был принят в ООО «Металлист» электромонтером и был допущен к работе без инструктажа. Иванову была установлена смена продолжительностью 7 часов 12 минут с оплатой за фактически проработанное время. В ноябре следующего года Иванову был предоставлен очередной отпуск на 30 календарных дней. После отпуска ему по мотивам производственной необходимости было предложено перейти на погрузку готовой продукции, связанную с переносом тяжестей от 20 до 25 кг, но Иванов отказался приступить к этой работе, ссылаясь на слабое здоровье, за что ему был объявлен выговор.

Какие установлены правила при приеме на работу рабочих и служащих моложе 18 лет?

Какие льготы установлены для них по рабочему времени, времени отдыха, по оплате труда?

Каким образом закон ограничивает увольнение рабочих и служащих моложе 18 лет?

7. При приеме на работу гардеробщика с ним был заключен срочный трудовой договор с условием о сезонном характере работы (период работы март - апрель). Правомерны ли действия работодателя?

8. Фрик, проработавший на строительстве города, расположенного в районах Крайнего Севера 1 год и 11 месяцев, обратился к работодателю с заявлением о предоставлении ему ежегодного отпуска за 2 года и дополнительного отпуска к ежегодным отпускам.

Какой продолжительности отпуск должен быть предоставлен Фрик? Каков порядок предоставления ежегодного и дополнительного отпусков работникам Крайнего Севера?

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-5 виды трудовых договоров	Воспроизведение видов трудовых договоров	1
	Понимание значения видов трудовых договоров	1
	Оценивание законности заключения трудового договора с точки зрения вида трудового договора	2
У-1применять на практике нормы трудового права	Обоснованность и эффективность применения полученных знаний на практике	2
	Аргументированность применения правовой нормы	2
	Законность применения норм трудового права в конкретных ситуациях	2
мах		10

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	9-10	5	отлично
80-89	7-8	4	хорошо
60-79	6	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 6	2	неудовлетворительно

Тема 2. 12. Защита трудовых прав, свобод и законных интересов

Вопросы для подготовки к семинару

1. Защита трудовых прав, свобод и законных интересов: понятие и основные способы.
2. Понятие и виды надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права .
3. Государственные органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
 - а) федеральная инспекция труда
 - б) специализированные федеральные надзорные органы.
4. Защита трудовых споров работников профессиональными союзами. Профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
5. Ответственность должностных лиц, организаций за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.
6. Самозащита работниками трудовых споров.

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-2 содержание российского трудового права	Воспроизведение основных понятий и принципов трудового права	1
	Оценивание проблем в правовом регулировании трудовых отношений	1
У-2 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений	Рациональность и эффективность решения юридических проблем в сфере трудовых отношений	1
	Аргументированность решения	1
	Законность решения юридических проблем в сфере трудовых отношений	1
мах		5

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	5	5	отлично
80-89	4	4	хорошо
60-79	3	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 3	2	неудовлетворительно

Самостоятельная работа

Тест по теме «Защита трудовых прав»

1. Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

- а) самозащита работниками трудовых прав;
- б) защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- в) государственный надзор и контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- г) судебная защита.

2. Для осуществления контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать:

- а) административные инспекции труда профсоюзов;
- б) правовые и технические инспекции труда профсоюзов;
- в) публичные инспекции труда профсоюзов;
- г) государственные и муниципальные инспекции труда профсоюзов.

3. Профсоюзные инспектора труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать:

- а) только государственные и муниципальные унитарные предприятия и учреждения;
- б) только некоммерческие организации;
- в) только организации с организационно-правовой формой – акционерные общества с числом работников не менее 100 человек;
- г) только работодателей – индивидуальных предпринимателей;
- д) любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей – физических лиц) у которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение.

4. Государственный надзор и контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории Российской Федерации осуществляют:

- а) Счетная палата РФ;
- б) Федеральное казначейство;
- в) Министерство внутренних дел РФ;
- г) Федеральная инспекция труда;
- д) Министерство труда и социального развития РФ.

5. Государственные инспекторы труда в целях осуществления государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, инспектируют:

- а) только государственные и муниципальные унитарные предприятия и учреждения;
- б) только некоммерческие организации;
- в) только организации с организационно-правовой формой – акционерные общества с числом работников не менее 100 человек; г) только работодателей – индивидуальных предпринимателей; д) любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей – физических лиц).

6. При инспекционной проверке государственный инспектор труда:

- а) в обязательном порядке уведомляет работодателя или его представителя не менее чем за 3 месяца до проверки;
- б) в обязательном порядке уведомляет работодателя или его представителя не менее чем за 1 месяц до проверки;
- в) в обязательном порядке уведомляет работодателя или его представителя не менее чем за 3 дня до проверки;
- г) в обязательном порядке уведомляет работодателя или его представителя не менее чем за 1 день до проверки;

д) может уведомлять о своем присутствии работодателя или его представителя, если только не считает, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля.

7. Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы:

а) только соответствующему руководителю по подчиненности и (или) главному государственному инспектору труда Российской Федерации;

б) только главному государственному инспектору труда Российской Федерации;

в) только в суде;

г) соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда Российской Федерации и (или) в суде.

8. Решения главного государственного инспектора труда Российской Федерации могут быть обжалованы:

а) только соответствующему руководителю по подчиненности;

б) в суде;

в) только первому государственному инспектору труда Российской Федерации;

г) соответствующему руководителю по подчиненности и (или) в судебном порядке;

д) соответствующему руководителю по подчиненности, первому государственному инспектору труда

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-3 права и обязанности работников и работодателей	Воспроизведение основных права и обязанности работников и работодателей	1
	Понимание значения прав и обязанностей работников и работодателей	1
	Объяснение прав и обязанностей работников и работодателей	1
	Оценивание прав и обязанностей работников и работодателей	1
3-2содержание российского трудового права	Объяснение взаимосвязи трудового права с другими смежными отраслями права	1
мах		5

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	5	5	отлично
80-89	4	4	хорошо
60-79	3	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 3	2	неудовлетворительно

Тема 2. 13. Трудовые споры

Семинар

Вопросы для подготовки к семинару.

1. Понятие и юридическая природа трудовых споров.
2. Структура трудового спора.
3. Классификация трудовых споров
4. Принципы рассмотрения трудовых споров
5. Система нормативных правовых актов, касающихся порядка разрешения трудовых споров
6. Общая характеристика органов по разрешению трудовых споров, их система.
7. Подведомственность и подсудность трудовых споров
8. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров
9. Забастовка. Реализация права на забастовку.

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
З-11 порядок разрешения трудовых споров	Понимание природы трудовых споров и путей их разрешения	1
	Объяснение подведомственности трудовых споров	1
	Объяснение порядка разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров	1
У-2 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений	Законность решения юридических проблем в сфере трудовых отношений	1
	Рациональность решения юридических проблем в сфере трудовых отношений	1
	Аргументированность решения	1
мах		5

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	5	5	отлично
80-89	4	4	хорошо
60-79	3	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 3	2	неудовлетворительно

Практическое занятие

Деловая игра « Рассмотрение индивидуального трудового спора»

Цели деловой игры

Основными целями деловой игры « Индивидуальный трудовой спор» являются:

- формирование у студентов навыков подготовки документов правового характера;
- формирование навыков коллективной работы, взаимодействия с управленческим персоналом, общественными организациями, рядовыми работниками;
- формирование навыков отстаивания и защиты прав человека;
- приобретение навыков анализа конкретной ситуации;
- углубление знаний по трудовому праву.

Вариант практической ситуации

Климов работал в «Быттехника» слесарем механосборочных работ на участке по ремонту холодильника. 26 февраля 2018 г. приказом № 4 директором предприятия ему было объявлено замечание за невыполнение заявок и отсутствие на работе 21 февраля 2018 г. в течение рабочего дня. Поводом к наложению данного дисциплинарного взыскания послужило то, что он не смог 21 февраля 2018 г. выполнить две заявки на ремонт холодильников и отсутствовал на рабочем месте после обеда.

28 февраля 2018 г. приказом директора № 5 ему было объявлен выговор за самовольный преждевременный уход с работы, имевший место 26 февраля 2018 г.

С наложением на него дисциплинарного взыскания Климов не согласен, так как выполнить заявки 21 февраля 2018 г. он не смог из-за отсутствия на участке запасных частей. 21 февраля до обеда он был занят осмотром неисправных холодильников, а после обеда пошел по магазинам искать нужные запчасти. Пейджер, которым пользовались все слесаря мастерской, он с собой брать отказался, поскольку считает, что администрация обязана обеспечить его мобильным телефоном.

26 февраля он действительно ушел с работы на час раньше, потому что ему было необходимо обратиться с жалобой на действия директора в инспекцию труда и он беспокоился, что не успеет попасть к инспектору до окончания рабочего времени инспекции.

Директор считает свои действия законными. Коллектив настроен против Климова, поскольку у него очень трудный характер, он всегда всем недоволен. В обязанности слесарей не входит закупка запчастей. Они по заявкам выдаются со склада. Климов на склад заявку не подавал. Письменные объяснения по фактам нарушений трудовой дисциплины он дать отказался, о чем был составлен акт.

Климов обратился в КТС.

Примерный состав участников деловой игры:

Работники, права которых нарушены, - 2 – 4 чел. (в зависимости от наличия учебного времени);

Представители работодателя - члены комиссии по трудовым спорам (КТС) - 3 чел.;

Представители профсоюза – члены КТС – 2 чел.;

Руководители структурных подразделений, допустивших нарушения, - 2 – 4 чел. (в зависимости от количества спорящих работников);

Отдел кадров – 1 чел.;

Руководитель организации – 1 чел.;

Члены коллектива организации – все студенты группы;

Представители профсоюзного комитета – 2 чел.;

Представители работодателя и представители работников, ответственные за подготовку Положения о КТС и проведение собрания по выборам КТС, - по 2 чел. От каждой стороны;

Эксперты – 4 чел.

Задание участникам деловой игры

Представители работников и представители работодателя готовят проект Положения о КТС.

Отдел кадров и руководитель организации готовят приказ о назначении своих представителей в состав КТС.

Представители профсоюзного комитета проводят общее собрание членов коллектива, выдвигают своих представителей в состав КТС и пишут протокол собрания.

Работники, права которых нарушены, пишут заявления в КТС, основываясь на конфликтных ситуациях, данных в сценарии, либо предлагают иную конфликтную ситуацию.

Члены КТС распределяют обязанности между членами комиссии и пишут протокол своего заседания. Ведут заседание по рассмотрению жалобы.

Свидетели выступают на заседание КТС, подтверждают факт нарушения прав своего коллеги по работе либо опровергают его, приводя доводы.

Руководители структурных подразделений выступают на заседании КТС с обоснованием правомерности своих действий.

Подготовка и проведение деловой игры

Преподаватель заранее (не менее чем за две недели) знакомит студентов с целями деловой игры, объясняет задачи всех участников и распределяет роли с учетом пожеланий студентов.

Всем участникам деловой игры выдается задание, которое они выполняют за пределами учебного расписания, консультируясь с преподавателем.

Проекты документов, подготовленные студентами до проведения деловой игр, предъявляются экспертам, они готовят по ним свои письменные заключения и доводят свое мнение до сведения группы перед началом игры.

В ходе учебного занятия после сообщения экспертов о наличии Положения о КТС, утвержденного в установленном порядке, членов Комиссии, избранных на собрании, проводятся заседание КТС по рассмотрению индивидуального трудового спора. В зависимости от наличия учебного (аудиторного) времени на заседании могут быть рассмотрены от одного до нескольких заявлений с приглашением свидетелей и других заинтересованных лиц.

После принятия членами КТС решения и его оглашения представитель отдела кадров и руководитель организации высказывают свое мнение относительно решения КТС и сообщают о своих дальнейших действиях.

Разбор деловой игры и подведение итогов

Преподаватель поочередно предоставляет слово экспертам для заключений. Эксперты в течение трех-пяти минут оценивают подготовленность студентов к деловой игре, активность и компетентность участников игры, конструктивность вносимых ими предложений. Они кратко анализируют выступления всех участников, отмечая как положительные, так и отрицательные стороны, и дают им оценку. При этом учитывается активность студентов, знание ими законов и практики их применения, умение подготовить документы правового характера, общаться с руководящими работниками, общественными организациями, отстаивать свои позиции, вести диалог, принимать оптимальные решения и правильно строить отношения в коллективе.

Преподаватель, не повторяя сказанного экспертами, в течение пяти минут подводит итоги проведенного занятия, кратко анализирует заключения экспертов. При этом он обращает внимание на полноту достижения поставленных перед студентами целей, на недостатки и положительные стороны, высказывает, что, по его мнению, могло бы способствовать активизации деловой игры, повышению результативности.

Преподаватель, как правило, соглашается с оценками, данными экспертами участникам игры.

Полезно выслушивать и мнение студентов о проведенной деловой игре, что поможет в дальнейшем совершенствовать этот вид занятий.

В заключение преподаватель благодарит всех присутствующих за активное участие в деловой игре.

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
У-Занализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров	Законность предложений по урегулированию трудовых споров	2
	Рациональность предложения по урегулированию трудового спора	1
	Аргументированность предложения по урегулированию трудового спора	1
У-1применять на практике нормы трудового права	Обоснованность и эффективность применения полученных знаний на практике	1

	Аргументированность применения правовой нормы	1
	Законность применения норм трудового права в конкретных ситуациях	1
3-1 Порядок разрешения трудовых споров	Понимание причин трудовых споров	1
	Воспроизведение органов, рассматривающих трудовые споры, их подведомственность	1
	Объяснение порядка разрешения индивидуальных и коллективных споров	1
мах		10

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	9-10	5	отлично
80-89	7-8	4	хорошо
60-79	6	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 6	2	неудовлетворительно

Зачет по разделу «Защита трудовых прав работников»

Вопросы к зачету

1. Защита трудовых прав, свобод и законных интересов: понятие и основные способы.
2. Понятие и виды надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права .
3. Государственные органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
 - а) федеральная инспекция труда
 - б) специализированные федеральные надзорные органы.
4. Защита трудовых споров работников профессиональными союзами. Профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
5. Ответственность должностных лиц, организаций за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.
6. Самозащита работниками трудовых споров.
7. Понятие и юридическая природа трудовых споров.
8. Структура трудового спора.
9. Классификация трудовых споров
10. Понятие индивидуального трудового спора.
11. Принципы рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
12. Подведомственность и подсудность индивидуальных трудовых споров
13. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в ктс.
14. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде.
15. Общая характеристика органов по разрешению коллективных трудовых споров, их система.

16.Порядок рассмотрения коллективного трудового спора.

17.Забастовка. Реализация права на забастовку.

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
3-1 Порядок разрешения трудовых споров	Понимание природы трудовых споров и путей их разрешения	3
	Воспроизведение органов, рассматривающих трудовые споры	3
	Объяснение подведомственности трудовых споров	3
	Объяснение порядка разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров	3
У-2 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений	Законность решения юридических проблем в сфере трудовых отношений	2
	Рациональность решения юридических проблем в сфере трудовых отношений	3
	Аргументированность решения	2
У-1 применять на практике нормы трудового права	Законность применения нормы трудового права	2
	Обоснованность и эффективность применения полученных знаний на практике	2
	Аргументированность применения правовой нормы	2
мах		25

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	23-25	5	отлично
80-89	19-22	4	хорошо
60-79	13-18	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 13	2	неудовлетворительно

Экзамен по трудовому праву по билетам

Вопросы к экзамену

1. Понятие и функции трудового права, его место в системе российского права.
2. Предмет трудового права.
3. Метод трудового права.
4. Сферы действия трудового права
5. Система трудового права, ее структура.
6. Роль, цели и задачи трудового права.
7. Трудовые правоотношения.
8. Виды трудовых правоотношений.
9. Понятие и значение принципов трудового права.
10. Классификация принципов трудового права.
11. Понятие источников трудового права и их классификация и действие.
12. Понятие и виды субъектов трудового права.
13. Правовой статус граждан в трудовом праве.
14. Правовой статус работодателя и представителя работодателя
15. Правовой статус профсоюзной организации
16. Понятие социального партнерства, принципы социального партнерства.
17. Стороны социального партнерства, их правовой статус.
18. Система и формы социального партнерства.
19. Понятие, содержание и порядок заключения коллективных соглашений.
20. Понятие и содержание коллективного договора.
21. Порядок заключения, изменения, дополнения и прекращения коллективного договора.
22. Государственная политика в области содействия занятости населения.
23. Понятие занятости, виды и формы обеспечения занятости.
24. Правовой статус субъектов правоотношений в сфере занятости.
25. Условия признания граждан безработными, порядок регистрации безработных граждан.
26. Правовой статус безработных граждан.
27. Характеристика отдельных мер социальной защиты безработных граждан (пособие по безработице, переобучение и повышение квалификации безработных граждан, общественные работы).
28. Понятие, признаки, функции и виды трудового договора.
29. Содержание и форма трудового договора.
30. Порядок заключения трудового договора. Испытание при приеме на работу.
31. Защита персональных данных работников.
32. Перевод и перемещение на другую работу.
33. Изменение существенных условий труда.
34. Классификация оснований прекращения трудового договора.
35. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
36. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по невиновным основаниям и при смене собственника.
37. Расторжение трудового договора за нарушение трудовой дисциплины и невыполнение своих трудовых обязанностей.

38. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
39. Правовые гарантии при увольнении работников.
40. Трудовая книжка.
41. Защита персональных данных работника.
42. Понятие и виды рабочего времени.
43. Сокращенная продолжительность рабочего времени.
44. Неполное рабочее время.
45. Сверхурочная работа. Работа по совместительству и сверхурочные работы.
46. Ненормированное рабочее время.
47. Режимы и учет рабочего времени.
48. Понятие и виды времени отдыха.
49. Перерывы в работе. Выходные и нерабочие, праздничные дни.
50. Понятие и виды отпусков.
51. Основные и дополнительные отпуска.
52. Порядок и очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.
53. Понятие оплаты труда заработной платы, методы правового регулирования.
54. Основные государственные гарантии по оплате труда работников. Исчисление средней заработной платы.
55. Формы оплаты труда и системы заработной платы.
56. Тарифная система оплаты труда. Нормы труда и сдельные расценки
57. Оплата труда в особых условиях труда, порядок и сроки выплаты заработной платы. Удержание из заработной платы.
58. Понятие гарантий и компенсаций
59. Гарантии при направлении работников в служебные командировки и переезде на работу в другую местность.
60. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, а также при исполнении государственных или общественных обязанностей.
61. Другие гарантии и компенсации.
62. Понятие и значение дисциплины труда.
63. Методы обеспечения дисциплины труда.
64. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
65. Меры поощрения и порядок их применения.
66. Понятие и виды дисциплинарной ответственности.
67. Порядок применения, снятие и обжалование дисциплинарного взыскания.
68. Понятие и значение охраны труда. Ответственность за нарушение законодательства об охране труда.
69. Обязанности работодателя и работника по охране труда.
70. Организация охраны труда. Обеспечение прав работников на охрану труда.
71. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
72. Понятие и условия материальной ответственности сторон трудового договора.
73. Понятие материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю. Отличие материальной ответственности от имущественной ответственности.

74. Условия привлечения работника к материальной ответственности за вред, причиненный имуществу работодателя.
75. Виды и пределы материальной ответственности работника за вред, причиненный работодателю.
76. Порядок определения размера вреда, подлежащего возмещению при привлечении работника к материальной ответственности.
77. Порядок взыскания ущерба.
78. Материальная ответственность работодателя перед работником
79. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями
80. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.
81. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
82. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, а так же лиц, занятых на сезонных работах
83. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.
84. Формы самозащиты работниками трудовых прав.
85. Понятие и виды трудовых споров. Принципы рассмотрения трудовых споров.
86. Подведомственность трудовых споров.
87. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.
88. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде
89. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.
90. Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Наименование объектов контроля	Основные показатели оценки результатов	Оценка (баллы)
У-1 применять на практике нормы трудового права	Законность применения нормы трудового права	2
	Обоснованность и эффективность применения полученных знаний на практике	2
	Аргументированность применения правовой нормы	2
У-2 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений	Законность решения юридических проблем в сфере трудовых отношений	2
	Рациональность решения юридических проблем в сфере трудовых отношений	2
	Аргументированность решения	2
З-1 нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве	Воспроизведение системы источников трудового права, ее особенностей	1
	Понимание значения правового регулирования общественных отношений в сфере труда	1

	Оценивание проблем и тенденций развития трудового законодательства	1
	Понимание единства и дифференциации трудового законодательства	1
3-2 содержание российского трудового права	Воспроизведение основных принципов и понятий трудового права	1
	Понимание содержания норм трудового права	1
	Объяснение взаимосвязи трудового права с другими смежными отраслями права	1
3-3 права и обязанности работников и работодателей	Воспроизведение основных права и обязанности работников и работодателей	1
	Понимание значения прав и обязанностей работников и работодателей	1
	Объяснение прав и обязанностей работников и работодателей	1
3-4 порядок заключения, изменения и прекращения трудовых договоров	Воспроизведение понятия трудового договора	1
	Понимание значения и условий трудового договора	1
	Объяснение порядка заключения и изменения трудового договора	1
	Понимание перевода на другую работу, его отличия от перемещения	1
	Воспроизведение оснований прекращения трудового договора	1
	Объяснение порядка расторжения трудовых договоров	1
3-5 виды трудовых договоров	Воспроизведение видов трудовых договоров	1
	Понимание особенностей различных видов трудовых договоров	1
	Объяснение оснований заключения срочного трудового договора	1
3-6 виды рабочего времени и времени отдыха	Воспроизведение понятий рабочего времени и времени отдыха, их видов	1
	Понимание значения правового регулирования рабочего времени и времени отдыха	1
	Объяснение особенностей регулирования рабочего времени и времени отдыха	1
3-7 формы и системы оплаты труда	Воспроизведение основных понятий, принципов и методов правового регулирования оплаты труда	1
	Понимание тарифной системы оплаты труда	1
	Объяснение особенностей повременной и сдельной оплаты труда	1
	Понимание оплаты труда при отклонении от нормальных условий	1

3-8 содержание трудовой дисциплины	Воспроизведение понятия трудовой дисциплины, правил и методов ее обеспечения, видов поощрений и дисциплинарных взысканий	1
	Понимание основания и условий привлечения к дисциплинарной ответственности	1
	Объяснение порядка применения дисциплинарных взысканий	1
3-9 основы охраны труда	Воспроизведение основных понятий и принципов охраны труда	1
	Понимание организации охраны труда	1
	Объяснение прав и обязанностей работников и работодателей в области охраны труда	1
	Объяснение порядка расследования несчастных случаев на производстве	1
3-10 порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора	Воспроизведение основных понятий материальной ответственности	1
	Понимание условий материальной ответственности сторон трудового договора	1
	Объяснение видов и пределов материальной ответственности работника	1
	Объяснение порядка взыскания материального ущерба	1
3-11 порядок разрешения трудовых споров	Воспроизведение понятия трудового спора, его видов	1
	Воспроизведение органов, рассматривающих трудовые споры, их подведомственность	1 1
	Объяснение порядка разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров	2

Шкала оценки достижений:

Процент результативности	Кол-во баллов	Оценка уровня подготовки	
		Отметка	Вербальный аналог
90-100	45-50	5	отлично
80-89	38-44	4	хорошо
60-79	30-37	3	удовлетворительно
Менее 60	Менее 30	2	неудовлетворительно