

**Государственное автономное профессиональное образовательное
учреждение Свердловской области
«Краснотурьинский индустриальный колледж»**

Утверждаю
И.о. Директора колледжа
Зырянова Е.Г.

подпись
«17» мая 2023 г.

Комплект
контрольно-оценочных средств
по дисциплине
ОП.05 Трудовое право
основной профессиональной образовательной программы (ОПОП)
по специальности СПО
40.02.01 Право и организация социального обеспечения
(углубленная подготовка)

Краснотурьинск

2023г.

Разработчик:

ГАПОУ СО «КИК»

преподаватель

О.В. Бояринцева

Эксперт от работодателя

ГАУ социального обслуживания
«Комплексный центр социального
обслуживания населения города
Краснотурьинска»

юрисконсульт

О.Ф. Деркач

(место работы)

(занимаемая должность)

(инициалы, фамилия)

ГАПОУ СО «КИК»

(место работы)

директора

Заместитель

(занимаемая должность)

Э.В.Сергеева
по учебной работе

(инициалы, фамилия

)

Пояснительная записка.

Комплект оценочных средств по дисциплине Трудовое право разработан согласно требованиям Федерального государственного образовательного стандарта специальности 40.02.01 "Право и организация социального обеспечения" и является неотъемлемой частью реализации программы дисциплины Трудовое право.

Создан для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений (знания, умения и освоенные компетенции) требованиям программы дисциплины Трудовое право.

Задачи КОС:

- контроль и управление процессом приобретения обучающимися необходимых знаний, умений, практического опыта и освоения компетенций, определенных ФГОС СПО;
- контроль и управление достижением целей программы, определенных как набор общих и профессиональных компетенций;
- оценка достижений обучающихся в процессе обучения с выделением положительных/отрицательных результатов и планирование предупреждающих/корректирующих мероприятий;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения;
- достижение такого уровня контроля и управления качеством образования, который обеспечил бы признание квалификаций выпускников работодателями отрасли.

Фонд оценочных средств включает в себя контрольные задания и тесты по темам программы дисциплины Трудовое право, список тем рефератов, докладов и презентаций по дисциплине, вопросы для подготовки к экзамену.

**Паспорт комплекта оценочных средств
по дисциплине: « Трудовое право»**

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины*	Код контролируем ой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
•	Предмет, метод и система трудового права. Принципы и функции трудового права. Источники трудового права.	ОК-8, ОК-1, ПК-1.1, ОК -9	Комплект задач (заданий)
•	Субъекты трудового права	ОК-1, ОК-3, ОК-2, ОК-5, ОК-6, ОК-9, ПК-1.1, ПК 1.2	Комплект задач (заданий)
•	Социальное партнерство. Коллективные договоры и соглашения. Занятость и трудоустройство населения.	ПК-1.3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9	Комплект задач (заданий)
•	Трудовой договор	ОК-1, ОК-3, ОК-2, ОК-5, ОК-6, ОК-9, ПК-1.1, ПК 1.2	Составить проект трудового договора
•	Рабочее время и время отдыха. Заработная плата.	ОК-1, ОК-3, ОК-2, ОК-5, ОК-6, ОК-9, ПК-1.1, ПК 1.2	Комплект задач (заданий)
6	Гарантии и компенсации. Профессиональная подготовка и повышение квалификации. Ученический договор	ОК-1, ОК-3, ОК-2, ОК-5, ОК-6, ОК-9, ПК-1.1, ПК 1.2, ПК-1.3	Комплект задач (заданий)
7		ОК-1, ОК-3, ОК-2, ОК-5, ОК-6, ОК-9, ПК-1.1, ПК 1.2	Комплект задач (заданий)

	Дисциплина труда		
8	Охрана труда	ОК-1, ОК-3, ОК-2, ОК-5, ОК-6, ОК-9, ПК-1.1, ПК 1.2	Комплект задач (заданий)
9	Материальная ответственность сторон трудового договора	ОК-1, ОК-3, ОК-2, ОК-8, ОК-6, ОК-9, ПК-1.1, ПК 1.3	Комплект задач (заданий)
10	Защита трудовых прав работников. Трудовой споры.	ОК-1, ОК-3, ОК-2, ОК-5, ОК-6, ОК-9, ПК-1.1, ПК 1.2	Комплект задач (заданий)
11	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.	ОК-1, ОК-3, ОК-2, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-9, ПК-1.1, ПК 1.2	Комплект задач (заданий)

Критерии по уровням деятельности с учетом всех формируемых компетенций

Уровни деятельности	Критерии оценки	Оцениваемые компетенции
Эмоционально-психологический	Понимает сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.	ОК-1,
Регулятивный	Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности, Работает в коллективе, Ориентируется в условиях постоянно изменяющейся правовой базы	ОК-4, ОК-5, ОК-9,

Социальный	<p>Осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод), индексацию и корректировку пенсий, назначения пособий, компенсаций и других социальных выплат, используя информационно-компьютерные технологии,</p> <p>Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности</p>	ПК 1.4, ОК-5
Аналитический	<p>Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием,</p> <p>Ориентируется в постоянно изменяющейся базе,</p> <p>Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты,</p> <p>Рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций, других выплат, а так же мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите</p>	ОК-8, ОК-9, ПК-1.1, ПК 1.3
Творческий	<p>Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность,</p> <p>Организует собственную деятельность, выбирает типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивает их эффективность и качество,</p>	ОК-3, ОК-2, ОК-8, ОК-6, ОК-9, ПК-1.1, ПК 1.3
Самосовершенствования	<p>Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации,</p> <p>Ориентируется в условиях постоянного изменения правовой базы.</p>	ОК-8, ОК-9,

Методические указания по выполнению практических занятий по дисциплине «Трудовое право»

Комплект оценочных средств

по дисциплине «Трудовое право»

Форма обучения – очная,

Центральное место на практических занятиях по дисциплине «Трудовое право» отводится решению ситуационных задач (казусов).

Цель практического занятия по решению ситуационных задач: закрепить теоретический материал, научиться применять нормативно правовые акты, содержащие нормы трудового права.

Задачи по темам приведены в методической разработке (практикуме) по дисциплине «Трудовое право».

Каждая из задач основана на конкретном деле, когда-либо рассмотренном в суде. Однако в учебных целях суть казусов «очищена» от второстепенных моментов, обычно имеющих место в жизни.

Обучающийся должен правильно охарактеризовать природу и состав юридического отношения, определить точный смысл правовой нормы, применить нормативный материал к конкретному делу и облечь проделанную работу в соответствующую форму (выступление, решение суда или комиссии по трудовым спорам, проект документа, представление или протест прокурора, ответ на жалобу или заявление и т.п.). При этом вопросы, на которые следует ответить, в одних задачах уже сформулированы в тексте, а в других – студент должен сделать это сам.

Обучающемуся следует обратить внимание на то, что условия многих задач сориентированы на решение в нескольких вариантах, каждый из которых должен быть проанализирован. Поэтому рекомендуется начать подготовку к практическим занятиям с тщательного изучения литературы, источников права, постановки вопроса, вытекающих из условия задачи, и лишь затем дать обоснованный ответ.

Форма отчетности: решение задач должно быть письменным (в отдельной тетради для практических занятий) и аргументированным (со ссылкой на

законы и иные нормативно-правовые акты, судебную практику, теорию трудового права).

Образец решения задачи по теме 2.2.Трудовой договор.

Условие задачи

Электрик Сеницын 7 марта явился на работу в нетрезвом состоянии. На предложение администрации оставить рабочее место ответил оскорблениями и учинил драку, в связи с чем был подвергнут административному аресту за мелкое хулиганство на 10 суток.

После отбытия наказания к работе электрика его не допустили, так как приказом директора он был переведен (без указания срока) подсобным рабочим в хозяйственную часть. Приступить к данной работе Сеницын отказался и 13 апреля был уволен за неоднократное неисполнение без уважительных причин возложенных на него трудовых обязанностей.

Считая увольнение неправильным, Сеницын обратился в районный суд с заявлением о восстановлении его на работе и о взыскании с организации заработной платы за дни вынужденного прогула. В заявлении он указал, что за время работы ни разу не нарушал трудовой дисциплины.

Решение

1)Увольнение Сеницына за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин (п. 5 ст. 81 ТК РФ) следует признать неправильным. Расторжение трудового договора по инициативе администрации на указанном основании может иметь место только в том случае, когда работник нарушал трудовую дисциплину неоднократно (систематически), т. е. если ранее он совершал проступки, за которые к нему были применены меры дисциплинарного взыскания, не снятые с него в установленном порядке или не погашенные давностью, и нарушил ее вновь. Однако из условия задачи видно, что Сеницын совершил лишь один дисциплинарный проступок (7 марта появился на работе в нетрезвом состоянии). Отказ Сеницына от выполнения подсобной работы в хозяйственной части не может рассматривать нарушение трудовой дисциплины, во-первых, потому что ст. 192 ТК РФ не предусматривает такой меры дисциплинарного взыскания, и, во-вторых, само взыскание произведено незаконно (пп. 12, 34 постановления Пленума Верховного суда РФ от 22 декабря 1992 г.).

2)Сеницын вправе обратиться с заявлением о восстановлении на работе непосредственно в районный суд, так как трудовые споры о восстановлении на

работе уволенных работников подлежат судебному рассмотрению (ст. 391 ТК РФ).

3) Признав увольнение электрика по п. 5 ст. 81 ТК РФ неправомерным, суд должен восстановить его на прежней работе и взыскать с организации в пользу Сеницына его средний заработок за все время вынужденного прогула (ст. 394 ТК РФ).

Критерии оценки:

— **«отлично»**, если обучающийся свободно владеет теоретическим материалом, умеет правильно трактовать нормы законов, пользоваться основной, дополнительной литературой, грамотно и самостоятельно формулирует ответ;

— **«хорошо»**, если обучающийся твердо усвоил теоретический материал, может применять его на практике и дать не совсем полный и точный ответ;

— **«удовлетворительно»**, если студент усвоил только основные разделы теоретического материала и решает задачу с ошибками;

— **«неудовлетворительно»**, если обучающийся не может защитить свои решения, допустил грубые фактические ошибки.

КОМПЛЕКТ ЗАДАЧ

Практическая работа № 1 по теме 1.3 Источники трудового права

1. Руководитель организации привлек работника к ответственности в виде штрафа. Работник не согласился с действиями руководителя и обратился в комиссию по трудовым спорам (КТС) с заявлением о сложении штрафа. КТС отказала в удовлетворении заявления, сославшись на то, что в ТК РФ не указаны отношения по наложению на работника штрафа. Поэтому эти отношения в предмет трудового права не входят. Тогда как КТС может рассматривать споры, возникающие из отношений, составляющих предмет трудового права. Соответствует ли вывод КТС требованиям законодательства?

2. Работник обжаловал в суде график отпусков, указав, что в связи с предоставлением женщине очередного отпуска перед отпуском по беременности и родам, нарушено его право на использование отпуска в летнее время. Свое заявление работник мотивировал ссылкой на ст.19 Конституции РФ, гарантирующую равенство прав и обязанностей независимо от пола. Каково соотношение общих и отраслевых принципов? Подлежат ли требования работника удовлетворению?

3. Работник использовал время отдыха, равное отработанному им в выходные дни. Работодатель привлек работника к дисциплинарной ответственности, так как время отдыха не было с ним согласовано. Хотя работник письменно предупредил работодателя об использовании времени отдыха. Дайте оценку действиям работника и работодателя, исходя из принципов трудового права.

4. Трудовой коллектив организации обратился в суд с иском о признании незаконным решения совета директоров об установлении штрафных санкций за нарушение трудовой дисциплины. Суд отказал в принятии заявления, указав, что трудовой коллектив не является субъектом трудового права. Можно ли признать решение суда законным и обоснованным?

5. Профсоюз докеров обратился в суд с заявлением о признании незаконным решения совета директоров о реорганизации порта, так как при ее проведении допущены нарушения прав членов данного профсоюза, которые были уволены в связи с передачей функций организации, в которой они работали, другой организации. Суд отказал в удовлетворении заявления, так как профсоюз не является субъектом трудового права, поскольку он не зарегистрирован. Можно ли признать решение суда законным и обоснованным?

Практическая работа № 2 теме 1.4 Субъекты трудового права

6. Работник заключил с организацией договор на два месяца, в течение которых он должен составить бухгалтерский отчет. По истечении срока договора работник потребовал компенсации за 4 дня отпуска. Работодатель работнику отказал, посчитав, что между ним и работником возникли гражданские отношения, к которым нормы трудового права не могут быть применены. Правомерен ли отказ работодателя?

7. В организации работал дворником подросток в возрасте 12 лет. В оплате труда ему отказали, так как он не может быть стороной трудового договора. Правомерен ли отказ работодателя?

8. Гражданину приостановили выплату пособия по безработице в связи с отказом от двух вариантов подходящей работы. При этом второй вариант был связан с работой в другом населенном пункте. Приостановление выплаты пособия по безработице является правом или обязанностью органов службы занятости? Правомерны ли действия органа службы занятости?

9. Гражданину отказали в трудоустройстве по направлению органа службы занятости в связи с тем, что он был уволен из организации за прогул. Гражданин обжаловал отказ в судебном порядке. Однако суд в удовлетворении жалобы отказал, посчитав, что увольнение за прогул характеризует личные деловые качества работника. Поэтому отказ в приеме на работу по причине увольнения с предыдущей работы за прогул нельзя признать дискриминацией. Можно ли признать решение суда законным и обоснованным?

10. Работодатель совместно с профсоюзом, действующим в организации, издал приказ о привлечении работников к сверхурочной работе. Отдельные работники отказались от работы сверх нормальной продолжительности рабочего времени. Руководитель организации издал приказ о привлечении работников, отказавшихся исполнить приказ о выполнении сверхурочных работ, к дисциплинарной ответственности. Какие юридически значимые обстоятельства должны быть доказаны для того, чтобы признать приказ руководителя о привлечении к сверхурочной работе законным?

Практическая работа № 3 по теме 1.5 Социальное партнерство в сфере труда

11. Руководитель организации не включил работника в приказ о премировании. Работник обратился в КТС с заявлением о выплате премии, указывая, что лишение премии нарушает принцип равной оплаты за труд равной ценности, так как другие работники, выполнившие тот же объем работ, премию получили. КТС в удовлетворении заявления работника отказала, мотивируя свое решение тем, что приказ о лишении работника премии не издавался, а в соответствии с учредительными документами руководитель организации вправе распоряжаться самостоятельно премиальным фондом. Можно ли признать решение КТС законным и обоснованным?

12. Работодатель не оплатил работнику командировочные расходы. В связи с этим работник обратился в суд, где работодатель возражал против иска, указав, что работник не выполнил командировочное задание и не заключил соответствующие договоры в месте командировки. Правомерен ли отказ работодателя?

13. Руководитель организации совместно с профсоюзом издал распоряжение о привлечении работников к работе в выходные дни. Трое работников от работы в выходные дни отказались. В связи с чем, они были привлечены руководителем организации к ответственности за невыполнение приказа о работе в выходные дни. Какие юридически значимые обстоятельства должны быть доказаны для того, чтобы признать законным распоряжение о привлечении к работе в выходные дни?

14. Работодатель отказал работнику в допуске к прежней работе после длительного нахождения на листке временной нетрудоспособности, так как на его рабочее место принят другой работник. Правомерны ли действия работодателя?

15. Работник отказался от выполнения трудовой функции в связи с тем, что, по его мнению, на рабочем месте повышенная загазованность. После проведения проверки специалистом, в ходе которой установлено, что превышение норм загазованности на рабочем месте работника не имеется, он вновь приступил к работе. Однако руководитель организации привлек работника к дисциплинарной ответственности за необоснованный отказ от выполнения трудовой функции. Правомерно ли решение руководителя организации?

Практическая работа № 4 по теме 2.1 Занятость и трудоустройство

16. Работодатель отстранил работника от работы в связи с непрохождением им медицинского освидетельствования. Работник обжаловал данные действия, указав, что работодатель не предоставил ему время для прохождения данного

освидетельствования. Каким образом следует оценить доводы работника и действия работодателя?

17.Работник, поступивший на работу после обучения за счет средств работодателя, прекратил трудовые отношения в связи с переездом к месту жительства супруги. Работодатель потребовал от него возмещения средств, потраченных на его обучение с учетом уровня инфляции. Работник от возмещения убытков работодателю отказался, пояснив, что его увольнение обусловлено уважительной причиной. Правомерны ли действия работника и работодателя?

18.Государственный инспектор труда привлек к административной ответственности работодателя за привлечение несовершеннолетнего работника к сверхурочной работе. Работодатель обжаловал данное решение государственного инспектора труда, указав, что несовершеннолетний работник с жалобой на него не обращался, сверхурочная работа выполнена им по собственной инициативе. Правомерны ли доводы жалобы работодателя?

19.Работник в свободное от работы время проходил профессиональное обучение за счет средств работодателя. В период обучения он был отчислен за академическую неуспеваемость. За данный проступок работодатель привлек работника к дисциплинарной ответственности. Правомерны ли действия работодателя?

20.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?

Практическая работа № 5 по теме 2.2 Трудовой договор

Практическая работа № 6 по теме 2.2

21. Женщина, имеющая ребенка в возрасте до полутора лет, обратилась к работодателю с заявлением о переводе на другую работу, исключаящую воздействие на ее организм неблагоприятных факторов. Работодатель в удовлетворении заявления женщины отказал, после чего она не выходила на работу, где на ее организм воздействовали неблагоприятные факторы. Работодатель уволил женщину за прогул. Правомерны ли действия работодателя?

22.Работники прекратили работу в связи с длительной задержкой заработной платы. Руководитель организации обратился в суд с заявлением о признании забастовки незаконной, так как вопрос о задержке выплаты

заработной платы не может быть предметом коллективного трудового спора. Суд признал проведенную работниками забастовку незаконной. Можно ли признать решение суда законным и обоснованным?

23. Работник не выходил на работу в связи с невыплатой работодателем заработной платы. Работодатель уволил работника за прогул, указав, что он не поставил его в известность о причинах отсутствия на работе. Работник обжаловал в суде увольнение, полагая, что наличие задолженности по заработной плате само по себе является достаточным основанием для осуществления самозащиты трудовых прав. Каким образом следует разрешить возникшую ситуацию?

24. Работодатель привлек работника транспорта к работе сверх установленной для него продолжительности. Работник от выполнения приказа работодателя уклонился, полагая, что он противоречит законодательству. Правомерен ли отказ работника?

25. Работодатель не оплатил работнику командировочные расходы. В связи с этим работник обратился в суд, где работодатель возражал против иска, указав, что работник не выполнил командировочное задание и не заключил соответствующие договоры в месте командировки. Правомерен ли отказ работодателя?

26. Иванов И.И., работая главным бухгалтером в ООО «Солнышко», получал второе высшее образование в имеющем государственную аккредитацию учебном заведении за определенную плату. Учился Иван Иванович в свободное от работы время, как правило, по вечерам, но сдавал экзамены в рабочее время. Иванову ставили в табеле рабочие дни и, соответственно, их оплачивали. Однако, в марте (время сдачи годового баланса) ушел с работы приблизительно в районе обеда. И не появлялся на работе более месяца. За это время Иванова 2 раза привлекли к дисциплинарной ответственности за нарушение режима труда и в итоге уволили за прогул. Приказ об увольнении отправили Иванову по почте.

А дней через 6 пришло письмо на имя директора по адресу организации с заявлением о предоставлении отпуска и справкой-вызовом, подписанной ректором учебного заведения, о предоставлении Иванову И.И. дополнительного оплачиваемого отпуска (учебного) на время сдачи государственного экзамена на 46 дней. Иванов обратился в суд с иском о восстановлении, взыскании

оплаты вынужденных прогулов и компенсации морального вреда в размере 100 должностных окладов.

Какое решение должен вынести суд?

27. Глушина П.П. работала контролером в магазине № 34 сети магазинов «Зимушка», структурное подразделение было отражено в трудовом договоре. Согласно приказу директора № 56 от 28 апреля 2007г. ей надлежало с 01 мая в течение 1 месяца работать в магазине № 59 для замещения отсутствующего работника. На работу в магазин № 59 Глушина П.П. не вышла, несмотря на то, что с приказом была ознакомлена. В результате чего Глушина П.П. была привлечена к дисциплинарной ответственности – выговору за неисполнение приказа директора. Согласно штатному расписанию должность контролера в магазине № 59 была вакантна.

Глушина П.П. обратилась в суд с иском об оспаривании дисциплинарного взыскания.

Какое решение должен вынести суд?

28. Савинов М.С. 19 сентября 2006 года решением внеочередного собрания акционеров ЗАО «Торговая фирма «Юбилей» был избран генеральным директором общества. В тот же день Председателем собрания акционеров с ним был заключен трудовой договор с указанием заработной платы в размере 60000 рублей в месяц. Однако 22 сентября 2006 года решением Наблюдательного совета, ЗАО «Торговая фирма «Юбилей» он был временно отстранен от работы в должности генерального директора до решения вопроса о его увольнении внеочередным общим собранием акционеров.

Савинов М.С. решил обратиться в суд с иском о признании незаконным отстранения от работы, взыскании заработной платы и возложении на ответчиков обязанности не чинить препятствия в выполнении им обязанностей генерального директора общества.

Куда необходимо подать иск Савинову для рассмотрения по существу?
Какое решение должен принять суд?

29 Глушина П.П. работала контролером в магазине № 34 сети магазинов «Зимушка», структурное подразделение не было указано в трудовом договоре.

Согласно приказу директора № 56 от 28 апреля 2007г. ей надлежало с 01 мая работать в магазине № 59. На работу в магазин № 59 Глушина П.П. не вышла, несмотря на то, что с приказом была ознакомлена. В результате чего Глушина П.П. была привлечена к дисциплинарной ответственности – выговору за неисполнение приказа директора. Согласно штатному расписанию должность контролера в магазине № 59 была вакантна. Глушина П.П. обратилась в суд с иском об оспаривании дисциплинарного взыскания.

Какое решение должен вынести суд?

30. Бочаров И.П., работая в ООО «Зайка», получал второе высшее образование в ГОУВПО МГТУ. В мае предоставил директору справку-вызов о предоставлении оплачиваемого учебного отпуска Бочарову И.П. согласно ст. 17 Закона «Об образовании». Однако директор, получив данную справку, отказался предоставлять оплачиваемый отпуск.

Правильно ли поступил директор? Что необходимо делать Бочарову И.П.?

Практическая работа № 7 по теме 2.3 Рабочее время и время отдыха

1. Нефедова А.Н. приказом N 16 от 11 января 2007 г. Н. была зачислена на должность библиотекаря 7 разряда в Центральную библиотеку им. М. Шолохова сроком на один месяц, с 13 января 2007 г. по 13 февраля 2007 г. Срочный трудовой договор с Нефедовой А.Н. заключен в связи с началом второго этапа работ по ремонту помещений библиотеки N 109. С 27 января по 7 февраля 2007 г. она была временно нетрудоспособна. К выполнению трудовых обязанностей Нефедовой А.Н. надлежало приступить 8 февраля 2007 г., однако 8 февраля и 9 февраля 2003 г. являлись выходными днями.

10 февраля 2007 г. Нефедова А.Н. снова заболела, и ей открыли новый листок нетрудоспособности. В этот же день она написала заявление об увольнении по собственному желанию, в котором просила уволить ее по собственному желанию 10 февраля 2007 г. В этот же день она получила на руки трудовую книжку и заработную плату за 11 дней работы в январе 2007 г., т.к. приказом N 22 от 9 февраля 2007 г. была уволена по ст. 80 ТК РФ 9 февраля 2007 г.

Нефедова А.Н. обратилась в суд с иском к ГУК «Централизованная библиотечная система Октябрьского района» о восстановлении на работе.

Когда работодатель должен был уволить Нефедову А.Н.? По какому основанию? Какое решение должен вынести суд?

2. Щамина О.П. работала в аптеке «Новинка» провизором в течение 3-х лет. За период ее работы инвентаризация в аптеке не проводилась. Кроме нее в аптеке работали 3 человека. В июне 2007г. Щамина О.П. написала заявление об увольнении по собственному желанию, но уволена она была по инициативе работодателя в связи с утратой доверия, поскольку независимым аудитором была проведена проверка деятельности аптеки за последние 5 лет и установлена недостача материальных ценностей на сумму 3 000 000 рублей. Также, работодатель не выдал Щаминой О.П. расчет при увольнении, удержав его в счет погашения недостачи. Щамина обратилась в суд с иском о восстановлении нарушенных прав.

Законны ли действия работодателя? Имел ли он законные основания для увольнения Щаминой по инициативе работодателя? Правомерны ли с Щаминой удержаны денежные средства? Какое решение должен вынести суд?

3. 29 марта 2007 г. Шулипин П.И. сотрудник ОВД подал рапорт о предоставлении ему 30 дней отпуска вне графика с 1 апреля 2007 г. в связи с его решением об увольнении из органов внутренних дел по выслуге срока службы, дающего право на пенсию с 3 мая 2007 г. Отпуск Шулипину П.И. был предоставлен с последующим увольнением, а 26 апреля 2007 г. (в период отпуска) издан приказ об увольнении Шулипина П.И., трудовая книжка и военный билет ему выданы 30 апреля 2002 г.

30 апреля Шулипин П.И. направил по почте заявление об отзыве своего рапорта об увольнении, которое поступило к ответчику 8 мая 2002 г. Работодателем приказ об увольнении отменен не был. Шулипин П.И. обратился в районный суд с иском к ГУВД о восстановлении на работе. В исковом заявлении он указал, что был вынужден написать рапорт об увольнении, который затем отозвал.

Какое решение должен вынести суд? Правильно ли поступил работодатель? Правомерны ли требования работника?

4. Свиридова С.В. работала продавцом в магазине «Бижу» в течение 3-х лет. Заработную плату получала регулярно по 8000 рублей, но в платежных ведомостях не расписывалась. Отпуска использовала – по 14 дней в год, но приказы не издавались, отпускные не выплачивались. Режим работы был: 4 дня рабочих, 2 – выходных. Магазин работал с 10-00 до 20-00. Заявление об увольнении по собственному желанию работодатель не подписывал, после получения его по почте уволил Свиридову С.В. «по статье».

Свиридова хочет обратиться в суд с иском. Что она вправе требовать в исковом заявлении (подготовьте просительную часть искового заявления)? Какие выплаты обязан произвести работодатель? Из какого расчета?

5. Работник-донор после дня сдачи крови для переливания требовал по месту работы предоставления ему, согласно законодательства, 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?

Практическая работа № 8 по теме 2.4 оплата труда

1. Правилами внутреннего трудового распорядка частного предприятия «Океан», разработанными и утвержденными единолично директором предприятия, предусматривалось применение таких дисциплинарных взысканий, как замечание, предупреждение о несоответствии занимаемой должности, увольнение. Дайте правовую оценку этим правилам. Каким является порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка?
2. Директор типографии приказом от 8 июня уволил с работы печатника Протасова за отказ от поездки для принятия печатной машинки, которое имело место 10 мая. По решению суда, куда обратился Протасов, он был восстановлен на работе. 20 июня директор издал приказ о восстановлении

Протасова на работе и одновременно этим приказом объявил ему выговор. Правомерен ли объявленный выговор?

3. Проверкой контрольно-ревизионного управления финансово-хозяйственной деятельности предприятия за двухгодичный период было установлено десять фактов нарушения финансовой дисциплины главным бухгалтером предприятия. На основании акта КРУ главный бухгалтер был уволен за систематическое невыполнение возложенных на него трудовых обязанностей. Правомерно ли примененное такого дисциплинарного взыскания?

4. 15 января бухгалтером Сорокиной по небрежности была неправильно оформлена накладная на выдачу материальных ценностей. В результате чего предприятию нанесен материальный вред на сумму 50 грн. 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?

5. Слесарь Романов 20 марта 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.

Правомерно ли примененное дисциплинарное взыскание?

Практическая работа № 9 по теме 2.6 Дисциплина труда

1. Токарь Петренко во время обработки детали через небрежность повредил станок. Соответственно, по приказу директора предприятия ему был объявлен выговор, а бухгалтерия осуществила удержание с его заработной платы в размере полной стоимости ремонта станка, который превышает средний заработок Петренко. Петренко, считая незаконным два вида взысканий за один и тот же проступок, обратился в комиссию по трудовым спорам.

Какое решение должна принять КТС?

Задача 2

Согласно приказа директора государственного предприятия «Спецсвязь» ответственным лицом за сохранность материальных ценностей в помещении бухгалтерии была назначена главный бухгалтер Павленко. В связи с тем, что в течение выходных дней с помещения бухгалтерии при неизвестных обстоятельствах исчез персональный компьютер стоимостью 1500 грн., директор предприятия обратился с исковым заявлением в суд о взыскании с главного бухгалтера полной стоимости компьютера. Какое решение должно принять суд?

Задача 3

В результате ненадлежащего исполнения охранником Пилипенко своих функциональных обязанностей по охране объекта, с помещения склада частного предприятия неизвестным было похищено материальных ценностей на сумму 300 грн. Может ли Пилипенко быть привлечен к материальной ответственности? При каких условиях он будет возмещать вред в полном объеме?

Практическая работа № 10 по теме 2.7 Охрана труда

1. Дежурный электрик завода железобетонных изделий Марченко за собственные средства приобрел на рынке специальные резиновые перчатки, поскольку ему на заводе они не были выданы в сроки, установленные нормами. Будут ли ему компенсированы эти расходы?

Задача 2

Шлифовщицы мебельной фабрики Матвиенко, которая имеет двух грудных детей, предоставляются тридцатиминутные перерывы для их кормления. Матвиенко обратилась к директору фабрики с требованием увеличения длительности этих перерывов до одного часа. Директор фабрики согласился увеличить длительность перерыва для кормления детей при условии, что длительность сверх 30 мин. оплачиваться не будет.

Правомерно

ли

это?

Задача

3

Маляр-штукатур РСУ Сидоренко обратилась к начальнику РСУ Орехову с просьбой перевести ее, в связи с беременностью, на более легкую работу согласно медицинского заключения. Но начальник РСУ, ссылаясь на отсутствие на строительстве более легкой работы, отказал ей в этом. Правомерен ли отказ начальника РСУ? Каким образом в этом случае должен быть решен вопрос?

Задача 4.

Во время проверки соблюдения законодательства о труде на машиностроительном заводе государственным инспектором по охране труда были выявлены такие факты:

1. несовершеннолетние принимаются на работу без предыдущего медицинского осмотра;
 2. к сверхурочным работам и работам в выходные дни допускаются, по их согласию, женщины, которые имеют детей в возрасте до трех лет;
 3. пятнадцатилетняя Миронова работает курьером по четыре часа в день при пятидневной рабочей неделе;
 4. трем несовершеннолетним работникам предусмотрено предоставление ежегодного отпуска вопреки их желанию в ноябре.
- Какие с указанных фактов являются нарушением законодательства об охране труда?

Практическая работа № 11 по теме 2.8 Материальная ответственность сторон

Задача 1.

Экономист завода «Фотон» Скорняк был уволен с работы 15 апреля. 20 апреля он заболел и до 25 мая пребывал на стационарном лечении. А 10 июня он обратился в районный суд о восстановлении его на работе, поскольку считал, что был уволен неправомерно.

Будет ли принято судом его заявление к рассмотрению?

Задача

2

Рабочий завода «Медпрепарат» Яценко не согласился с решением комиссии по трудовым спорам, получив 10 апреля выписку с протокола заседания комиссии. 22 апреля он обратился с исковым заявлением в суд. Но суд не принял его заявление, мотивируя пропуском 10-ти дневного срока, предусмотренного законом для обжалования решения КТС. Правомерны ли действия суда?

Задача 3.

Аудиторской проверкой 20 апреля в 2005 году было установлено, что 10 сентября в 2004 году по приказу начальника ремонтно-строительного управления были совершены лишние денежные выплаты работникам этого управления, в результате чего РСУ был нанесен материальный ущерб. В связи с тем, что начальник РСУ добровольно возместить нанесенный ущерб отказался, директор треста обратился 15 февраля в 2006 году с иском в суд о взыскании с начальника РСУ материального ущерба. Будет ли рассмотрено это дело в суде?

Задача 4.

Работник АО «Атек» Назаров обратился в суд с исковым заявлением об отмене приказа о наложении на него дисциплинарного взыскания. Но суд не принял этого заявления к рассмотрению, мотивируя, что Назаров должен был предварительно обратиться в комиссию по трудовым спорам. Правомерны ли действия судьи?

Практическая работа № 12 по теме 2.9 Защита трудовых прав

Задача 1.

Семнадцатилетний ученик ПТУ Романов намеревался устроиться на работу в период летних каникул на завод «Азот». Но в отделе кадров ему в этом отказали, ссылаясь на несовершеннолетие и отсутствие разрешения родителей

на трудоустройство. Правомерный ли отказ? С какого возраста и при каких условиях граждане могут быть субъектом трудового права?

Задача

2

Работник завода «Аргон» Потапов обратился к председателю профсоюзного комитета завода с просьбой осуществить представительство и защиту его интересов в районном суде по поводу трудового спора. Но председатель профсоюзного комитета отказал ему в этом, ссылаясь на то, что Потапов не является членом профсоюзной организации. Правомерный ли такой отказ? Каким нормативным актом регулируются эти вопросы?

Задача

3

Профсоюзный комитет государственного предприятия «Спецсвязь», рассмотрев материалы относительно систематических нарушений трудовых обязанностей водителем предприятия Гриньом, поставил перед директором предприятия требования относительно увольнения водителя Гриня с работы. Правомерны ли требования профсоюзного комитета и обязан ли директор их выполнить?

Задача

4

Группа работников ЗАО «Стрела» обратилась к профсоюзному комитету предприятия с жалобой на длительную задержку выплаты заработной платы. В связи с этим председателем профкома был сделан запрос в адрес правления ЗАО о наличии средств на счетах предприятия. Обязан ли работодатель предоставить информацию на такой запрос? По каким вопросам и в какой срок работодатель обязан предоставлять информацию на запросы профсоюза?

Задача

5

Выпускник ПТУ Сергиенко был направлен на работу в РСУ-5 и по приказу начальника РСУ был зачислен в бригаду маляров. Но большинством голосов члены бригады не дали согласия на зачисление в бригаду нового работника и требовали от начальника РСУ упразднить приказ. Правомерны ли требования членов бригады маляров?

Практическая работа № 13 по теме 2.10 Трудовые споры

Задача

1

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

2

Самойленко учился в высшем учебном заведении на дневном отделении на контрактной основе. По окончании учебного заведения Самойленко трудоустроиться не смог. В какой срок Самойленко должен обратиться в службу занятости или за помощью в трудоустройстве и какие должен предъявить документы? При каких условиях он приобретет статус безработного? Будет ли оказываться ему помощь по безработице?

Задача

3

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 4.

На государственном предприятии «Спецсвязь» в связи с изменениями в организации производств и труда подлежало увольнению пять работников. Четыре из них по их согласию были переведены на другую работу. Таким образом фактически был уволен один работник. О факте увольнения государственная служба занятости поставлена в известность не была, в связи с чем с предприятия был взыскан штраф в размере годовой заработной платы пяти работников, которые подлежали увольнению. Но директор предприятия с этим не согласился, считая, что штраф должен быть в размере годовой заработной платы лишь одного работника, который фактически был уволен. В какой орган следует обращаться для решения этого спора и как этот спор должен быть решен?

Задача 5.

По завершении 9 классов общеобразовательной школы Якименко, которому исполнилось 15 лет, получив согласие родителей на трудоустройство, обратился к местному центру занятости с заявлением о регистрации его как такого, который ищет работу, и предоставить статус безработного. Какое решение должен принять центр занятости?

Практическая работа № 14 по теме 3.1 Особенности регулирования труда

Задача 1.

Денисенко был принят на работу в конструкторское бюро инженером-конструктором с испытательным сроком на один месяц. За два дня до окончания этого срока его предупредили в отделе кадров, что испытательный срок ему продлили еще на месяц, а через неделю он был уволен, как таковой, который не выдержал испытания. Денисенко обратился с иском в суд об восстановлении на работе. Какое решение должно принять суд?

Задача

2

Иванов был принят на автопредприятие водителем и за ним была закреплена легковая автомашина. Но впоследствии приказом по автопредприятию Иванов был переведен для работы на автобусе. При этом режим работы и заработная плата остались без изменения. Но Иванов отказался работать на автобусе, за что был привлечен к дисциплинарной ответственности, после чего он обратился в комиссию по трудовым спорам. Какое решение должна принять КТС?

Задача 3.

Директором ООО «Оризон» Власенко было отказано в принятии на работу на должность кассира гражданке Шелковой, поскольку ее сестра на этом же предприятии работает главным бухгалтером. Правомерны ли действия директора ООО «Оризон»?

Задача 4.

Слесарь пивзавода Майстренко совершил мелкое хищение 3-х бутылок пива и был задержан работником охраны. На основании объяснения Майстренко и докладной записки начальника охраны директор завода издал приказ об увольнении Майстренко по п. 8 ст. 40 КЗоТ Украины без обращения к

профсоюзному комитету по согласию на увольнение.
Правильно ли уволен Майстренко?

Задача 5.

Магазин «Продтовары» перешел в частную собственность. Новым владельцем магазина было уволено трех работников, которые по его мнению ненадлежащим образом обслуживали покупателей, и на их место были приняты другие продавцы.
Правомерны ли действия нового владельца магазина?

Практическая работа № 15 по теме 3.1 Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Задача 6.

Слесарь-сантехник ЖЭКа Соколов, находясь в нетрезвом состоянии на танцевальной площадке совершил хулиганские действия, за что был осужден по ст. 296 УК Украины к условной мере наказания. Приказом начальника ЖЭКа Соколов был уволен с работы по п. 7 ст. 36 КЗоТ Украины. Соколов обратился в суд с иском о восстановлении его на работе. Какое решение должно принять суд?

Задача 7.

30 сентября начальник инструментального цеха Шевчук был предупрежден, что с 1 декабря в связи с изменениями в организации производства его должность будет называться «заведующий мастерской», а должностной оклад будет уменьшен на 10 %. С этим Шевчук не согласился и в этот же день подал заявление об увольнении, в связи с чем он был уволен 14 октября по ст. 81 ТК РФ. Но Шевчук не согласился с такой формулировкой оснований увольнения и потребовал, чтобы его уволили по п. 6 ст. 36 и выплатили выходное пособие. Правомерны ли требования Шевчука?

Задача 8.

Водитель автотранспортного предприятия Цимбал был задержан работником ГАИ в свободное от работы время за управление собственным автомобилем в

нетрезвом состоянии, за что был лишен права управления транспортными средствами сроком на 1 год. Может ли этот факт быть основанием для расторжения с Цимбалом трудового договора? Если да, то при каких условиях?

Задача 9.

Гринчук работал по совместительству электромонтером турбазы «Ель». По приказу директора турбазы он был уволен без обращения к профкому о даче согласия на увольнение в связи с принятием на эту должность работника, который не является совместителем. Правомерно ли был уволен Гринчук?

Практическая работа № 16 по теме 3.1 Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Задача 1

Фирма «Оризон» заключила договор со строительным кооперативом «Фасад» на строительство складских помещений. В составе строительной бригады, кроме членов кооператива, работали Марчук и Петренко, с которыми кооператив «Фасад» заключил трудовой договор на период строительства складских помещений.

Какие отношения являются предметом трудового права? Что возникают между фирмой «Оризон» и кооперативом «Фасад»? Между членами строительной бригады и фирмой «Оризон»? Между кооперативом «Фасад» и его членами? Между кооперативом «Фасад» и наемными работниками Марчуком и Петренко?

Задача 2

Член коллективного сельскохозяйственного предприятия Алексеенко, который в период жатвы работал по 10-12 часов на сутки, стал требовать дополнительной оплаты труда за работу в сверхурочное время и за работу в праздничные и нерабочие дни, ссылаясь на соответствующие нормы законодательства о труде

Правомерны ли его требования? В данном случае трудовые отношения являются предметом трудового права?

Задача 3

Председатель крестьянского (фермерского) хозяйства Ткаченко нанял на работу ветврача и стал требовать, чтобы тот придерживался режима работы, который установлен для работающих членов крестьянского (фермерского) хозяйства. Правомерны ли требования Ткаченко? Какие отношения в сфере деятельности крестьянского (фермерского) хозяйства в этом случае являются предметом трудового права?

Задача 4

ООО «Крокус» заключило с художником Гордийчук трудовое соглашение сроком на шесть месяцев. Согласно этого соглашения Гордийчук обязался оформить витрину магазину соответственно предоставленным эскизам, за что ООО «Крокус» обязалось выплатить ему вознаграждение в сумме 600 грн., выплачивая ее частями ежемесячно по 100 грн. По окончании работы и окончательному расчету Гордийчук затребовал, чтобы кроме обусловленной суммы ему выплатили компенсацию за неиспользованный отпуск и предоставили оформленную должным образом трудовую книжку. Правомерны ли требования Гордийчука? Являются ли его отношения с ООО «Крокус» предметом трудового права?

Практическая работа № 17 по теме 3.1 Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Задача 1

Охранник государственной службы охраны Майстренко согласно графика заступил на дежурство с 20.00 30 апреля до 8.00 1 мая.
Как будет ему оплачена работа за это время?

Задача 2

Дежурный слесарь-сантехник согласно графика смен работал с 20.00 субботы до 8.00 воскресенья.

Как будет ему оплачено это время?

Задача 3

Группа слесарей-ремонтников была вовлечена в сверхурочные работы на 4 часа. В связи с отсутствием на предприятии средств для дополнительных выплат, по распоряжению директора эти работы были компенсированы путем предоставления одного отгула. Правомерно ли это?

Задача 4

Слесарь плодокомбината Борковский был уволен с работы 1 апреля. В этот день он не работал и обратился с требованием о расчете 15 апреля. Но в связи с болезнью кассира и отсутствием средств на предприятии он получил надлежащую ему сумму 5 мая. Поскольку за это время он не смог трудоустроиться, то обратился в суд с исковым заявлением о взыскании с предприятия в его пользу компенсации в размере среднего заработка за время задержки выплаты зарплаты при увольнении с 1 апреля по 5 мая. Какое решение должен принять суд?

Задача 5

Работник обувной фабрики Павленко был уволен с работы по собственному желанию 10 марта. Поскольку в этот день он не работал, то требования о расчете предъявил 14 марта. Но в связи с отсутствием в тот день кассира, ему выплатили всю надлежащую сумму 15 марта. Правомерно ли был проведен расчет?

Практическая работа № 18 по теме 3.1 Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Задача 1

Правилами внутреннего трудового распорядка частного предприятия «Океан», разработанными и утвержденными единолично директором предприятия, предусматривалось применение таких дисциплинарных взысканий, как замечание, предупреждение о несоответствии занимаемой должности, увольнение.

Дайте правовую оценку этим правилам. Каким является порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка?

Задача 2

Директор типографии приказом от 8 июня уволил с работы печатника Протасова за отказ от поездки для принятия печатной машинки, которое имело место 10 мая. По решению суда, куда обратился Протасов, он был восстановлен на работе. 20 июня директор издал приказ о восстановлении Протасова на работе и одновременно этим приказом объявил ему выговор. Правомерен ли объявленный выговор?

Задача 3

Проверкой контрольно-ревизионного управления финансово-хозяйственной деятельности предприятия за двухгодичный период было установлено десять фактов нарушения финансовой дисциплины главным бухгалтером предприятия. На основании акта КРУ главный бухгалтер был уволен за систематическое невыполнение возложенных на него трудовых обязанностей. Правомерно ли примененное такого дисциплинарного взыскания?

Задача 4

15 января бухгалтером Сорокиной по небрежности была неправильно оформлена накладная на выдачу материальных ценностей. В результате чего предприятию нанесен материальный вред на сумму 50 грн. 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?

Задача 5

Слесарь Романов 20 марта 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.

Правомерно ли примененное дисциплинарное взыскание?

Практическая работа № 19 по теме 3.1 Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Решение теста

1. Срок регистрации трудового договора физ/ лиц.- работодателем:

- А. 7 дней
- Б. 3 дня
- В. 10 дней с момента заключения
- Г. 1 месяц

2. Когда трудовой договор не обязателен в письменной форме:

- А. если это особая форма договора - контракт.
- Б. трудовой договор с несовершеннолетним работником.
- В. организованный набор работников.
- Г. трудовой договор с молодым специалистом.

3. Где регистрируется трудовой договор, который заключается с физическим лицом-предприятием?

- А. В Министерстве юстиции
- Б. В пенсионном фонде
- В. В налоговой службе
- Г. В государственном фонде занятости.

4. кем разрабатывается и принимается Коллективный договор :

- А. на референдуме.
- Б. на сессии Верховной Рады.
- В. на собрании руководителей предприятия, фирмы, организации.
- Г. на общей конференции трудового коллектива.

5.Сторонами заключения коллективного договора являются:

- А. Работодатель (физическое лицо) и работник.
- Б. председатель профсоюзного комитета и работники.

- В. собственник или лицо им уполномоченное и трудовой коллектив.
- Г. комитет по трудовым спорам и работники.

6. Моментом начала действия трудового договора считается:

- А. через 5 дней после подписания.
- Б. с момента заключения.
- В. после государственной регистрации.
- Г. с момента провозглашения трудового договора.

7. Испытания при приеме на работу не применимо к:

- А. Лицам пенсионного возраста
- Б. Военнообязанным
- В. Инвалидам
- Г. Работникам до 18 лет.

8. Действие коллективного договора предприятия распространяется на:

- А. только на администрацию.
- Б. на всех субъектов (членов) предприятия, кроме руководителей этого предприятия.
- В. только на временных рабочих.
- Г. На всех членов (субъектов) предприятия.

9. Не является гарантией обеспечения прав граждан на труд :

- А. равенство трудовых прав граждан.
- Б. свободный выбор вида деятельности.
- В. компенсации материальных расходов, в связи с направлением в другую местность.
- Г. расовая принадлежность.

10. Виды трудового договора по срокам действия:

- А. срочный, бессрочный, на время определенной работы.
- Б. Срочный, бессрочный.
- В. Краткосрочный, среднесрочный, на время определенной работы.
- Г. Краткосрочный, сезонный, долгосрочный.

11. Локальные источники трудового права-это...

- А. Нормативно-правовые акты, принятые Правительством
- Б. Нормативно-правовые акты,
- В. Правовые акты, принятые собраниями коллективов на уровне предприятий, учреждений, организаций.
- Г. Нормативно - правовые акты принятые Президентом

12. При приеме на работу не требуется документ:

- А. паспорт

Б. свидетельство о рождении

В. трудовая книжка

Г. диплом

13. В случае реорганизации собственности коллективный договор продолжает действовать в течении срока

А. срок, на который он заключен.

Б. 10 дней с момента реорганизации.

В. продолжает действовать неограниченный промежуток времени.

Г. прекращает свое действие сразу после завершения реорганизации.

14. По общему правилу срок испытания при принятии на работу не может превышать:

А. 20 дней.

Б. Две недели.

В. В зависимости от сферы деятельности 1-3 месяца.

Г. 3 месяца.

15. Испытательный срок для рабочих составляет:

А. 3 месяца.

Б. 10 дней

В. 1 месяц

Г. 6 месяцев.

16. Необоснованный отказ в принятии на работу запрещается в случаях:

А. Лицо, устраивающееся на работу было ранее судимо.

Б. Лицо прописано в другой области страны.

В. Ни в коем случае.

Г. Предусмотренных законодательством

17. Трудовой договор может прекратиться по инициативе:

А. Собственника, работника, профсоюза.

Б. Собственника, работника, сотрудников милиции.

В. Работника, членов его семьи.

Г. Профсоюзного органа, начальника отдела кадров

18. Перевод работника на другое предприятие, или перевод на другую должность возможен при:

А. Согласии работника.

Б. Необходимости рабочего процесса.

В. Требовании руководства

Г. Строго по решению трудового коллектива.

19. Сфера применения контрактов определяется:

- А. Сторонами трудового договора
- Б. Законодательством Украины
- В. Конституцией Украины.
- Г. Профсоюзами.

20. Лицо может самостоятельно заключать трудовой договор в возрасте:

- А. с 14 лет
- Б. с 20 лет
- В. с 16 лет
- Г. с 18 лет

21. Срок действия дисциплинарного взыскания:

- А. 1 год
- Б. 3 года
- В. 6 месяцев
- Г. 2 недели

22. Днем полного увольнения работника с работы считается:

- А. Последний день работы
- Б. Следующий за последним днем работы
- В. День выдачи трудовой книжки
- Г. Следующий день, за днем выдачи трудовой книжки

23. Определите, обязан ли работодатель, в случае увольнения работника по инициативе работодателя, выдавать работнику копию приказа:

- А. Обязан при любых обстоятельствах
- Б. Не обязан.
- В. Обязан, если требует работник
- Г. Обязан, лишь с разрешения начальника отдела кадров

24. Прогулом считается:

- А. Отсутствие на рабочем месте свыше 3х часов
- Б. Отсутствие на работе свыше 3х часов
- В. Отсутствие на рабочем месте в течении дня
- Г. Неявка на работу более 2х дней

25. При 6-дневной рабочей неделе продолжительность работы не может превышать:

- А. 7 часов
- Б. 8 часов
- В. 6 часов
- Г. 5 часов

26.Начало и окончание рабочего дня предусматривается:

- А. В законе Украины о коллективных договорах
- Б. Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности
- В. В уставе предприятия
- Г. В постановлении Кабинета Министров

27.Ночным считается рабочее время с:

- А. с20.00 до 8.00
- Б. с18.00 до 6.00
- В. с 22.00 до 6.00
- Г. с 23.00 до 7.00

28.Для каких работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени и составляет 34 часа в неделю :

- А. для учащихся, работающих в летние каникулы в возрасте 14-15 лет
- Б. для пенсионеров
- В. для инвалидов
- Г. для работников в возрасте с 16-18 лет

29.Какой документ является единственным свидетельством о трудовой деятельности работника.

- А. Трудовой договор
- Б. Трудовая книжка
- В. Приказ о приеме на работу
- Г. Все выше указанные варианты

30.К источникам трудового права относятся:

- А. Только нормативно - правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде
- Б. Какие - либо нормативно-правовые акты, которые содержат нормы, направленные на регулирование трудовых отношений.
- В. Все нормативно - правовые акты, которые содержат нормы поведения работника
- Г. Все нормативно-правовые акты, которые регулируют оплату труда.

Ответы к тестам по трудовому праву

:

- 1.- а
- 2.- г
- 3.-г
- 4.-г
- 5.-в

6.-В
7.-Г
8.-Г
9.- Г
10.-а
11.-В
12.-б
13.-а
14.-Г
15.-В
16.-В
17.-а
18.-а
19.-б
20.-В
21.-а
22.-В
24.-б
25.-а
26.-б
27.-В
28.-Г
29.-б
30.-б

Критерии оценки результатов	
Оценка	Результат
3(удовлетворительно)	15-20 верных ответов
4(хорошо)	21-25 верных ответов
5(отлично)	26-30 верных ответов

Практическая работа № 20 по теме 3.1 Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

1. Могут ли органы местного самоуправления принимать акты, содержащие нормы трудового права?

А. нет;

Б. да.

2. Входит ли трудовой договор в систему гражданско-правовых договоров?

А. да;

Б. нет.

3. Коллективный договор – это...

А. трудовой договор между несколькими работниками и одним работодателем;

Б. правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;

В. Соглашение между государственными органами, работниками и представителем работодателя.

4. По общему правилу заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста ...

А. четырнадцати лет;

Б. пятнадцати лет;

В. Шестнадцати лет;

Г. восемнадцати лет.

5. В каких случаях лицо, поступающее на работу не обязано предъявлять работодателю трудовую книжку...

А. только когда трудовой договор заключается впервые;

Б. только когда работник поступает на работу на условиях совместительства;

В. Когда работник поступает на работу на условиях совместительства или после пяти летнего перерыва в работе;

Г. когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства.

6. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать...

А. 36 часов в неделю;

Б. 40 часов в неделю;

В. 48 часов в неделю;

Г. 30 часов в неделю.

7. Кем разрабатывается и принимается коллективный договор:

А. на референдуме;

Б. на коллективных переговорах, представителями сторон;

В. На собрании руководителей предприятия, фирмы, организации;

Г. на общей конференции трудового коллектива.

8. Сторонами заключения коллективного договора являются:

А. представители работодателя и представители работников;

Б. председатель профсоюзного комитета и работники;

В. Собственник или лицо, им уполномоченное и трудовой коллектив;

Г. комитет по трудовым спорам и работники.

9. Действие коллективного договора предприятия распространяется на:

А. только на администрацию;

Б. на всех субъектов предприятия, кроме руководителей этого предприятия;

В. Только на рабочих;

Г. на всех субъектов предприятия.

10. Не является гарантией обеспечения прав граждан на труд:

- А. равенство трудовых прав граждан;
- Б. свободный выбор вида деятельности;
- В. Компенсации материальных расходов, в связи с направлением в другую местность;
- Г. расовая принадлежность.

11. Локальные источники трудового права –это...

- А. нормативно-правовые акты, принятые Государственной Думой;
- Б. нормативно-правовые акты, принятые Правительством РФ;
- В. Правовые акты, принятые на уровне предприятий, учреждений, организаций;
- Г. нормативно – правовые акты принятые Президентом РФ.

12. При приеме на работу не требуется документ:

- А. паспорт;
- Б. свидетельство о рождении;
- В. Трудовая книжка;
- Г. диплом.

13. К источникам трудового права относятся:

- А. только нормативно – правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде;
- Б. какие – либо нормативно-правовые акты, которые содержат нормы, направленные на регулирование трудовых отношений;
- В. Все нормативно – правовые акты, которые содержат нормы поведения работника;

Г. все нормативно-правовые акты, которые регулируют оплату труда.

14. Необоснованный отказ в принятии на работу запрещается в случаях:

- А. лицо, устраивающееся на работу, было ранее судимо;
- Б. лицо, прописано в другой области страны;
- В. Лицо, не имеющее достаточной квалификации;
- Г. предусмотренных законодательством.

15. В случае реорганизации собственности коллективный договор продолжает действовать в течении срока:

- А. срок, на который он заключен;
- Б. трех месяцев с момента реорганизации;
- В. Продолжает действовать неограниченный промежуток времени;
- Г. прекращает свое действие сразу после завершения реорганизации.

16. Испытания при приеме на работу не применимо к:

- А. лицам пенсионного возраста;
- Б. военнообязанным;
- В. Инвалидам;
- Г. работникам до 18 лет.

17. Виды трудового договора по срокам действия:

- А. срочный, бессрочный, на время определенной работы;
- Б. срочный, бессрочный;
- В. Краткосрочный, среднесрочный, на время определенной работы;
- Г. краткосрочный, сезонный, долгосрочный.

18. По общему правилу срок испытания при принятии на работу не может превышать:

- А. 20 дней;
- Б. две недели;
- В. В зависимости от сферы деятельности 1-3 месяца;
- Г. 3 месяца.

19. Испытательный срок для рабочих составляет:

- А. 3 месяца;
- Б. 10 дней;
- В. 1 месяц;
- Г. 6 месяцев.

20. Перевод работника на другое предприятие, или перевод на другую должность возможен при:

- А. согласия работника;
- Б. необходимости рабочего процесса;
- В. Требовании руководства;
- Г. по решению трудового коллектива.

21. Срок действия дисциплинарного взыскания:

- А. 1 год;
- Б. 3 года;
- В. 6 месяцев;
- Г. 2 недели.

22. Днем полного увольнения работника с работы считается:

- А. последний день работы;
- Б. следующий, за последним днем работы;
- В. День выдачи трудовой книжки;
- Г. следующий день, за днем выдачи трудовой книжки.

23. Определите, обязан ли работодатель, в случае увольнения работника по инициативе работодателя, выдавать работнику копию приказа:

- А. обязан при любых обстоятельствах;
- Б. не обязан;
- В. Обязан, если требует работник;
- Г. обязан, лишь с разрешения начальника отдела кадров.

24. Прогулом считается:

- А. отсутствие на рабочем месте свыше 3х часов;
- Б. отсутствие на работе свыше 3х часов;
- В. Отсутствие на рабочем месте в течении дня;
- Г. неявка на работу более 2х дней.

25. При 6-дневной рабочей неделе продолжительность работы не может превышать:

- А. 7 часов;
- Б. 8 часов;
- В. 6 часов;
- Г. 5 часов.

Ключ:

1) а,

- 2) б,
- 3) б,
- 4) в,
- 5) б,
- 6) а,
- 7) в,
- 8) а,
- 9) г,
- 10)в,
- 11)в,
- 12)б,
- 13)а,
- 14)б,
- 15)г,
- 16)г,
- 17)б,
- 18)г,
- 19) а,
- 20) а,
- 21) а,
- 22) б,
- 23) б,
- 24) а,
- 25) б.

Критерии оценки результатов	
Оценка	Результат
3(удовлетворительно)	10-15 верных ответов
4(хорошо)	16-19 верных ответов
5(отлично)	20-25 верных ответов

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов

Выполнение самостоятельной внеаудиторной работы обучающимся является необходимым условием получения оценки по теме или разделу дисциплины «Трудовое право» и допуском к экзамену.

Цель работы: повторение и закрепление пройденного материала на лекциях, освоение общих и профессиональных компетенций.

Задачами самостоятельной работы обучающихся являются:

1. Систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся;
2. Углубление и расширение теоретических знаний;
3. Формирование умений по использованию справочной документации и специальной учебной литературы;
4. Развитие познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
5. Формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
6. Развитие исследовательских умений.

Самостоятельная работа № 1 Тема 1.3.Источники трудового права

Подготовка сообщений по теме.

Работа должна быть выполнена в виде сообщений.

Сообщение должно содержать информацию на 10-15 минут. Работа выполняется письменно. На подготовку дается 5 часов. Сообщение должно быть основано на нормативно-правовом материале. Основным источником информации должна быть Конституция РФ. Студентами также может быть использованы материалы периодической печати. На выполнение работы отводится 2 часа. При проверке сообщений учитывается: Самостоятельность исследования, полнота раскрытия темы, объем и качество литературы. Кроме того, учитывается владение обучающимся материалом исследования, правильность ответов на заданные вопросы, оформление сообщения.

Критерии оценки:

«5» - работа оформлена по требованиям и сдана в срок, обучающийся ориентируется в тексте,

«4» - работа оформлена по требованиям и сдана в срок, но нет ссылок на источники,

«3» - работа имеет замечания по оформлению, сдана позже срока, нет ссылок на источники,

«2»- работа не сдана.

Темы сообщений.

1. Понятие труда.
2. Понятие общественной организации труд.

3. Предмет трудового права.
4. Трудовые отношения.
5. Виды отношений, непосредственно связанных с трудовыми.
6. Основания возникновения трудовых отношений.
7. Методы правового регулирования труда.
8. Система трудового права.
9. Общая часть трудового права, ее институты.
10. Особенная часть трудового права, ее институты.
11. Соотношение трудового права со смежными отраслями права.
12. Классификация источников трудового права, их виды.
13. Общая характеристика источников трудового права.
14. Акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права.
15. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем.

Самостоятельная работа № 2 Тема 1.4. Субъекты трудового права

Подготовка презентаций.

Презентация должна быть сделана в программе POWER POINT, защита по времени должно длиться не менее 10 минут и не более 15 минут. Обучающийся должен ориентироваться в тексте и отвечать на заданные дополнительные вопросы по выбранной им теме.

Критерии оценки:

«5» - сделано более 10 слайдов, работа оформлена по требованиям и сдана в срок, обучающийся ориентируется в тексте,

«4» - сделано меньше 8 слайдов, работа оформлена по требованиям и сдана в срок, но имеются неточности,

«3» - сделано менее 6 слайдов, имеются орфографические ошибки, работа имеет замечания по оформлению, сдана позже срока, нет ссылок на источники,

«2»- работа не сдана.

Темы презентаций.

1. Понятие субъектов трудового права.
2. Виды субъектов трудового права.
3. Правовой статус субъектов трудового права.
4. Трудовая правоспособность, дееспособность, деликтоспособность.
5. Гражданин (работник) как субъект трудового права.
6. Основные права и обязанности работника .
7. Работодатель как субъект трудового права.
8. Основные права и обязанности работодателя.
9. Профсоюз как субъект трудового права.
10. Права профсоюзов.
11. Гарантии прав и деятельности профсоюзов.
12. Иные органы, действующие в сфере труда как субъект трудового права.

Самостоятельная работа № 3 Тема 1.5.Социальное партнерство в сфере труда

Подготовка сообщений по теме.

Работа должна быть выполнена в виде сообщений.

Сообщение должно содержать информацию на 10-15 минут. Работа выполняется письменно. На подготовку дается 5 часов. Сообщение должно быть основано на нормативно-правовом материале. Основным источником информации должна быть Конституция РФ. Студентами также может быть использованы материалы периодической печати. На выполнение работы отводится 2 часа. При проверке сообщений учитывается: Самостоятельность исследования, полнота раскрытия темы, объем и качество литературы. Кроме того, учитывается владение обучающимся материалом исследования, правильность ответов на заданные вопросы, оформление сообщения.

Критерии оценки:

«5» - работа оформлена по требованиям и сдана в срок, обучающийся ориентируется в тексте,

«4» - работа оформлена по требованиям и сдана в срок, но нет ссылок на источники,

«3» - работа имеет замечания по оформлению, сдана позже срока, нет ссылок на источники,

«2»- работа не сдана.

- 1.Понятие социального партнерства.
- 2.Общая характеристика законодательства о социальном партнерстве.
- 3.Стороны, органы, система и формы социального партнерства.
4. Основные принципы социального партнерства.
5. Представители работников.
6. Обязанности работодателя по созданию условий, обеспечивающих деятельность представителей работников.
7. Представители работодателей.
8. Коллективные переговоры.
9. Порядок ведения коллективных переговоров.
10. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.

Самостоятельная работа № 4 Тема 2.2.Трудовой договор

Подготовка презентаций.

Презентация должна быть сделана в программе POWER POINT, защита по времени должно длиться не менее 10 минут и не более 15 минут. Обучающийся должен ориентироваться в тексте и отвечать на заданные дополнительные вопросы по выбранной им теме.

Критерии оценки:

«5» - сделано более 10 слайдов, работа оформлена по требованиям и сдана в срок, обучающийся ориентируется в тексте,

«4» - сделано меньше 8 слайдов, работа оформлена по требованиям и сдана в срок, но имеются неточности,

«3» - сделано менее 6 слайдов, имеются орфографические ошибки, работа имеет замечания по оформлению, сдана позже срока, нет ссылок на источники,

«2»- работа не сдана.

Темы презентаций.

1. Понятие и значение трудового договора.
2. Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров.
3. Стороны трудового договора.
4. Содержание трудового договора.
5. Форма трудового договора.
6. Вступление трудового договора в силу.
7. Оформление приема на работу.
8. Испытание при приеме на работу.
9. Результат испытания при приеме на работу.
10. Изменение трудового договора, существенных его условий.
11. Понятие перевода на другую работу.
12. Перемещения.
13. Отстранения от работы.

Самостоятельная работа № 5 Тема 2.3. Рабочее время и время отдыха

Конспектирование и анализ статей Трудового кодекса РФ (ст.91-99, ст.106, 107).

1. Понятие рабочего времени.
2. Виды рабочего времени по продолжительности: нормальное, сокращенное, неполное.
3. Продолжительность ежедневной работы (смены).
4. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней.
5. Работа в ночное время.
6. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа).
7. Порядок привлечения работников к сверхурочным работам.
8. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника (совместительство).
9. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
10. Режим рабочего времени: понятие, содержание, разновидности.
11. Измерители рабочего времени: рабочий день, рабочая смена и рабочая неделя.
12. Сменная работа.
13. График сменности.
14. Работа в режиме гибкого рабочего времени.

Критерии оценки:

«5» - работа оформлена по требованиям и сдана в срок, обучающийся ориентируется в тексте,

«4» - работа оформлена по требованиям и сдана в срок, но нет ссылок на источники,

«3» - работа имеет замечания по оформлению, сдана позже срока, нет ссылок на источники,

«2»- работа не сдана.

Итоговая аттестация – экзамен

по дисциплине «Трудовое право»

Форма обучения – очная

Экзамен проводится с целью определения:

– соответствия уровня и качества подготовки специалиста Федеральному Государственному образовательному стандарту среднего профессионального образования;

– полноты и прочности освоения общих и профессиональных компетенций;

– сформированности умений применять полученные теоретические знания при решении практических задач;

– наличия умений самостоятельной работы.

Экзамен проводится в период экзаменационной сессии, установленной графиком учебного процесса рабочего учебного плана.

К экзамену допускаются обучающиеся полностью выполнившие все практические задания и самостоятельные работы.

Форма проведения экзамена – устная по билетам. Каждый билет включает два теоретических вопроса.

На выполнение задания по билету студенту отводится не более 1 академических часа (45 мин.).

В период подготовки к экзамену проводится консультация (4 академических часа) по экзаменационным материалам.

Критерии оценки:

В основе оценки лежит балльная система:

Оценка 5 (отлично) – ставится при полных ответах на вопросы экзаменационного билета и дополнительные вопросы преподавателя.

Оценка 4 (хорошо) – ставится при ответах, имеющих незначительные неточности на вопросы экзаменационного билета и дополнительные вопросы преподавателя.

Оценка 3 (удовлетворительно) – ставится при незнании ответа на один из вопросов билета или при неполных ответах на все вопросы экзаменационного билета, или при отсутствии ответов на дополнительные вопросы преподавателя.

Оценка 2 (неудовлетворительно) – ставится при отсутствии ответов на два вопроса экзаменационного билета и дополнительные вопросы преподавателя.

Перечень вопросов к экзамену по дисциплине «Трудовое право»

1. Предмет, метод, система трудового права.

2. Принципы трудового права (понятие, их значение, формулировка, содержание и конкретизация основных принципов).
3. Субъекты трудового права.
4. Источники трудового права.
5. Трудовые правоотношения (понятие, субъекты, содержание, основания возникновения, изменения, прекращения).
6. Социальное партнерство в сфере труда (понятие, характеристика законодательства, стороны, органы, система и формы, принципы).
7. Коллективные переговоры
8. Коллективный договор: понятие, стороны, содержание, структура, порядок заключения и контроль за исполнением.
9. Социально-партнерские соглашения: понятие, стороны, содержание, структура, порядок заключения и контроль за исполнением.
10. Общая характеристика законодательства о занятости населения. Государственная политика в области содействия занятости, ее основные принципы.
11. Понятия занятости, безработного. Порядок признания гражданина безработным. Подходящая и неподходящая работа.
12. Права граждан в области занятости.
13. Органы занятости, их права и обязанности. Обязанности работодателя в обеспечении занятости населения.
14. Социальные гарантии при потере работы и безработице. Пособие по безработице. Размер пособия, порядок его выплаты.
15. Трудовой договор: понятие, значение, его отличие от гражданско-правовых договоров, стороны, содержание трудового договора.
16. Срок трудового договора. Срочные, бессрочные трудовые договоры. Расторжение срочного трудового договора
17. Порядок заключения трудового договора. Оформление приема на работу.
18. Испытание при приеме на работу.
19. Изменение трудового договора, существенных его условий. Понятие перевода на другую работу, виды его (постоянные, временные) и условия.
20. Общие основания прекращения трудового договора (ст.77 ТК РФ).
21. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию).
22. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (по ст. 81 ТК РФ): основания, общий порядок.
23. Порядок расторжения трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников (по п.п. 1,2 ст. 81 ТК РФ).
24. Прекращение трудового договора вследствие нарушения обязательных правил при заключении трудового договора, установленных законом (ст. 84 ТК РФ).
25. Прекращение трудового договора в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе, смены собственника имущества организации (п.п. 3,4 ст. 81 ТК РФ).
26. Прекращение трудового договора за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (п.п. 5,6. ст.81 ТК РФ).
27. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ).
28. Рабочее время: понятие, виды.

29. Режим рабочего времени: понятие, содержание, виды. Ненормированный рабочий день.
30. Сверхурочная работа.
31. Совместительство.
32. Время отдыха: понятие, виды.
33. Отпуск: понятие, виды, общая характеристика.
34. Порядок предоставления ежегодных отпусков, их суммирование.
35. Отпуск без сохранения заработной платы
36. Понятия оплаты труда, заработной платы. Основные государственные гарантии по оплате труда работников. Методы правовое регулирование заработной платы. Установление заработной платы.
37. Формы и системы оплаты труда Понятие тарифной системы и ее элементы. Сдельная и повременная системы оплаты труда.
38. Оплата при отклонении от нормальных условий труда.
39. Удержания из заработной платы.
40. Нормирование труда. Нормы труда: понятие, виды. Разработка и утверждение типовых норм труда.
41. Гарантии и компенсации: понятие, случаи предоставления.
42. Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки, переезде на работу в другую местность, при исполнении работниками государственных обязанностей.
43. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
44. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора, при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу.
45. Понятие и значение дисциплины труда, ее содержание и методы обеспечения. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Права и обязанности работников и администрации по обеспечению трудовой дисциплины.
46. Поощрения за труд: понятие, меры поощрения, порядок поощрения.
47. Дисциплинарная ответственность работников и ее виды. Меры дисциплинарных взысканий и порядок их применения.
48. Понятие, содержание и значение охраны труда. Основные понятия.. Законодательство об охране труда. Государственная политика в области охраны труда (основные направления и принципы).
49. Право работника на охрану труда, его гарантии и обязанности работодателя по его обеспечению. Организация охраны труда, ее органы. Обеспечение охраны труда. Правила по технике безопасности и производственной санитарии. Система стандартов безопасности труда.
50. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
51. Понятие материальной ответственности, ее значение.
52. Материальная ответственность работника за ущерб причиненный работодателю, ее основания и условия., виды и пределы.
53. Порядок определения размера ущерба, причиненного работником работодателю. Порядок возмещения ущерба, причиненного работником работодателю.
54. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику, ее виды.
55. Понятие защиты трудовых прав работников и ее способы. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и охраны труда.

56. Защита профсоюзами трудовых прав работников.
57. Ответственность за нарушение трудового законодательства
58. Понятие, виды трудовых споров, причины их возникновения, нормативные акты и органы по рассмотрению трудовых споров. Принципы рассмотрения трудовых споров.
59. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.
60. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде.
61. Понятие коллективных трудовых споров. Примириительные процедуры.
62. Право на забастовку. Порядок объявления и проведения забастовки. Правовые последствия законной и незаконной забастовки. Права работников, участвующих в законной забастовке.
63. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.
64. Особенности регулирования труда работников, работающих вахтовым методом.
65. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
66. Особенности регулирования труда надомников.
67. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
68. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.
69. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.

ЛИСТ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ СТУДЕНТОВ В ОБЛАСТИ ОСВОЕНИЯ ОБЩИХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Группа _____, дата _____ 20____ г. Дисциплина «Трудовое право»

№ п/п	Ф.И.О. студентов	Общие компетенции (признаки проявления)							ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА			
		ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес	ОК 2. Организовывать собственную деятельность, определять методы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество	ОК 3. Решать проблемы, оценивать риски и принимать решения в нестандартных ситуациях	ОК 4. Осуществлять поиск, анализ и оценку информации, необходимой для постановки и решения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии для совершенствования профессиональной деятельности	ОК 9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы	ОК 8 самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации	ОК 6. Работать в коллективе и команде, обеспечивать ее сплочение эффективно общаться с коллегами и руководством и потребителями	Сумма проявленных признаков	Оценка по 5-х бальной шкале	Дескриптивная (описательная) оценка
1.												
2.												
3.												
4.												
5.												
6.												
7.												
8.												
9.												
10.												
11.												
12.												

Критерии оценивания:

0 - не проявился

1 – проявился частично

2 – проявился полностью

86-100% - максимальной суммы баллов соответствует оценка «отлично»;

71-85% - максимальной суммы – «хорошо»;

56-70% - максимальной суммы - «удовлетворительно»;

55% и менее максимальной суммы – «неудовлетворительно».

ЛИСТ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ СТУДЕНТОВ В ОБЛАСТИ ОСВОЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Группа _____, дата _____ 20____ г. Дисциплина «Семейное право»

№ п/п	Ф.И.О. студентов	Профессиональные компетенции (признаки проявления)						ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА					
		ПК 1.1 Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты.	ПК 1.2 Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения социальной защиты	ПК 1.3 Рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций, других выплат, а так же мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите	ПК 1.4 Осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод), индексацию и корректировку пенсий, назначения пособий, компенсаций и выплат социальных выплат, используя ПК 2.2	ПК 2.2 Выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите и осуществлять их учет, используя информационно-компьютерные технологии.	ПК 3.1 Анализировать практические ситуации, устанавливать признаки правонарушений правильно их квалифицировать, давать им юридическую оценку, используя ПК 3.2	ПК 3.2 Предпринимать необходимые меры к восстановлению нарушенных прав, свобод и законных интересов	ПК 3.4 Формировать с использованием справочно-правовых систем пакет документов, необходимых для принятия ПК 3.3	ПК 3.3 составлять заявления , запросы, проекты ответы на них, процессуальные документы с использованием информационно-справочно-правовых	Сумма проявленных признаков	Оценка по 5-х бальной шкале	Дескриптивная (описательная) оценка
13.													
14.													
15.													
16.													
17.													
18.													
19.													
20.													
21.													
22.													
23.													
24.													

Критерии оценивания:

0 - не проявился

1 – проявился частично

2 – проявился полностью

86-100% - максимальной суммы баллов соответствует оценка «отлично»;

71-85% - максимальной суммы – «хорошо»;

56-70% - максимальной суммы - «удовлетворительно»;

55% и менее максимальной суммы – «неудовлетворительно».

Список используемой литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 22.07.2008 № 157-ФЗ).
2. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30 ноября 2001 г. № 51-ФЗ (ред. от 09.02.2011 № 7-ФЗ).
4. Гарибян В. Т. Как правильно составить трудовой договор. – М.: Эксмо, 2007.
5. Гейхман В. Л., Дмитриева И. К. Трудовое право: Учебник для вузов. - М., 2009.
6. Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России: Учебник. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007.

Дополнительная литература, рекомендуемая к каждой теме.

Тема 1. Понятие и предмет трудового права России. Сфера действия законодательства о труде. Метод и система трудового права

Литература для самостоятельного изучения:

1. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование / Под ред. Э.Б. Фрэнкель. М., 2012.
2. Трудовое право России / под ред. А.М. Куренного 2-е изд. испр. и доп. – М.: Издательский дом «Правоведение», 2011.
3. Трудовое право России: учебник / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Норма, 2016.
4. Трудовое право России: проблемы теории: Коллективная монография. Екатеринбург. УГЮА, 2016.
5. Трудовое право России: учебник / под ред. С.Ю. Головиной, М.В. Молодцова. – М.: Норма, 2014.
6. Трудовое право: учебник / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. – М.: Проспект, 2012.
7. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм. – М., 2013.

Тема 2. Основные принципы трудового права. Источники трудового права.

Литература для самостоятельного изучения:

1. Ершова Е.А. Российское трудовое право // Трудовое право, 2014. - №10. - с.7-18.
2. Федин В.В. Действие во времени актов, содержащих нормы трудового права // Справочник кадровика. 2006. - №11. – с. 36 – 44.

3. Безина А.К. Судебная практика в механизме правового регулирования трудовых отношений. - Казань, 2011.
4. Дивеева Н.И. Договорные основы трудового права России. – Барнаул, 2012.

Тема 3. Субъекты трудового права

Литература для самостоятельного изучения:

1. Безина А.К. Работодатель как субъект российского трудового права (учебное пособие). – Казань, 2013.
2. Бойченко Т.А., Мартиросян Э.Р. Права и обязанности работодателя. – Новосибирск, 2014.
3. Дмитриева И.К. В России до сих пор не определились с понятиями «работник» и «работодатель» // Человек и труд. – 2012. – №1.
4. Коршунова Т.Ю. Участие работников в управлении организацией: проблемы и перспективы // Российское право. - 2012. - №2.
5. Коршунова Т.Ю. Профсоюзы в новых условиях хозяйствования // хозяйство и право, - 2014 - №2.
6. Коршунова Т.Ю. Трудовой коллектив: изменение правового статуса в новых условиях хозяйствования // В кн.: Правовое регулирование труда в условиях перехода к рыночной экономике. – М., 2012.
7. Крылов К.Д. Профсоюзы и вопросы трудового законодательства // Государство и право. – 2012. - №3.
8. Назарова У.А. Мухаметлатыпов Ф.У. Работодатель и наемный работник: системное исследование. – Уфа, 1997.

Тема 4. Правоотношения в трудовом праве

Литература для самостоятельного изучения:

1. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование / Под ред. Э.Б. Фрэнкель. М., 2002.
2. Трудовое право России / под ред. А.М. Куренного 2-е изд. испр. и доп. – М.: Издательский дом «Правоведение», 2013.
3. Трудовое право России: учебник / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Норма, 2012.
4. Трудовое право России: проблемы теории: Коллективная монография. Екатеринбург. УГЮА, 2012.
5. Трудовое право России: учебник / под ред. С.Ю. Головиной, М.В. Молодцова. – М.: Норма, 2014.
6. Трудовое право: учебник / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. – М.: Проспект, 2014.
7. Чаннов С.Е. Некоторые вопросы отграничения трудового договора от контрактов с государственными и муниципальными служащими // Трудовое право. 2008. № 2.

Тема 5. Права и роль профсоюзов в сфере трудовых отношений

Литература для самостоятельного изучения:

1. Коршунова Т.Ю. Профсоюзы в новых условиях хозяйствования // хозяйство и право, - 1995 - №2.

2. Коршунова Т.Ю. Трудовой коллектив: изменение правового статуса в новых условиях хозяйствования // В кн.: Правовое регулирование труда в условиях перехода к рыночной экономике. – М., 2015.
3. Крылов К.Д. Профсоюзы и вопросы трудового законодательства // Государство и право. – 2015. - №3.
4. Трудовое право: учебник / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. – М.: Проспект, 2009.

Тема 6. Социальное партнерство в сфере труда

Литература для самостоятельного изучения:

1. Чуча С.Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации. Монография. Омск: изд-во ОмГУ. 2015.
2. Лушникова М.В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика социального партнерства (сравнительно-правовое исследование). – Ярославль, 2013.

Тема 7. Правовое регулирование занятости населения

Литература для самостоятельного изучения:

1. Трудовое право России / под ред. А.М. Куренного 2-е изд. испр. и доп. – М.: Издательский дом «Правоведение», 2008.
2. Трудовое право России: учебник / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Норма, 2007.
3. Трудовое право России: проблемы теории: Коллективная монография. Екатеринбург. УГЮА, 2006.
4. Трудовое право России: учебник / под ред. С.Ю. Головиной, М.В. Молодцова. – М.: Норма, 2013.
5. Трудовое право: учебник / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. – М.: Проспект, 2012.
6. Андреева Л.А., Медведев О.М. О месте норм об обеспечении трудовой занятости в системе Российского права // Государство и право. 2012. № 2.

ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

Тема 8. Трудовой договор. Защита персональных данных работников

Литература для самостоятельного изучения:

1. Абалдуев В.А., Колобова С.В. Трудовая книжка работника. Правовые вопросы документирования трудовых отношений. – Саратов: Издательство ГОУ ВПО «Саратовская государственная академия права», 2012.
2. Абалдуев В.А., Колобова С.В. Трудовая книжка: комментарии к нормативным актам // Трудовое право. 2012. № 10.
3. Богатырская З.С. Новейшие тенденции защиты персональных данных работника в Российском трудовом праве // Трудовое право. – 2012. - №10.
4. Бондаренко Э.Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения. – СПб, - 2012.
5. Петров А.Я. Трудовой договор-институт современного российского трудового права и его совершенствование // Трудовое право. 2012. № 1.

Тема 9. Понятие, режим и учет рабочего времени

Литература для самостоятельного изучения:

1. Костян И. Рабочее время. // Человек и труд. – 2013. - №5 - №10.
2. Федорова Т. Выбор в пользу многосменки. Переходим на новый режим.

// Кадровое дело. – 2006. - №5. – с.20-25.

3. Федорова Т. Рабочий день в необычном режиме // Кадровое дело. – 2006. -

№4. 4.Чиканова Л. Рабочее время // Хозяйство и право. – 2016. - №10.

5. Феоктистова Е.В. В режиме неполной занятости// Социальная защита. – 2011. – № 9.

6. Феоктистова Е.В. Сменный режим // Социальная защита. – 2010. – № 9.

Тема 10. Понятие и виды времени отдыха. Отпуска.

Литература для самостоятельного изучения:

1.Костян И. Время отдыха. // Человек и труд. – 2014.

2.Салихова Н.М. Время отдыха: виды, продолжительность, оплата. - Екатеринбург, 2012.

3.Черняева Д.В. Право на отдых. Международные стандарты и российское трудовое право // Справочник кадровика. – 2016. - №9.

Тема 11. Заработная плата и нормирование труда

Литература для самостоятельного изучения:

1.Бычин В.Б., Малинин С.В. Нормирование труда. – М., 2012.

2.Гейтц И.В. Регулирование заработной платы согласно Трудовому кодексу РФ (учебно-методическое пособие). – М., 2013.

3. Жуков А.Л. Оплата труда: устанавливаем минимум в коллективном договоре // Справочник кадровика. - 2016.- №9.

4.Саликова Н.М. Оплата труда в Российской Федерации. Правовое исследование.- Екатеринбург, 2013.

Тема 12. Гарантии и компенсации. Гарантийные и компенсационные выплаты

Литература для самостоятельного изучения:

1.Петров А.Я. Гарантии и компенсации: аспекты трудового права // Трудовое право. 2012. № 4.

2.Абрамова О.В. Гарантии и компенсации для тех, кто учится и работает. – Сборник нормативных актов с комментариями. – М., 2012.

3. Гейтц И.В. Льготы, гарантии и компенсации: учебно-метод. пособие. – М., 2012.

4. Лукин Е.Е. Гарантии и компенсации в сфере социально-трудовых отношений. – М., 2015.

5.Чижов Б. Служебная командировка: условия направления, льготы, компенсации // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2011. № 2.

Тема 13. Дисциплина труда и трудовой распорядок

Литература для самостоятельного изучения:

1.Митрофанова В. Как оформить выговор, чтобы не беспокоиться о трудовом договоре // Кадровое дело. – 2011. - №2.

2.Трудовое право России / под ред. А.М. Куренного 2-е изд. испр. и доп. – М.:Издательский дом «Правоведение», 2012.

3.Трудовое право России: учебник / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Норма, 2012.

4.Трудовое право России: проблемы теории: Коллективная монография. Екатеринбург. УГЮА, 2016.

5.Трудовое право России: учебник / под ред. С.Ю. Головиной, М.В. Молодцова. – М.: Норма, 2008.

Тема 14. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Ученический договор

Литература для самостоятельного изучения:

- 1.Сойфер В.Г. Проблемы повышения квалификации персонала // Трудовое право. 2011. № 10.
- 2.Брюхина Е.Р. Проблема предоставления гарантий и компенсаций при происхождении профессиональной переподготовки // Трудовое право. – 2011 - №10.
- 3.Трудовое право России: проблемы теории: Коллективная монография. Екатеринбург. УГЮА, 2006.
- 4.Трудовое право России: учебник / под ред. С.Ю. Головиной, М.В. Молодцова. – М.: Норма, 2008.
- 5.Трудовое право: учебник / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. – М.: Проспект, 2009.
- 6.Петров А.Я. Профессиональное обучение у работодателя: к концепции правового регулирования // Трудовое право. 2007. № 8.
- 7.Курочкина М. Ученический договор: как правильно внести запись в трудовую книжку о заключении трудового договора между работодателем и учеником // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2008. № 1.

Тема 15. Материальная ответственность сторон трудового договора

Литература для самостоятельного изучения:

- 1.Полетаев Ю.Н. Материальная ответственность сторон трудового договора. М., 2003.
- 2.Полетаев Ю.Н. Материально ответственные лица. М., 2012.
- 3.Полетаев Ю.Н. Материальная ответственность работника: новое в позиции Пленума Верховного Суда РФ // Справочник кадровика. 2013. № 5.
4. Матвиенко Д. Всегда ли суды удовлетворяют иски сотрудниц, уволенных в период беременности // Кадровое дело. – 2012. - №1.
5. Долгова М.Н. Материальная ответственность работника и работодателя. М., ГроссМедиа. 2014.

Тема 16. Охрана труда

Литература для самостоятельного изучения:

- 1.Семенов Д.А. Охрана труда: новые требования законодателя // Справочник кадровика. 2014. № 1.
- 2.Бердников М.М., Гасилин В.И. Документы по охране труда: составляем перечень // Справочник кадровика. – 2016. - №11.
3. Жуков Ю. Служба охраны труда в организации: создаем спецподразделение // Кадровое дело. – 2016. - №2.
- 4.Филатова А.В. Вопросы реализации процедур государственного контроля, надзора за соблюдением трудового законодательства // Трудовое право. 2007. № 9.
5. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / под ред. К.Н. Гусова.- 7-е изд. – М.: Проспект, 2008.

6.Комментарий к Трудовому кодексу РФ / под ред. Ю.П. Орловского. – М.: ИНФРА-М, 2008.

Тема 17. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Литература для самостоятельного изучения:

- 1.Головина С.Ю. Правовое регулирование труда отдельных работников. – М., 2003.
2. Киселев И.Я. Труд с иностранным участием (правовые аспекты). – М., 2005.
3. Ляпунов С.Г. и другие. Льготы: систематизированный перечень. Условия и порядок предоставления. Категории граждан. Нормативные акты. – М., 2002.
- 4.Матвиенко Д. Всегда ли суды удовлетворяют иски сотрудниц, уволенных в период беременности // Кадровое дело. – 2006. - №1.
5. Слугина Н.П. Работники с семейными обязанностями как специальные субъекты трудового права // Трудовое право. – 2012
- 6.Коршунова Т.Ю. Новое в правовом регулировании труда иностранных работников // Справочник кадровика. 2012. № 4, 5, 6.

Тема 18. Защита трудовых прав работников

Литература для самостоятельного изучения:

1. Гейц И.В. Ответственность за нарушение трудового законодательства. – М., 2012.
2. Лизюн Н.В., Петров М.И. Ответственность за нарушение трудового законодательства. – М., 2012.
3. Яковлева А.В. О системном подходе к повышению эффективности государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства. // Трудовое право. – 2011. - №9.
- 4.Костян И.А. Защита субъективных прав, свобод и законных интересов: трудовправовой аспект: монография.- Москва: Проспект, 2011. – 264 с.

Тема 19. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Правое регулирование забастовок

Литература для самостоятельного изучения:

- 1.Куренной А.М. Трудовые споры: понятие, общая характеристика правового регулирования //Законы России: опыт, анализ, практика. 2012. № 4.
2. Лазарева Е.А. Особенности исполнения судебных актов по трудовым спорам // Исполнительное право. 2013. № 2.
3. Анисимов Л.Н., Бакун В.М., Подведомственность и подсудность гражданских дел, и индивидуальные трудовые споры // Трудовое право. – 2013. - №9.
4. Борзунова О. Станет ли меньше трудовых споров после реформирования ТК? // Кадровое дело. – 2013. - №11.

Тема 21. Международно-правовое регулирование труда

Литература для самостоятельного изучения:

- 1.Цуканова Н.П. Внутригосударственные и международные механизмы обеспечения права граждан на труд и защиту от безработицы // Трудовое право. 2012. № 5.
- 2.Трудовое право России / под ред. А.М. Куренного 2-е изд. испр. и доп. – М.:Издательский дом «Правоведение», 2012.

- 3.Трудовое право России: учебник / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Норма, 2012.
- 4.Трудовое право России: проблемы теории: Коллективная монография. Екатеринбург. УГЮА, 2011.
- 5.Трудовое право России: учебник / под ред. С.Ю. Головиной, М.В. Молодцова. – М.: Норма, 2011.