



Федеральное агентство морского и речного транспорта
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Государственный университет морского и речного флота
имени адмирала С.О. Макарова»

Воронежский филиал
Федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Государственный университет морского и речного флота
имени адмирала С.О. Макарова»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

(Приложение к рабочей программе дисциплины)

Б1.Б.13 «Трудовое право»

Уровень образования:	высшее образование – бакалавриат	
Направление подготовки:	40.03.01 Юриспруденция	
Направленность (профиль):	гражданско-правовая	
Вид профессиональной деятельности:	правоприменительная	
Язык обучения:	русский	
Форма обучения:	Очная	Заочная
Курс:	2,3	2,3
Семестр:	4,5	4,5
Кафедра:	Частного права	
Составитель:	Сиринько В.А.	

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.....	4
2. Описание шкал и критериев оценивания результата обучения.....	9
3. Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения учебной дисциплины (модуля).....	19
3.1 Текущие оценочные средства формирования знаний, умений и навыков у обучающихся в процессе изучения тем учебной дисциплины (модуля).....	19
3.2 Показатели и критерии оценивания устного ответа на практических (семинарских) занятиях (текущий контроль, формирование компетенций)...	69
3.3 Показатели и критерии оценивания выполнения практических заданий (текущий контроль, формирование компетенций).....	70
3.4 Показатели и критерии оценивания выполнения тестовых заданий (текущий контроль, формирование компетенций).....	72
3.5 Вид текущего контроля – Реферат.....	72
3.6 Показатели, критерии и шкала оценивания выполнения реферата (текущий контроль, формирование компетенций).....	75
3.7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации.....	77
3.8 Показатели и критерии оценивания устного ответа на контрольные вопросы (промежуточная аттестация – зачет/экзамен, формирование компетенций).....	81

ВВЕДЕНИЕ

Фонд оценочных средств (ФОС) является приложением к рабочей программе дисциплины (модуля) и представляет собой совокупность контрольно-измерительных материалов (вопросы для контроля знаний, практические и ситуационные задания, задачи, тесты и др.) и методов их использования, предназначенных для измерения уровня достижения студентом установленных результатов обучения.

ФОС по дисциплине (модулю) используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Содержание и структура ФОС соответствует требованиям, изложенным в приказе Министерства образования и науки Российской Федерации от 05 апреля 2017 года № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры».

ФОС как система оценивания содержит:

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы;
2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования. Шкала оценивания сформированности компетенций;
3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения учебной дисциплины (модуля);
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Фонд оценочных средств и типовые контрольные задания, используемые для оценки сформированности и освоения закрепленных за дисциплиной компетенций при проведении текущей и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) приведен в Приложении 1 к рабочей программе.

Фонд оценочных средств включает в себя:

- перечень компетенций выпускников образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования;
- описание шкал оценивания;
- критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций;
- материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся.

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код компетенции	Содержание компетенции	Этапы формирования компетенций	Планируемые результаты освоения дисциплины	Формируемые компетенции в результате освоения дисциплины
ПК-3	способность обеспечивать соблюдение законодательства РФ субъектами права	1 этап	Знать	Знает: основные положения юридических наук, раскрывающие значение соблюдения законодательства трудового права в установлении режима законности и правопорядка; формы, методы и организационно-правовые механизмы обеспечения соблюдения законодательства всеми субъектами трудового права; систему государственных органов и их полномочия по обеспечению соблюдения законодательства всеми субъектами трудового права; объем прав и обязанностей субъектов трудовых правоотношений и основные меры правового воздействия в случае нарушения законодательства субъектами трудового права.
		2 этап	Уметь	Умеет: использовать различные формы, методы и организационно-правовые механизмы обеспечения соблюдения законодательства всеми субъектами трудового права; поддерживать и развивать необходимость соблюдения норм трудового права всеми субъектами правоотношений; проводить системную работу по повышению уровня правосознания и правовой

				культуры граждан в целях соблюдения ими действующего законодательства; анализировать свои действия на их соответствие основным принципам трудового права в области обеспечения соблюдения законодательства Российской Федерации субъектами трудового права; работать с нормативными правовыми актами, закрепляющими полномочия государственных органов по обеспечению соблюдения законодательства всеми субъектами трудового права.
		3 этап	Владеть	Владет: навыками осуществления различных форм работы по обеспечению соблюдения законодательства всеми субъектами трудового права; навыками проведения работы по правовому просвещению и правовому воспитанию граждан с целью повышения уровня их правосознания; навыками анализа нормативного материала, закрепляющего правовой режим деятельности государственных органов по обеспечению режима законности в правоприменительной деятельности.
ПК-6	способность юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства	1 этап	Знать	Знает: основные положения теории правового регулирования в части взаимосвязи юридических фактов и возникновения правоотношений; основные положения теории юридической квалификации в части выявления юридически значимых фактов и обстоятельств; особенности

				юридической квалификации различных фактов и обстоятельств; значение и содержание юридической квалификации фактов и обстоятельств, осуществляемой в процессе правоприменительной деятельности.
		2 этап	Уметь	Умеет: оперировать юридическими понятиями и категориями при осуществлении юридической квалификации различных фактов и обстоятельств; юридически правильно применять нормы законодательства при квалификации фактов и обстоятельств; выявлять факты и события, требующие правовой квалификации; анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правовые отношения; использовать положения отраслевых юридических наук при осуществлении юридической квалификации фактов и обстоятельств.
		3 этап	Владеть	Владет: навыками осуществления юридической квалификации фактов и обстоятельств существующей действительности; методами квалификации юридических фактов и их процессуального оформления; навыками юридически правильной квалификации фактов и обстоятельств; навыками оценки существующей действительности и выявление в ней фактов и обстоятельств, имеющих юридическое значение; навыками анализа юридических фактов

				(фактических составов), порождающих возникновение правоотношений.
ПК-7	владеть навыками подготовки юридических документов	1 этап	Знать	Знает: принципы, правила, способы и приемы изложения правового материала в текстах различных юридических документов; основные положения подготовки юридических документов; основные сведения о классификации документов, применяемых в трудовом праве; принципы и правила составления нормативно-правовых документов основные элементы методологии подготовки различных видов юридических документов, в том числе основные способы и приемы отражения фактов и обстоятельств правовой действительности в различных юридических документах.
		2 этап	Уметь	Умеет: использовать средства и приемы юридической техники при составлении различных юридических документов; отражать юридические факты и обстоятельства, имеющие правовое значение в различных юридических документах; анализировать подготовленные юридические документы и их содержание.
		3 этап	Владеть	Владеет: навыками использования теоретических положений различных юридических наук, раскрывающих способы и методы подготовки юридических документов; основными способами и средствами юридической

				техники, используемыми при составлении различных юридических документов; навыками подготовки юридических документов в рамках правоприменительного вида профессиональной деятельности; навыками сбора и обработки информации для реализации правовых норм в правоприменительной сфере при подготовке и составлении юридических документов.
--	--	--	--	--

2. ОПИСАНИЕ ШКАЛ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА ОБУЧЕНИЯ

Критерии сформированности компетенций	Уровни сформированности компетенций		
	пороговый	достаточный	высокий
	Компетенция сформирована. Демонстрируется недостаточный уровень самостоятельности в применении и использовании полученных в ходе изучения учебной дисциплины, знаний, умений и навыков.	Компетенция сформирована. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности в применении и использовании полученных в ходе изучения учебной дисциплины, знаний, умений и навыков.	Компетенция сформирована. Демонстрируется высокий уровень самостоятельности в применении и использовании полученных в ходе изучения учебной дисциплины, знаний, умений и навыков.

Показатели оценивания компетенций и шкалы оценки			
Оценка «неудовлетворительно» или отсутствие сформированности компетенции	Оценка «удовлетворительно» или низкой уровень освоения компетенции	Оценка «хорошо» или повышенный уровень освоения компетенции	Оценка «отлично» или высокий уровень освоения компетенции
Неспособность обучающегося самостоятельно продемонстрировать наличие знаний при решении заданий, которые были представлены преподавателем вместе с образцом их решения, отсутствие самостоятельности в применении умения к использованию методов освоения учебной дисциплины и неспособность самостоятельно проявить навык повторения решения поставленной задачи по стандартному образцу свидетельствуют об отсутствии сформированной	Если обучаемый демонстрирует самостоятельность в применении знаний, умений и навыков к решению учебных заданий в полном соответствии с образцом, данным преподавателем, по заданиям, решение которых было показано преподавателем, следует считать, что компетенция сформирована, но ее уровень недостаточно высок. Поскольку выявлено наличие сформированной компетенции, ее следует оценивать положительно, но на низком уровне	Способность обучающегося продемонстрировать самостоятельное применение знаний, умений и навыков при решении заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель при потенциальном формировании компетенции, подтверждает наличие сформированной компетенции, причем на более высоком уровне. Наличие сформированной компетенции на повышенном уровне самостоятельности со стороны обучающегося при ее практической демонстрации в ходе	Обучаемый демонстрирует способность к полной самостоятельности (допускаются консультации с преподавателем по сопутствующим вопросам) в выборе способа решения неизвестных или нестандартных заданий в рамках учебной дисциплины с использованием знаний, умений и навыков, полученных как в ходе освоения данной учебной дисциплины, так и смежных дисциплин, следует считать компетенцию сформированной на высоком уровне.

компетенции. Отсутствие подтверждения наличия сформированности компетенции свидетельствует об отрицательных результатах освоения учебной дисциплины		решения аналогичных заданий следует оценивать как положительное и устойчиво закрепленное в практическом навыке	Присутствие сформированной компетенции на высоком уровне, способность к ее дальнейшему саморазвитию и высокой адаптивности практического применения к изменяющимся условиям профессиональной задачи
Уровень освоения дисциплины, при котором у обучаемого не сформировано более 50% компетенций.	При наличии более 50% сформированных компетенций по дисциплине, при имеющейся возможности доформирования компетенций на последующих этапах обучения.	Для определения уровня освоения промежуточной дисциплины на оценку «хорошо» обучающийся должен продемонстрировать наличие 80% сформированных компетенций, из которых не менее 1/3 оценены отметкой «хорошо».	Оценка «отлично» по дисциплине с промежуточным освоением компетенций, может быть выставлена при 100% подтверждении наличия компетенций, либо при 90% сформированных компетенций, из которых не менее 2/3 оценены отметкой «хорошо», остальные с отметкой «отлично».

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	студент должен: продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний материала; исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; правильно формулировать определения; продемонстрировать умения самостоятельной работы с нормативно-правовыми источниками; уметь сделать выводы по излагаемому материалу
«хорошо»	студент должен: продемонстрировать достаточно полное знание материала; продемонстрировать знание основных теоретических понятий; достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал; продемонстрировать умение ориентироваться в нормативно-правовых источниках; уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу
«удовлетворительно»	студент должен: продемонстрировать общее знание изучаемого материала; знать основную рекомендуемую программой дисциплины учебную литературу; уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; показать общее

	владение понятийным аппаратом дисциплины
«неудовлетворительно»	ставится в случае: незнания значительной части программного материала; не владения понятийным аппаратом дисциплины; существенных ошибок при изложении учебного материала; неумения строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; неумения делать выводы по излагаемому материалу

Критерии определения сформированности компетенций на различных этапах их формирования по дисциплине и шкала оценивания

Результат обучения по дисциплине	Критерии оценивания результата обучения по дисциплине и шкала оценивания по дисциплине				Процедура оценивания
	оценка				
	2	3	4	5	
	не зачтено	зачтено			
31 (ПК-3) Знает: основные положения юридических наук, раскрывающие значение соблюдения законодательства всеми субъектами трудового права в установлении режима законности и правопорядка; формы, методы и организационно-правовые механизмы обеспечения соблюдения законодательства всеми субъектами трудового права; систему государственных органов и их полномочия по обеспечению соблюдения законодательства всеми субъектами трудового права; объем прав и обязанностей субъектов правоотношений и основные меры правового воздействия в случае нарушения законодательства субъектами трудового права.	не обнаруживает или показывает фрагментарное наличие знания основных положений юридических наук, раскрывающих значение соблюдения законодательства всеми субъектами трудового права в установлении режима законности и правопорядка; форм, методов и организационно-правовых механизмов обеспечения соблюдения законодательства всеми субъектами трудового права в установлении режима законности и правопорядка; форм, методов и организационно-правовых механизмов обеспечения соблюдения законодательства всеми субъектами трудового права; систем государственных органов и их полномочия по обеспечению соблюдения законодательства	демонстрирует не полное представление о роли и значении основных положений юридических наук, раскрывающих значение соблюдения законодательства всеми субъектами трудового права в установлении режима законности и правопорядка; форм, методов и организационно-правовых механизмов обеспечения соблюдения законодательства всеми субъектами трудового права; систем государственных органов и их полномочия по обеспечению соблюдения законодательства	в целом сформированы, но содержат отдельные незначительные пробелы в представлении об основных положениях юридических наук, раскрывающих значение соблюдения законодательства всеми субъектами трудового права в установлении режима законности и правопорядка; форм, методов и организационно-правовых механизмов обеспечения соблюдения законодательства всеми субъектами трудового права; систем государственных органов и их полномочия по обеспечению соблюдения законодательства	сформированы знания и представления о роли и значении основных положений юридических наук, раскрывающих значение соблюдения законодательства всеми субъектами трудового права в установлении режима законности и правопорядка; форм, методов и организационно-правовых механизмов обеспечения соблюдения законодательства всеми субъектами трудового права; систем государственных органов и их полномочия по обеспечению соблюдения законодательства всеми субъектами трудового права; систем государственных органов и их полномочия по обеспечению соблюдения законодательства всеми субъектами правоотношений и	Опрос, выполнение реферата, решение контрольной работы, решение задач, ответы на зачете и экзамене.

	ва всеми субъектами трудового права; объем прав и обязанностей субъектов правоотношений и основные меры правового воздействия в случае нарушения законодательства субъектами трудового права.	ва всеми субъектами трудового права; объем прав и обязанностей субъектов правоотношений и основные меры правового воздействия в случае нарушения законодательства субъектами трудового права.	субъектами трудового права; объем прав и обязанностей субъектов правоотношений и основные меры правового воздействия в случае нарушения законодательства субъектами трудового права.	основные меры правового воздействия в случае нарушения законодательства субъектами трудового права.	
У1 (ПК-3) Умеет: использовать различные формы, методы и организационно-правовые механизмы обеспечения соблюдения законодательства всеми субъектами трудового права; поддерживать и развивать необходимость соблюдения норм права всеми субъектами правоотношений; проводить системную работу по повышению уровня правосознания и правовой культуры граждан в целях соблюдения ими действующего законодательства; анализировать свои действия на их соответствие основным принципам права в области обеспечения соблюдения законодательства Российской Федерации субъектами трудового права; работать с нормативными правовыми актами, закрепляющими полномочия государственных органов по обеспечению соблюдения законодательства всеми субъектами трудового права.	не умеет или показывает фрагментарное наличие умения использовать различные формы, методы и организационно-правовые механизмы обеспечения соблюдения законодательства всеми субъектами трудового права; поддерживать и развивать необходимость соблюдения норм права всеми субъектами правоотношений; проводить системную работу по повышению уровня правосознания и правовой культуры граждан в целях соблюдения ими действующего законодательства; анализировать свои действия	демонстрирует неполное умение использовать различные формы, методы и организационно-правовые механизмы обеспечения соблюдения законодательства всеми субъектами трудового права; поддерживать и развивать необходимость соблюдения норм права всеми субъектами правоотношений; проводить системную работу по повышению уровня правосознания и правовой культуры граждан в целях соблюдения ими действующего законодательства; анализировать свои действия	в целом сформированы, но содержат отдельные незначительные пробелы в умении использовать различные формы, методы и организационно-правовые механизмы обеспечения соблюдения законодательства всеми субъектами трудового права; поддерживать и развивать необходимость соблюдения норм права всеми субъектами правоотношений; проводить системную работу по повышению уровня правосознания и правовой культуры граждан в целях соблюдения ими действующего законодательства; анализировать свои действия	показывает сформированные умения использовать различные формы, методы и организационно-правовые механизмы обеспечения соблюдения законодательства всеми субъектами трудового права; поддерживать и развивать необходимость соблюдения норм права всеми субъектами правоотношений; проводить системную работу по повышению уровня правосознания и правовой культуры граждан в целях соблюдения ими действующего законодательства; анализировать свои действия на их соответствие основным принципам права в области обеспечения соблюдения законодательства Российской Федерации субъектами	Опрос, выполнение реферата, решение контрольной работы, решение задач, ответы на экзамене.

	на их соответствии основным принципам права в области обеспечения соблюдения законодательства Российской Федерации субъектами трудового права; работать с нормативными правовыми актами, закрепляющим и полномочия государственных органов по обеспечению соблюдения законодательства всеми субъектами трудового права.	основным принципам права в области обеспечения соблюдения законодательства Российской Федерации субъектами трудового права; работать с нормативными правовыми актами, закрепляющим и полномочия государственных органов по обеспечению соблюдения законодательства всеми субъектами трудового права.	основным принципам права в области обеспечения соблюдения законодательства Российской Федерации субъектами трудового права; работать с нормативными правовыми актами, закрепляющим и полномочия государственных органов по обеспечению соблюдения законодательства всеми субъектами трудового права.	трудоустройства; работать с нормативными правовыми актами, закрепляющими полномочия государственных органов по обеспечению соблюдения законодательства всеми субъектами трудового права.	
В1 (ПК-3) Владеет: навыками осуществления различных форм работы по обеспечению соблюдения законодательства всеми субъектами трудового права; навыками проведения работы по правовому просвещению и правовому воспитанию граждан с целью повышения уровня их правосознания; навыками анализа нормативного материала, закрепляющего правовой режим деятельности государственных органов по обеспечению режима законности в правоприменительной деятельности.	демонстрирует отдельные, фрагментарные навыки или не показывает навыки осуществления различных форм работы по обеспечению соблюдения законодательства всеми субъектами трудового права; навыками проведения работы по правовому просвещению и правовому воспитанию граждан с целью повышения уровня их правосознания; навыками анализа нормативного материала,	располагает удовлетворительными навыками осуществления различных форм работы по обеспечению соблюдения законодательства всеми субъектами трудового права; навыками проведения работы по правовому просвещению и правовому воспитанию граждан с целью повышения уровня их правосознания; навыками анализа нормативного материала, закрепляющего правовой	в целом демонстрирует сформированность навыков, но показывает отдельные пробелы в осуществлении различных форм работы по обеспечению соблюдения законодательства всеми субъектами трудового права; навыками проведения работы по правовому просвещению и правовому воспитанию граждан с целью повышения уровня их правосознания; навыками анализа нормативного материала, закрепляющего правовой режим	уверенно показывает сформированные способности и навыки осуществления различных форм работы по обеспечению соблюдения законодательства всеми субъектами трудового права; навыками проведения работы по правовому просвещению и правовому воспитанию граждан с целью повышения уровня их правосознания; навыками анализа нормативного материала, закрепляющего правовой режим деятельности государственных органов по обеспечению	Опрос, выполнение реферата, решение контрольной работы, решение задач, ответы на экзамене.

	закрепляющего правовой режим деятельности государственных органов по обеспечению режима законности в правоприменительной деятельности.	режим деятельности государственных органов по обеспечению режима законности в правоприменительной деятельности.	деятельности государственных органов по обеспечению режима законности в правоприменительной деятельности.	режима законности в правоприменительной деятельности.	
31 (ПК-6) Знает: основные положения теории правового регулирования в части взаимосвязи юридических фактов и возникновения правоотношений; основные положения теории юридической квалификации в части выявления юридически значимых фактов и обстоятельств; особенности юридической квалификации различных фактов и обстоятельств; значение и содержание юридической квалификации фактов и обстоятельств, осуществляемой в процессе правоприменительной деятельности.	демонстрирует отдельные, фрагментарные навыки или не показывает знания основных положений теории правового регулирования в части взаимосвязи юридических фактов и возникновения правоотношений; основных положений теории юридической квалификации в части выявления юридических фактов и обстоятельств; особенностей юридической квалификации различных фактов и обстоятельств; значений и содержаний юридической квалификации фактов и обстоятельств, осуществляемой в процессе правоприменительной деятельности.	располагает удовлетворительными знаниями основных положений теории правового регулирования в части взаимосвязи юридических фактов и возникновения правоотношений; основных положений теории юридической квалификации в части выявления юридически значимых фактов и обстоятельств; особенностей юридической квалификации различных фактов и обстоятельств; значений и содержаний юридической квалификации фактов и обстоятельств, осуществляемой в процессе правоприменительной деятельности.	в целом демонстрирует сформированность навыков, но показывает отдельные пробелы в знаниях основных положений теории правового регулирования в части взаимосвязи юридических фактов и возникновения правоотношений; основных положений теории юридической квалификации в части выявления юридически значимых фактов и обстоятельств, осуществляемой в процессе правоприменительной деятельности.	уверенно показывает сформированные способности и знания основных положений теории правового регулирования в части взаимосвязи юридических фактов и возникновения правоотношений; основных положений теории юридической квалификации в части выявления юридически значимых фактов и обстоятельств; особенностей юридической квалификации различных фактов и обстоятельств; значений и содержаний юридической квалификации фактов и обстоятельств, осуществляемой в процессе правоприменительной деятельности.	Опрос, выполнение реферата, решение контрольной работы, решение задач, ответы на экзамене.
У1 (ПК-6) Умеет: оперировать юридическими понятиями и категориями при осуществлении	не обнаруживает или показывает фрагментарное умение	демонстрирует неполное умение оперировать юридическими	в целом сформированы, но содержат отдельные незначительные	показывает сформированные умения оперировать юридическими	Опрос, выполнение реферата, решение контрольной

юридической квалификации различных фактов и обстоятельств; юридически правильно применять нормы законодательства при квалификации фактов и обстоятельств; выявлять факты и события, требующие правовой квалификации; анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правовые отношения; использовать положения отраслевых юридических наук при осуществлении юридической квалификации фактов и обстоятельств.	оперировать юридическими понятиями и категориями при осуществлении юридической квалификации различных фактов и обстоятельств; юридически правильно применять нормы законодательства при квалификации фактов и обстоятельств; выявлять факты и события, требующие правовой квалификации; анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правовые отношения; использовать положения отраслевых юридических наук при осуществлении юридической квалификации фактов и обстоятельств.	понятиями и категориями при осуществлении юридической квалификации различных фактов и обстоятельств; юридически правильно применять нормы законодательства при квалификации фактов и обстоятельств; выявлять факты и события, требующие правовой квалификации; анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правовые отношения; использовать положения отраслевых юридических наук при осуществлении юридической квалификации фактов и обстоятельств.	пробелы в умении оперировать юридическими понятиями и категориями при осуществлении юридической квалификации различных фактов и обстоятельств; юридически правильно применять нормы законодательства при квалификации фактов и обстоятельств; выявлять факты и события, требующие правовой квалификации; анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правовые отношения; использовать положения отраслевых юридических наук при осуществлении юридической квалификации фактов и обстоятельств.	понятиями и категориями при осуществлении юридической квалификации различных фактов и обстоятельств; юридически правильно применять нормы законодательства при квалификации фактов и обстоятельств; выявлять факты и события, требующие правовой квалификации; анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правовые отношения; использовать положения отраслевых юридических наук при осуществлении юридической квалификации фактов и обстоятельств.	работы, решение задач, ответы на экзамене.
В1 (ПК-6) Владеет: навыками осуществления юридической квалификации фактов и обстоятельств существующей действительности; методами квалификации юридических фактов и их процессуального оформления; навыками юридически правильной квалификации фактов и обстоятельств; навыками оценки существующей действительности и выявление в ней фактов и обстоятельств, имеющих	демонстрирует отдельные, фрагментарные навыки или не показывает способность осуществления юридической квалификации фактов и обстоятельств существующей действительности; методами квалификации фактов и их процессуально го оформления;	располагает удовлетворительными навыками осуществления юридической квалификации фактов и обстоятельств существующей действительности; методами квалификации фактов и их процессуально го оформления; навыками юридически	в целом демонстрирует сформированность навыков, но показывает отдельные пробелы во владении навыками осуществления юридической квалификации фактов и обстоятельств существующей действительности; методами квалификации фактов и их процессуально го оформления;	уверенно показывает сформированные способности и навыки осуществления юридической квалификации фактов и обстоятельств существующей действительности; методами квалификации фактов и их процессуально го оформления; навыками	Опрос, выполнение реферата, решение контрольной работы, решение задач, ответы на экзамене.

юридическое значение; навыками анализа юридических фактов (фактических составов), порождающих возникновение правоотношений.	навыками юридически правильной квалификации фактов и обстоятельств; навыками оценки существующей действительности и выявления в ней фактов и обстоятельств, имеющих юридическое значение; навыками анализа юридических фактов (фактических составов), порождающих возникновение правоотношений.	правильной квалификации фактов и обстоятельств; навыками оценки существующей действительности и выявления в ней фактов и обстоятельств, имеющих юридическое значение; навыками анализа юридических фактов (фактических составов), порождающих возникновение правоотношений.	фактов и их процессуального оформления; навыками юридически правильной квалификации фактов и обстоятельств; навыками оценки существующей действительности и выявления в ней фактов и обстоятельств, имеющих юридическое значение; навыками анализа юридических фактов (фактических составов), порождающих возникновение правоотношений.	юридически правильной квалификации фактов и обстоятельств; навыками оценки существующей действительности и выявления в ней фактов и обстоятельств, имеющих юридическое значение; навыками анализа юридических фактов (фактических составов), порождающих возникновение правоотношений.	
31 (ПК-7) Знает: принципы, правила, способы и приемы изложения правового материала в текстах различных юридических документов; основные положения подготовки юридических документов; основные сведения о классификации документов, применяемых в трудовом праве; принципы и правила составления нормативно-правовых документов основные элементы методологии подготовки различных видов юридических документов, в том числе основные способы и приемы отражения фактов и обстоятельств правовой действительности в различных юридических документах.	демонстрирует отдельные, фрагментарные навыки или не показывает знания принципов, правил, способов и приемов изложения правового материала в текстах различных юридических документов; основных положений подготовки юридических документов; основных сведений о классификации документов, применяемых в трудовом праве; принципов и правил составления нормативно-правовых	располагает удовлетворительными знаниями принципов, правил, способов и приемов изложения правового материала в текстах различных юридических документов; основных положений подготовки юридических документов; основных сведений о классификации документов, применяемых в трудовом праве; принципов и правил составления нормативно-правовых документов	в целом демонстрирует сформированность навыков, но показывает отдельные пробелы в знаниях принципов, правил, способов и приемов изложения правового материала в текстах различных юридических документов; основных положений подготовки юридических документов; основных сведений о классификации документов, применяемых в трудовом праве; принципов и правил составления нормативно-	уверенно показывает сформированные знания принципов, правил, способов и приемов изложения правового материала в текстах различных юридических документов; основных положений подготовки юридических документов; основных сведений о классификации документов, применяемых в трудовом праве; принципов и правил составления нормативно-правовых документов основные элементы методологии подготовки	Опрос, выполнение реферата, решение контрольной работы, решение задач, ответы на экзамене.

	документов основные элементы методологии подготовки различных видов юридических документов, в том числе основных способов и приемов отражения фактов и обстоятельств правовой действительнос ти в различных юридических документах.	основные элементы методологии подготовки различных видов юридических документов, в том числе основных способов и приемов отражения фактов и обстоятельств правовой действительнос ти в различных юридических документах.	правовых документов основные элементы методологии подготовки различных видов юридических документов, в том числе основных способов и приемов отражения фактов и обстоятельств правовой действительности в различных юридических документах.	различных видов юридических документов, в том числе основных способов и приемов отражения фактов и обстоятельств правовой действительности в различных юридических документах.	
У1 (ПК-7) Умеет: использовать средства и приемы юридической техники при составлении различных юридических документов; отражать юридические факты и обстоятельства, имеющие правовое значение в различных юридических документах; анализировать подготовленные юридические документы и их содержание.	не обнаруживает или показывает фрагментарное умение использовать средства и приемы юридической техники при составлении различных юридических документов; отражать юридические факты и обстоятельства , имеющие правовое значение в различных юридических документах; анализировать подготовленны е юридические документы и их содержание.	демонстрирует неполное умение использовать средства и приемы юридической техники при составлении различных юридических документов; отражать юридические факты и обстоятельства , имеющие правовое значение в различных юридических документах; анализировать подготовленны е юридические документы и их содержание.	в целом сформированы, но содержат отдельные незначительные пробелы в умении использовать средства и приемы юридической техники при составлении различных юридических документов; отражать юридические факты и обстоятельства, имеющие правовое значение в различных юридических документах; анализировать подготовленные юридические документы и их содержание.	показывает сформированные умения и навыки использовать средства и приемы юридической техники при составлении различных юридических документов; отражать юридические факты и обстоятельства, имеющие правовое значение в различных юридических документах; анализировать подготовленные юридические документы и их содержание.	Опрос, выполнение реферата, решение контрольной работы, решение задач, ответы на экзамене.
В1 (ПК-7) Владеет: навыками использования теоретических положений различных юридических наук, раскрывающих способы и методы подготовки юридических документов; основными способами и средствами	демонстрирует отдельные, фрагментарные навыки или не показывает способность использования теоретических положений различных	располагает удовлетворите льными навыками использования теоретических положений различных юридических наук,	в целом демонстрирует сформированнос ть навыков, но показывает отдельные пробелы во владении навыками использования	уверенно показывает сформированные способности и навыки использования теоретических положений различных юридических	Опрос, выполнение реферата, решение контрольной работы, решение задач, ответы на экзамене.

юридической техники, используемыми при составлении различных юридических документов; навыками подготовки юридических документов в рамках правоприменительного вида профессиональной деятельности; навыками сбора и обработки информации для реализации правовых норм в правоприменительной сфере при подготовке и составлении юридических документов.	юридических наук, раскрывающих способы и методы подготовки юридических документов; основными способами и средствами юридической техники, используемым и при составлении различных юридических документов; навыками подготовки юридических документов в рамках правоприменительного вида профессиональной деятельности; навыками сбора и обработки информации для реализации правовых норм в правоприменительной сфере при подготовке и составлении юридических документов.	раскрывающих способы и методы подготовки юридических документов; основными способами и средствами юридической техники, используемым и при составлении различных юридических документов; навыками подготовки юридических документов в рамках правоприменительного вида профессиональной деятельности; навыками сбора и обработки информации для реализации правовых норм в правоприменительной сфере при подготовке и составлении юридических документов.	теоретических положений различных юридических наук, раскрывающих способы и методы подготовки юридических документов; основными способами и средствами юридической техники, используемыми при составлении различных юридических документов; навыками подготовки юридических документов в рамках правоприменительного вида профессиональной деятельности; навыками сбора и обработки информации для реализации правовых норм в правоприменительной сфере при подготовке и составлении юридических документов.	наук, раскрывающих способы и методы подготовки юридических документов; основными способами и средствами юридической техники, используемыми при составлении различных юридических документов; навыками подготовки юридических документов в рамках правоприменительного вида профессиональной деятельности; навыками сбора и обработки информации для реализации правовых норм в правоприменительной сфере при подготовке и составлении юридических документов.	
--	---	---	--	--	--

3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

3.1 Текущие оценочные средства формирования знаний, умений и навыков у обучающихся в процессе изучения тем учебной дисциплины (модуля)

Тема 1. Предмет, метод, система, принципы трудового права

Вопросы для контроля знаний:

1. Основные функции, цели и задачи трудового законодательства в России.
2. Понятие трудового права и его место в общей системе права.
3. Раскрыть соотношение трудового права с другими отраслями права.
4. Предмет, метод трудового права: понятие и содержание.
5. Раскрыть систему трудового права как отрасли права.
6. Понятие, цели, черты и значение принципов трудового права. Виды принципов трудового права (общеправовые, межотраслевые, отраслевые принципы). Запрещение дискриминации в сфере труда. Запрещение принудительного труда в России

Практические и ситуационные задания:

1. Составьте схему: функции трудового законодательства Российской Федерации
2. Составьте схему: соотношение трудового права с другими отраслями права
3. Найдите в ТК РФ нормы права, регулирующие правоотношения:
 - а) непосредственно связанные с трудом;
 - б) предшествующие непосредственно трудовым правоотношением;
 - в) существующие параллельно с непосредственно трудовыми отношениями;
 - г) являющиеся следствием непосредственно трудовых правоотношений.
4. Решите задачу:

На вновь созданном муниципальном предприятии работают 35 рабочих и служащих, которые решили сообща обсуждать вопросы, касающиеся их всех: вопросы об установлении социальных льгот всем или группе работников; об установлении гибкого (индивидуального) режима труда и отдыха; об установлении справедливого нормирования труда. Для этого они решили собрать профсоюзное собрание и потребовали от руководителя выделить им помещение для этого.

Какие конституционные права и правовые принципы трудового права дают право трудящимся участвовать в управлении предприятием, учреждением, организацией и в какой форме?
5. Решите задачу: Юрисконсульт фирмы делал доклад на общем собрании трудового коллектива на тему «Правоприменительная деятельность работодателя и ее недостатки», в котором отметил, что по его мнению, работодатель нарушает трудовые права и не руководствуется принципами трудового права. Такой вывод он обосновывал следующими данными:
 1. При реализации временных переводов ввиду производственной необходимости (ст.74 ТК РФ) не учитывается состояние здоровья переводимых работников и их возраст, а также чаще переводятся на другую работу лица, которые критиковали за конкретные упущения представителей работодателя;

2. При увольнении работников ввиду сокращения численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) администрация формально относится к оценке уровня и качества труда работников, поэтому часто увольняются работники, имеющие более высокую квалификацию и значительный опыт;

3. Работающие студенты дневных отделений вузов ограничиваются в правах, ибо им не предоставляется ежегодный отпуск, не выплачиваются премии, надбавки и доплаты, установленные коллективным договором для всех работающих.

Какие же конституционные правовые нормы и правовые принципы трудового права проигнорировала в своей работе администрация фирмы?

6. Решите задачу: Техническая инспекция профсоюзов проверила состояние техники безопасности на угольной шахте и пришла к выводу, что в целях достижения производственных показателей работодатель привлекал к труду шахтеров и тогда, когда была прямая угроза для их жизни и здоровья. При этом она не выделяла средства для создания безопасных и гигиенических условий труда. Какие статьи Конституции РФ и какие принципы трудового права игнорирует в своей деятельности работодатель?

7. Какие отношения регулируются нормами трудового законодательства Российской Федерации?

а) отношения между заказчиком и подрядчиком по договору подряда;

б) отношения между супругами по поводу уборки дома;

в) отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

г) отношения, возникающие в связи с отдыхом работников;

д) отношения, основанные на административном подчинении одной стороны другой;

е) отношения, связанные с поступлением гражданина на муниципальную, государственную службу и прохождением данной службы;

ж) отношения между акционерами и директором акционерного общества.

8. Решите задачу: В детском загородном лагере «Березка» для приёма детей решили провести капитальный ремонт одного из спальных корпусов. Был составлен перечень необходимых для выполнения работ: заменить электропроводку, оконные рамы, двери, настелить новый линолеум, оштукатурить и покрасить стены. Для осуществления замены оконных рам и дверей, а также штукатурки и покраски стен приглашены две компании, которые занимаются выполнением соответствующих работ. Электропроводку и линолеум меняли электрик и рабочий детского лагеря. Все работы осуществлялись, не нарушая общий распорядок работы лагеря.

Какие договоры заключены детским загородным лагерем? Какие отношения являются трудовыми?

9. Решите задачу: При приеме на работу в строительную компанию, находящуюся на территории России Беккер, предоставил паспорт гражданина Молдовы. На этом основании ему отказали в приеме на работу и заключении трудового договора. Расценивая такой отказ как дискриминацию по признаку национальности, Беккер обратился с просьбой дать разъяснения в трудовую инспекцию.

Какую консультацию следует дать Беккеру?

Тестовое задание:

Тестовые задания для самоконтроля и рубежного контроля знаний. Укажите правильный вариант/варианты ответа:

- 1. Трудовое право – это отрасль российского права:**
 - а) публичная
 - б) частная
 - в) частно-публичная
- 2. Непосредственно связанные с трудовыми отношениями – это отношения по:**
 - а) организации труда и управлению трудом
 - б) разрешению трудовых споров
 - в) дисциплинарной ответственности работников
 - г) поводу установления и выплаты заработной платы
 - д) установлению льгот работникам
 - е) охране труда
- 3. Отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений соотносятся с трудовыми отношениями:**
 - а) только предшествуют трудовым отношениям
 - б) только сопутствуют
 - в) только сменяют
 - г) сопутствуют и сменяют
- 4. Какие методы существуют в трудовом праве?**
 - а) императивный
 - б) диспозитивный
 - в) регулятивный
- 5. Договорное регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений может быть:**
 - а) социально-партнерским
 - б) нормативным
 - в) коллективно-договорным
 - г) индивидуально-договорным
- 6. Защиту трудовых прав, свобод и законных интересов работников осуществляют:**
 - а) органы федеральной инспекции труда
 - б) органы прокуратуры
 - в) профессиональные союзы
 - г) суды общей юрисдикции
 - д) арбитражные суды
 - е) конституционные суды
 - ж) комиссии по трудовым спорам
- 7. Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников, предусмотренными Трудовым кодексом РФ, являются:**
 - а) государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства
 - б) защита трудовых прав работников профессиональными союзами
 - в) участие работников в управлении организацией
 - г) самозащита работниками трудовых прав
 - д) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров
- 8. Трудовой кодекс РФ устанавливает дополнительные гарантии, компенсации и льготы для:**
 - а) женщин и лиц с семейными обязанностями
 - б) работников в возрасте до 18 лет

- в) лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
- г) педагогических работников

9. Нормы трудового права распространяются на:

- а) наемных работников
- б) военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы
- в) служащих органов внутренних дел
- г) государственных служащих д) религиозных деятелей
- е) руководителей организаций ж) муниципальных служащих

10. Генеральное соглашение распространяется на территории:

- а) Российской Федерации
- б) государств СНГ
- в) Центрального федерального округа РФ

11. Система отрасли трудового права делится на следующие части:

- а) вводную
- б) общую
- в) особенную
- г) специальную

12. Нормы, регулирующие защиту персональных данных работников, относятся к какой части отрасли трудового права?

- а) общей
- б) особенной
- в) специальной

13. Соотношение системы отрасли трудового права и системы трудового законодательства:

- а) это тождественные понятия
- б) система отрасли трудового права первична, система трудового законодательства вторична

в) система отрасли трудового права – часть системы трудового законодательства

г) система трудового законодательства – часть системы отрасли трудового права

14. Труд служащих органов внутренних дел регулируется нормами права:

- а) трудового
- б) гражданского
- в) административного
- г) права социальной защиты населения
- д) финансового

15. Какие общественные отношения составляют предмет трудового права:

- а) отношения по установлению условий трудового договора;
- б) отношения по трудоустройству;
- в) отношения по соблюдению правил внутреннего трудового распорядка;
- г) отношения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации;
- д) организационно-управленческие отношения;
- е) отношения по материальной ответственности сторон трудового договора.

Тема 2. Источники трудового права

Вопросы для контроля знаний:

1. Что следует понимать под источниками трудового права
2. Назовите виды источников трудового права
3. Приведите примеры каждого источника права

4. Как распределяются предметы ведения между Российской Федерацией и субъектами Федерации в области правового регулирования трудовых отношений
5. Как действуют нормативные акты о труде во времени, в пространстве, по кругу лиц.
6. Каковы особенности источников трудового права по сравнению с источниками других отраслей права

Практические и ситуационные задания:

1. Составьте схему: действие нормативных актов о труде во времени, в пространстве, по кругу лиц

2. Составьте схему: источники трудового права

3. Решите задачу: Зосимова Н.О., работающая менеджером проекта в представительстве Burger AG в г. Москве - ЗАО «Бюргер АГ» (учредитель - немецкая фирма), в связи с беременностью попросила предоставить положенный ей по российскому трудовому законодательству отпуск по беременности и родам общей продолжительностью 140 календарных дней (20 недель) и выплатить соответствующее пособие за этот период. Работодатель сообщил Зосимовой Н.О., что отпуск будет ей предоставлен в соответствии с немецким законодательством о материнстве.

Вопросы (обоснуйте свой ответ со ссылкой на нормы Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права):

Нормы какого законодательства распространяются на отношения между Зосимовой Н.О. и ее работодателем - ЗАО «Бюргер АГ»?

Правомерны ли действия работодателя?

4. Решите задачу: Группа депутатов областной Думы инициировала принятие областного закона по организации труда несовершеннолетних. Однако председатель областной Думы направил их за разъяснением к юристу.

Дайте ответ по существу ситуации.

5. Решите задачу: Частный предприниматель заинтересовался правовыми нормами, регулирующими отношения по охране труда работников. В связи с этим он заключил трудовое соглашение со студентом юридического факультета, по которому тот должен был составить перечень нормативно-правовых актов по этому институту трудового права и выделить основное содержание правовых норм по охране труда.

Студент изучил только один нормативно-правовой акт - Основы законодательства РФ по охране труда.

Какие виды нормативно-правовых актов регулируют индивидуальные и непосредственно связанные с ними общественные отношения вообще и отношения по охране труда, в частности?

Какие виды источников трудового права входят в систему нормативно-правовых актов? Какие виды законов регулируют общественные отношения? На какие из них студент не обратил внимание? Какие подзаконные акты регулируют отношения по охране труда? Назовите их виды.

5. Решите задачу: При приеме на работу перед кандидатами на должность юриста были поставлены следующие вопросы:

1) Определить содержание и соотношение понятий «трудовое право», «трудовое законодательство» и «иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права».

2) Какое значение для разрешения конкретного трудового спора имеют: Постановления Пленума Верховного Суда РФ, Обзоры практики, издаваемые Пленумом Верховного Суда РФ, Решения, принятые Верховным Судом РФ по конкретному делу.

Сформулируйте ответы на заданные вопросы.

6. Решите задачу: Рядовой внутренней службы Петрова по заключению врача нуждалась в предоставлении более легкой работы в связи с беременностью. Командование исправительного учреждения предложило ей оформить отпуск без сохранения денежного довольствия, так как, по его мнению, на женщин военнослужащих не распространяются нормы ТК РФ?

Как вы считаете, правомерна ли позиция командования исправительного учреждения, в котором служит Петрова? Распространяются ли нормы трудового права на отношения, связанные с прохождением военной службы во внутренних войсках МВД России?

7. Решите задачу: При разработке в организации Правил внутреннего трудового распорядка профсоюзный комитет предлагал включить в разделы, посвященные порядку приема на работу, перевода на другую работу и увольнения работников, ряд положений, усиливающих социально-правовую защищенность работников в указанных отношениях. Работодатель, понимая, что это создаст ему дополнительные трудности, мотивировал свой отказ тем, что согласно ст. 6 ТК РФ эти вопросы отнесены законом к исключительной компетенции федерального законодателя, поэтому какие-либо дополнения или уточнения этих правил на локальном уровне не допускаются.

Можно ли локальным актом расширить круг гарантий в указанных случаях?

Тестовое задание:

Тестовые задания для самоконтроля и рубежного контроля знаний. Укажите правильный вариант/варианты ответа:

1. Какие из перечисленных нормативных актов являются источниками трудового права?

- а) Конституция РФ
- б) Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"
- в) Федеральный закон "О производственных кооперативах"
- г) Федеральный закон "О сельскохозяйственной кооперации"
- д) закон РФ "О коллективных договорах и соглашениях"

2. Федеральный закон от 27.07.04 г. "О государственной гражданской службе Российской Федерации" содержит особенности регулирования условий труда государственных служащих в сфере:

- а) обеспечения занятости и трудоустройства б) трудового договора
- в) рабочего времени и времени отдыха г) оплаты труда
- д) дисциплины труда
- е) материальной ответственности сторон трудового договора
- ж) разрешения трудовых споров

3. Закон РФ от 19.02.93 г. "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" содержит особенности регулирования условий труда, касающиеся:

- а) рабочего времени и времени отдыха
- б) оплаты труда
- в) гарантий и компенсаций
- г) дисциплины труда
- д) материальной ответственности сторон трудового договора
- е) разрешения трудовых споров

4. Система источников трудового права включает в себя:

- а) федеральные нормативные правовые акты
- б) постановления Пленума Верховного Суда РФ

- в) нормативные правовые акты субъектов РФ
- г) акты органов местного самоуправления
- д) локальные нормативные акты
- е) трудовые договоры
- ж) международные акты, ратифицированные РФ

5. Специальные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права:

- а) Закон РФ "О занятости населения в РФ"
- б) Федеральный закон "О производственных кооперативах"
- в) Закон РФ "Об образовании"
- г) Федеральный закон "Об основах охраны труда в РФ"
- д) постановление Правительства РФ "Об утверждении Устава о дисциплине работников морского транспорта"
- е) Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации"

6. Ограничение применения труда женщин на некоторых видах работ (тяжелые, вредные, опасные – ст. 253 ТК РФ) – это:

- а) норма-принцип
- б) норма-дефиниция
- в) норма-льгота

7. Ст. 37 Конституции РФ закрепляет право на:

- а) труд
- б) создание профессиональных союзов
- в) защиту от безработицы
- г) охрану здоровья
- д) отдых

8. Трудовой кодекс РФ введен в действие с:

- а) 1 января 2001 года
- б) 30 декабря 2001 года
- в) 1 февраля 2002 года
- г) 1 марта 2003 года

9. В настоящее время в России действуют:

- а) закон РФ от 11.03.92 г. "О коллективных договорах и соглашениях"
- б) Основы законодательства РФ об охране труда от 06.08.93 г.
- в) О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности от 12.01.96 г.
- г) Федеральный закон от 22.11.02 "Об объединениях работодателей"
- д) КЗоТ РФ

10. Федеральный закон от 23.11.95 г. "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" распространяет свое действие на отношения по:

- а) разрешению коллективных трудовых споров, возникающих между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда
- б) разрешению коллективных трудовых споров, возникающих в связи с коллективной защитой индивидуальных трудовых прав
- в) разрешению индивидуальных трудовых споров
- г) объявлению и проведению забастовок

11. Органы государственной власти субъектов РФ принимают законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам:

- а) разрешения трудовых споров
- б) установление мер дисциплинарной ответственности
- в) управление охраной труда
- г) регулирования зарплаты работников организаций, финансируемых из бюджета субъекта РФ

12. Уставы и положения о дисциплине отдельных категорий работников в соответствии с федеральными законами утверждаются:

- а) Президентом РФ б) Правительством РФ в) Комитетом по труду
- г) министерством здравоохранения и социального развития РФ локальными нормативными актами

13. Органы местного самоуправления вправе принимать акты по вопросам:

- а) содействия занятости населения
- б) заключения, изменения и расторжения трудовых договоров
- в) разрешения трудовых споров
- г) видов дисциплинарных взысканий
- д) материальной ответственности сторон трудового договора
- е) различного вида социальной поддержки и помощи работающего и неработающего населения

14. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются:

- а) общим собранием работников с учетом мнения работодателя
- б) собранием коллектива работников организации
- в) профсоюзным или иным представительным органом работников организации
- г) только работодателем
- д) работодателем с учетом мнения представительного органа работников

15. К локальным нормативным правовым актам относятся:

- а) коллективный договор
- б) правила внутреннего трудового распорядка
- в) положение об оплате труда
- г) приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу конкретного гражданина
- д) график отпусков
- е) приказ (распоряжение) работодателя о применении к конкретному работнику меры дисциплинарного взыскания

16. На какие из перечисленных категорий лиц распространяется действие трудового законодательства:

- а) на лиц, работающих по договорам гражданско - правового характера;
- б) на членов советов директоров организаций;
- в) на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;
- г) на лиц, заключивших трудовой договор с индивидуальным предпринимателем.

17. Расставьте перечисленные нормативные правовые акты по юридической силе:

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

Тема 3. Субъекты трудового права. Трудовые правоотношения

Вопросы для контроля знаний:

1. Понятие, виды субъектов трудового права. Правосубъектность.
2. Правовое положение работодателя (физическое, юрид. лицо).
3. Работники, как субъекты трудового права.
4. Выборные профсоюзные органы и трудовые коллективы.
5. Понятие и признаки трудовых отношений.

6. Элементы трудовых отношений (объект, субъекты).
7. Содержание трудовых отношений (права и обязанности сторон).
8. Юридические факты (основания возникновения, изменения правоотношений)

Практические и ситуационные задания:

1. Составьте схему: виды субъектов трудового права.
2. Сравнить основные признаки трудового отношения с признаками правоотношений на основании договоров гражданско-правового характера (например, договор подряда). Результат сравнения изложить в таблице:

№ п/п	Трудовое отношение	Правоотношение на основании договора гражданско-правового характера
-------	--------------------	---

3. Решите задачу: В отдел кадров театра обратились учащиеся средней школы Коржаков (14лет), Барсуков (16 лет), а также несовершеннолетний Чубасов (14 лет), который был отчислен из школы, с просьбой принять их на работу на неполный рабочий день.

С какого возраста возникает трудовая правосубъектность у граждан? В чем проявляются особенности трудовой правосубъектности у несовершеннолетних граждан и несовершеннолетних граждан, сочетающих обучение с трудом?

Какие виды работ, деятельности можно выполнять только по достижению определенного возраста?

4. Решите задачу: Одна группа работников торговой фирмы решила организовать первичную ячейку политической партии пенсионеров, а другая - объединиться в профессиональную организацию. В связи с этим они стали требовать от работодателя выделения им помещения для реализации общественных функций. Работодатель эти требования отклонил. Работники обратились с жалобой в правовую инспекцию при профсоюзах.

Какой субъект трудового права определяет и регулирует формы и условия деятельности на предприятии общественных организаций? В какой правовой форме должен решаться этот вопрос?

Решите вопрос, конкретизируя при этом обязанности работодателя.

5. Решите задачу: Работники частного предприятия объединились в профессиональный союз, избрали профсоюзный комитет, комиссию по охране труда и другие комиссии, а также доверенное лицо по охране труда.

Работодатель стал препятствовать деятельности профорганизации. В частности, не допускал ее представителей на рабочие места, при возникновении несчастных случаев акт составлял единолично, не привлекал их к экспертизе безопасности условий труда. Когда же профком решил заслушать работодателя по вопросу об улучшении условий труда, он не явился на заседание.

Какие права профсоюзов и формы их деятельности направлены на защиту коллективных социально-трудовых прав и интересов трудящихся? Какими конкретными полномочиями обладают профсоюзы по контролю в области охраны труда? Какие гарантии закреплены в трудовом законодательстве для работников, входящих в состав профорганов?

6. Решите задачу: Цветков устроился на работу в организацию в качестве водителя. При этом трудовой договор с ним в письменной форме не был заключен, приказ о приеме на работу не издавался. Когда он обратился с заявлением о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, ему было отказано. Директор организации указал, что не считает

его работником организации, так как о приеме на работу Цветков договорился в устной форме с заведующим гаражом Феоктистовым (о чем последний ничего директору не сообщил). Цветков обратился в инспекцию труда, где ему было предложено обратиться в суд с иском к Феоктистову о взыскании денежной компенсации отпуска.

Являются ли разъяснения инспектора правомерными? Изменится ли ситуация, если Цветков: а) был допущен к работе Феоктистовым, но с ведома заместителя директора организации, б) допущен к работе заместителем директора организации? в) с ведома директора филиала организации?

7. Ответьте на вопрос. Могут ли выступать в качестве работодателей:

- а) религиозные организации,
- б) общественные организации,
- в) воинские части,
- г) филиалы и представительства организации,
- д) садово-огороднические товарищества,
- е) товарищества собственников жилья

8. Решите задачу: В профсоюзной организации в связи с многочисленными жалобами работников на серьезные нарушения в сфере охраны труда, было принято решение об осуществлении профсоюзного контроля за состоянием охраны труда посредством проведения проверок уполномоченными профсоюзом лицами. Однако работодатель всячески препятствовал проведению подобных проверок, ссылаясь, что проверкой состояния охраны труда могут заниматься лишь органы Федеральной инспекции труда.

Определить права профсоюзов в сфере труда. Какие меры могут принять профсоюзные органы в случае выявления нарушений по охране труда?

9. Решите задачу: Фомин обратился к Иванову – главе крестьянского хозяйства с предложением работать в хозяйстве Иванова в качестве наемного работника. При этом Фомин просил заключить с ним трудовой договор, в котором предусмотреть условия об оплате труда, перечислении Ивановым платежей в пенсионный фонд и ежегодном оплачиваемом отпуске. Иванов ответил, что он не может заключить с Фоминым такой договор, так как крестьянское хозяйство не является организацией, поэтому трудовые договоры с наемными работниками в нем заключаться не могут. Прав ли Иванов?

10. Решите задачу: Почтальон Троянов был уволен по сокращению штата из Самарского филиала государственного унитарного предприятия «Почта России». Ответчиком по иску о восстановлении на работе был признан Самарский филиал, так как директор филиала обладает правом заключать трудовые договоры и увольнять работников. Восстановив Троянова на работе, суд взыскал компенсацию за время вынужденного прогула за счет собственных средств филиала. В апелляционной жалобе юристконсульт Самарского филиала просил решение суда отменить, так как филиал не является юридическим лицом и, следовательно, ответчиком по делу должно было выступить унитарное предприятие.

Подлежит ли апелляционная жалоба удовлетворению? Могут ли филиалы и представительства выступать стороной трудового правоотношения?

11. Определите, какие правоотношения возникают в следующих случаях:

- 1) гражданин в возрасте 17 лет в соответствии с направлением государственной службы занятости обратился к работодателю, указанному в направлении;
- 2) государственный инспектор труда определил, что в ОАО предоставляют работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 календарных дня, что не соответствует ст. 115 ТК РФ;
- 3) генеральный директор ООО направил представителей в комиссию по трудовым спорам в соответствии со ст. 384 ТК РФ;
- 4) профком организации рассматривает обращение работодателя о расторжении трудового договора с бухгалтером по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Тестовое задание:

Тестовые задания для самоконтроля и рубежного контроля знаний. Укажите правильный вариант/варианты ответа:

1. Субъектами трудового права являются:

- а) государство;
- б) Министерство здравоохранения и социального развития РФ;
- в) граждане РФ;
- г) трудовой коллектив организации;
- д) акционерные общества.

2. Правосубъектность гражданина характеризуется следующими критериями:

- а) оперативным;
- б) возрастным;
- в) имущественным;
- г) волевым.

3. Из каких элементов состоит трудовое правоотношение:

- а) субъектов;
- б) объективной стороны;
- в) объектов;
- г) содержания (прав и обязанностей);
- д) субъективной стороны.

4. Стороной трудового отношения является:

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

5. Трудовые отношения характеризуются следующими чертами:

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

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

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

7. Трудовые правоотношения могут возникнуть на основе:

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

8. В содержание трудового правоотношения включается:

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

9. Трудовая правосубъектность организации характеризуется:

- а) наличием устава;
- б) волевым критерием;
- в) открытием расчётного счёта в банке;
- г) имущественным критерием;
- д) оперативным критерием.

10. Трудовая правосубъектность профсоюза как субъекта трудового права характеризуется:

- а) уведомительной государственной регистрацией;
- б) добровольностью объединения граждан;
- в) имущественным критерием;
- г) наличием расчетного счета в банке.

11. Какие из указанных правоотношений могут быть включены в систему правоотношений по трудовому праву:

- а) правоотношения по разрешению трудовых споров;
- б) правоотношения по оплате сверхурочных работ;
- в) правоотношения по трудоустройству;
- г) трудовые правоотношения;
- д) правоотношения по выплате пенсий;
- е) правоотношения по учету и распределению рабочего времени.

9. Стороны трудовых отношений:

- а) Юридически равны и абсолютно свободны в процессе труда.
- б) Экономически и юридически неравны и подчиняются в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка

Тема 4. Социальное партнерство. Правовое положение профсоюзов в сфере труда

Вопросы для контроля знаний:

1. Понятие и стороны социального партнерства в сфере труда.
2. Принципы и формы социального партнерства.
3. Представители работников и работодателей в соц. партнерстве.
4. Коллективные переговоры: правила и порядок их ведения.
5. Понятие, содержание и действие коллективного договора.
6. Формы участия работников в управлении организацией.
7. Ответственность сторон соц. партнерства.
8. Понятие и особенности деятельности профсоюзов в России. Государственная регистрация профсоюзов. Обязанности работодателя по осуществлению деятельности профсоюзов. Права профсоюзов. Гарантии реализации прав

Практические и ситуационные задания:

1. Составьте схему: Формы участия работников в управлении организацией
2. Составьте обзор судебной практики на тему: "Содержание и действие коллективного договора".
3. Решите задачу: Работники стройтреста, работая в сложных экономических условиях и постоянно простаивая не по своей вине, стали требовать от администрации треста заключения коллективного договора. Администрация отказалась от ведения коллективных переговоров.

Кто является представителями работников и работодателя при ведении коллективных переговоров?

Какой порядок решения вопроса о необходимости коллективных переговоров?

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

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

Какие конкретные действия должен предпринять профком в этой ситуации?

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

4. Решите задачу: Согласно коллективного договора начальник службы по охране труда предприятия должен был организовать проверку рабочих мест в цехе № 1 в мае-ноябре.

Он это обязательство не выполнил, сославшись на то, что выполнит его в декабре.

Какие правовые последствия могут наступить для начальника службы по охране труда? К каким видам правовой ответственности могут привлекаться субъекты за невыполнение условий коллективного договора?

5. Решите задачу: Большинство акционеров АО продали свои акции группе компаний, входящей в холдинг, который, таким образом, стал обладателем контрольного пакета акций АО. Спустя три месяца профсоюзный орган АО вышел с предложением к администрации о заключении нового коллективного договора в связи со сменой собственника имущества. Однако администрация АО ответила, что оснований для досрочного пересмотра действующего коллективного договора нет.

Чья позиция является правильной?

6. Решите задачу: Трудовой коллектив АО на конференции работников утвердил коллективный договор, который был подписан представителем работников и направлен администрации АО. Однако директор АО не стал подписывать коллективный договор, считая, что он чрезмерно ограничивает интересы работодателя. Представитель работников обратился в суд с иском о понуждении директора заключить коллективный договор.

Подлежит ли иск удовлетворению? Каким образом и в каком порядке следует разрешить возникшие разногласия?

7. Решите задачу: Коллективным договором АО предусмотрено:

- работающим во вредных условиях труда выдавать спецодежду и другие средства индивидуальной защиты за половину стоимости;
- остальным работникам, которым выдавалась спецодежда и форменная одежда, в случае их увольнения по собственному желанию – выдавать спецодежду (форменную одежду) на руки с удержанием остаточной стоимости из окончательного расчета при увольнении;
- лицам, работающим в праздничные дни выплачивать надбавку – 20 % тарифной ставки;
- фонд оплаты труда сотрудников аппарата управления не может превышать 20 % от общего фонда оплаты труда;
- в отношении филиалов АО устанавливаются планы сдачи выручки, при невыполнении которых работники филиалов получают зарплату из расчета установленного законодательством минимального размера оплаты труда;
- допускается проведение аттестации работников;
- для нарушителей трудовой дисциплины заработная плата уменьшается от 10 до 30 %, отпуск также уменьшается или переносится на зимнее время;
- устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска для работников в связи: со свадьбой, рождением ребенка, смертью близкого родственника;
- для работников аппарата управления введен ненормированный режим рабочего времени с выплатой денежной компенсации;
- работники, обязанные иметь санитарные книжки, проходят медицинский осмотр за свой счет.

Дайте заключение о правомерности данных положений коллективного договора.

8. Решите задачу: Профсоюз обратился в суд с заявлением о признании недействительным положений коллективного договора, предусматривающего

дополнительные по сравнению с Трудовым кодексом основания увольнения по инициативе работодателя. Суд отказал в рассмотрении данного заявления, так как профсоюз стороной коллективного договора не является, а сам коллективный договор нельзя признать актом, содержащим нормы трудового права. При этом каждый незаконно уволенный работник не лишен права обжаловать в суде действия работодателя. Законно ли определение суда?

9. Решите задачу: Директор завода отказался вести с профсоюзами переговоры по вопросам заключения коллективного договора, мотивируя это тем, что законодательство не предусматривает заключение коллективного договора в обязательном порядке. Кроме того, на заводе существует несколько профсоюзов, и, по мнению директора, представлять интересы всего трудового коллектива ни один из них не уполномочен, а коллективный договор должен распространяться на всех работников. Прав ли директор? В каких случаях заключается коллективный договор?

10. Решите задачу: Представитель профсоюзного органа не был допущен на заседание собрания кредиторов, на котором решался вопрос об объявлении организации–должника банкротом и открытии в отношении нее конкурсного производства. При этом председатель собрания пояснил представителю профсоюза, что работники организации не являются ее кредиторами, так как задолженности по выплате заработной платы у организации нет, поэтому представитель работников не может присутствовать на заседании собрания кредиторов.

Прав ли председатель собрания?

Тестовое задание:

Тестовые задания для самоконтроля и рубежного контроля знаний. Укажите правильный вариант ответа:

1. Социальное партнерство – это:

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

б) вид политического соглашения;

в) забота государства об улучшении жизни народа.

2. Представителями работников при заключении коллективного договора могут быть:

а) органы местного самоуправления;

б) служба по урегулированию конфликтов;

в) профессиональные союзы.

3. К социально-партнерским можно отнести отношения:

а) отношения по трудоустройству;

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

в) отношения по заключению соглашения.

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

а) правление открытого акционерного общества;

б) первичная профсоюзная организация, а при ее отсутствии – той выборный орган;

в) совет директоров открытого акционерного общества.

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

а) отраслевое министерство;

б) объединение работодателей;

в) органы местной власти.

6. Какие отношения с участием профсоюза регулируются трудовым законодательством:

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

7. Предметом регулирования трудового права с участием профсоюзов являются:

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

8. Основным принципом социального партнерства является:

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

9. Социальное партнерство осуществляется в форме:

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

10. Соглашение заключается на срок:

- а) до 3 лет;
- б) срок оговаривается сторонами;
- в) до 1 года.

11. На уровне муниципального образования заключается:

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

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

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

13. Сторонами коллективного договора выступают:

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

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

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

15. В коллективном договоре можно предусмотреть:

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

16. Коллективный договор можно заключить:

- а) на 5 лет;
- б) не более чем на три года;

в) на неопределенный срок (с согласия местного органа по труду)

17. Коллективный договор может быть:

- а) односторонним;
- б) двусторонним;
- в) трехсторонним.

18. Отличается ли порядок заключения коллективного договора от порядка заключения соглашения?

- а) да;
- б) нет;
- в) только во второй части.

19. Коллективный договор вступает в силу:

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

20. Выберите правильное определение коллективного договора:

- а) коллективный договор - это трудовой договор;
- б) коллективный договор - это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;
- в) коллективный договор - это договоренность сторон при отсутствии разногласий по поводу установления условий труда.

21. Региональное соглашение заключается:

- а) на уровне Российской Федерации, включающей территорию субъектов;
- б) на уровне муниципального образования;
- в) на уровне субъекта Федерации.

22. Генеральное соглашение распространяется на территорию:

- а) Российской Федерации;
- б) субъекта Федерации;
- в) конкретной организации.

23. Соглашение может быть:

- а) четырехсторонним;
- б) двухсторонним;
- в) трехсторонним.

24. Виды соглашений, предусмотренные трудовым законодательством:

- а) правительственные;
- б) профессиональные тарифные;
- в) отраслевые;
- г) территориальные;
- д) государственные;
- е) генеральные;
- ж) региональные.

25. Какие из перечисленных представителей являются органами социального партнерства на федеральном уровне:

- а) Федеральная комиссия по рынку ценных бумаг;
- б) Министерство здравоохранения и социального развития РФ;
- в) Российская трехсторонняя комиссия по урегулированию социально-трудовых отношений.

Тема 5. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Вопросы для контроля знаний:

1. Государственная политика в области содействия занятости населения.
2. Понятие занятости граждан. Круг лиц, считающихся занятыми. Понятие и организация общественных работ.
3. Понятие безработного. Права и обязанности безработных. Порядок признания граждан безработными. Лица, не являющиеся безработными.
4. Гарантии и права граждан в области занятости.
5. Понятие подходящей и неподходящей работы.
6. Размеры пособия по безработице. Прекращение выплаты пособия.

Практические и ситуационные задания:

1. Составьте обзор судебной практики по теме «Гарантии и права граждан в области занятости».

2. Решите задачу: В связи с сокращением численности работников предприятия некоторые уволенные обратились в службу занятости на предмет возможного трудоустройства. В этой услуге им было отказано по той причине, что их бывший работодатель не сообщил своевременно в службу о предстоящих массовых увольнениях, а также не указал должностные оклады увольняемых согласно штатному расписанию. Работники не были поставлены на учет и признаны безработными. Правомочны ли действия службы занятости?

3. Решите задачу: Инженер Бойченко, потерявшая работу в феврале 2001 года, в апреле 2003 года обратилась в службу занятости за содействием в трудоустройстве. Ей предложили работу инженера на машиностроительном заводе, от которой Бойченко отказалась ввиду удаленности завода от ее дома (дорога от завода до дома занимает 40 минут, а установленный предел транспортной доступности составляет полтора часа). Затем ей была предложена работа временного характера в районном военкомате на период призывной компании. От этой работы Бойченко отказалась также, сочтя ее малоквалифицированной для специалиста с высшим образованием. Получив отказ в признании ее безработной, она обратилась в суд. Законно ли решение органа службы занятости?

4. Решите задачу: Безработный Ковалев получал пособие по безработице в течение 12 календарных месяцев. По истечении срока выплаты пособия работа ему не была найдена. Возобновится ли для Ковалева выплата пособия по безработице, и на какой срок? Укажите условия продления сроков выплаты пособия по безработице и досрочного выхода на пенсию.

5. Решите задачу: Васин был зарегистрирован в качестве безработного и получал пособие по безработице. Вскоре в отделе занятости стало известно, что Васин по договоренности с организацией, занимающейся ремонтом бытовой техники на дому изготавливает платы и имеет определенный доход.

Имеются ли основания лишить Васина статуса безработного и пособия по безработице?

6. Решите задачу: Лунев подал в отдел занятости документы о признании его безработным. Он окончил химический факультет университета, однако 2 года после окончания университета проработал продавцом в овощном ларьке, откуда был уволен в связи с ликвидацией организации, которой принадлежал ларек. По какой профессии Луневу должна быть предложена подходящая работа?

7. Решите задачу: Пешкина была уволена по несоответствию занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации. По направлению службы занятости на ее место была принята Яковлева. Однако затем по решению суда увольнение Пешковой было признано необоснованным, и она была восстановлена на прежней работе. Судебное решение состоялось через 2,5 месяца после увольнения Пешкиной. Яковлева в организации проработала больше 3 месяцев, и ее средний заработок оказался больше того,

что был у нее до получения статуса безработной. Как в данной ситуации поступить с Яковлевой? Получит ли она вновь статус безработной и если получит, как будет исчисляться размер ее пособия?

8. Решите задачу: Зверев обратился в отдел занятости с заявлением о признании его безработным и предоставил справку о среднемесячном заработке за последние 3 месяца по последнему месту работы. Из справки следовало, что заработок Зверева за этот период в 2 раза превышал среднемесячный заработок в регионе. Кроме того, из последних 12 месяцев Зверев работал по трудовому договору только последние четыре, остальное время он работал по договорам подряда, копии которых представил. Зверев является единственным работником в семье, у него на иждивении жена и четверо детей. Есть ли основания для признания Зверева безработным? Будет ли ему назначено пособие по безработице и в каком размере?

9. Решите задачу: Договоры на выполнение общественных работ заключались центром занятости населения с разрешения администрации города, организовавшей проведение указанных работ. Безработные граждане привлекались к выполнению общественных работ без их согласия. Инспектор центра занятости ежемесячно проверял соблюдение условий найма безработных граждан для выполнения общественных работ. В случае выявления нарушений безработными трудовой дисциплины они лишались права на получение пособия или увольнялись с такой работы с одновременным снятием с учета. Укажите на имеющиеся место нарушения закона?

10. Решите задачу: Центр занятости отказал в признании безработным Карцеву, имеющему хроническое заболевание, постоянно и длительно болеющему, поскольку он не явился в течение месяца со дня регистрации для предложения ему подходящей работы. Карцев представил в службу занятости справку о болезни, а так как подходящей работы для него все равно не было, настаивал на признании безработным с первого дня регистрации и назначении с того же дня пособия по безработице. Дайте обоснованный ответ на заявление Карцева?

11. Решите задачу: Центр занятости населения прекратил выплату пособия по безработице:

- Муромцеву, который представил в службу занятости дубликат трудовой книжки, имея постоянное место работы в кооперативе. При этом служба занятости предъявила иск в суд о взыскании с него ранее выплаченного пособия,

- Кузнецову, имеющему доходы от личного подсобного хозяйства (производство и последующая продажа молока, мяса и пр.),

- Комарову, в связи с признанием его инвалидом 1 группы.

Правомерны ли действия центра занятости?

12. Войтенко, жена военнослужащего, и Милушкина, мать двоих детей, одновременно обратились в Муниципальное предприятие «Хлеб» с заявлением о приеме на работу в качестве помощника пекаря. Они оказались подходящими работниками, но в МП «Хлеб» требовался только один помощник пекаря.

Как следует поступить директору МП «Хлеб»? Кто из обратившихся должен быть принят на работу?

Тестовое задание:

Тестовые задания для самоконтроля и рубежного контроля знаний. Укажите правильный вариант ответа:

1. Занятыми считаются:

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

2. Решение о признании гражданина безработным должно быть принято:

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

3. Безработными могут быть признаны граждане:

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

4. Подходящей считается работа:

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

5. Участие граждан в общественных работах допускается только:

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

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

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

7. Пособие по безработице выплачивается:

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

8. Пособие по безработице в первые три месяца выплачивается:

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

9. Выплата пособия по безработице не производится в периоды:

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

10. Какие виды пособий и помощи установлены для безработных:

- а) единовременное пособие;
- б) выходное пособие;
- в) пособие по безработице;
- г) пособие по временной нетрудоспособности;
- д) денежная премия;
- е) оплачиваются дополнительные расходы;
- ж) досрочное оформление пенсии.

11. Какие из перечисленных лиц не могут быть признаны безработными:

- а) лица, представившие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка;
- б) лица, не трудоустроенные в течение 10 дней со дня их регистрации в службе занятости;
- в) лица, осужденные к лишению свободы;
- г) лица, не достигшие 18-летнего возраста;

д) лица, которым назначена трудовая пенсия по старости или за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;

е) лица, отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в службе занятости от двух вариантов подходящей работы.

12. Отношения по занятости и трудоустройству регулируются:

а) Трудовым кодексом Российской Федерации;

б) специальным законодательством на уровне Российской Федерации и ее субъектов;

в) законодательством субъекта Федерации.

13. Легальное определение занятости содержится в:

а) Законе Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»;

б) Трудовом кодексе Российской Федерации;

в) постановлении Правительства Российской Федерации «Об утверждении порядка регистрации безработных граждан».

14. Подходящей считается работа, соответствующая признакам:

а) профессиональной пригодности работника, с учетом уровня его профессиональной подготовки;

б) правилам внутреннего трудового распорядка организации;

в) состоянию здоровья;

г) обеспечиваемая выплатам компенсаций;

д) транспортной доступности рабочего места;

е) заработку не ниже среднего заработка за последние 3 месяца по последнему месту работы (в пределах среднего заработка по субъекту федерации).

15. Является ли оказание услуг в области содействия занятости и представления информации службой занятости платным?

а) да;

б) нет.

16. Для каких категорий лиц установлены дополнительные гарантии трудоустройства:

а) для лиц, работавших с вредными условиями труда;

б) для государственных служащих;

в) для несовершеннолетних;

г) для инвалидов;

д) для руководителей организаций;

е) для женщин, имеющих детей;

ж) для лиц, уволенных с военной службы.

17. Граждане, которым отказано в признании их безработными, имеют право на повторное обращение в органы службы занятости

а) через один месяц со дня отказа

б) через неделю со дня отказа

в) через один год со дня отказа

18. Какие из перечисленных документов должны предоставлять граждане для постановки на учет в качестве безработного:

а) разрешение о постановке на учет;

б) справку о среднем заработке по последнему месту работы;

в) справку о состоянии здоровья;

г) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

д) характеристику с последнего места работы;

е) трудовую книжку или иные документы, подтверждающие трудовой стаж;

ж) документы, удостоверяющие профессиональную квалификацию;

з) выписку из домовой книги.

Тема 6. Порядок и процедура приема на работу. Трудовой договор. Изменение трудового договора. Прекращение трудового договора

Вопросы для контроля знаний:

1. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора. Юридические гарантии при приеме на работу. Собеседование при приеме на работу.
2. Документы, предъявляемые при приеме на работу. Медицинский осмотр (обследование) при заключении трудового договора. Правила оформления приема на работу.
3. Испытательный срок. Результаты испытания.
4. Понятие, стороны и форма трудового договора.
5. Содержание трудового договора (обязательные и дополнительные условия).
6. Отличие трудового договора от гражданско-правового договора.
7. Срочный трудовой договор.
8. Понятие изменения трудового договора.
9. Перевод и перемещение. Виды переводов. Оформление перевода.
10. Общие и дополнительные основания прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора по соглашению сторон.
11. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
12. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: увольнение по сокращению численности штата работников. Увольнение по результатам аттестации работников.
13. Увольнение за прогул. Увольнение за совершение аморального проступка. Увольнение работника за представление подложных документов при заключении трудового договора.
14. Порядок оформления прекращения трудового договора. Выдача копий документов, связанных с работой.

Практические и ситуационные задания:

1. Составьте обзоры судебной практики по темам «Расторжение трудового договора по инициативе работника», «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя».

2. Решите задачу: Попов Е.П. устроился на работу в ООО «Доставка-экспресс». С ним был заключен договор сроком на 1 год, который назывался: «гражданско-правовой договор о выполнении работы». По данному договору Попов Е.П. должен был выполнять курьерские функции, то есть развозить пакеты документов из ООО «Доставка-экспресс» по клиентам данной организации. Оплата по договору производилась ежемесячно исходя из объема доставленной корреспонденции (200 рублей за единицу). При этом в тексте договора установлена обязанность Попова Е.П. доставлять корреспонденцию с 9.00 до 18.00 по рабочим дням (суббота и воскресенье - нерабочие дни). Попов Е.П. должен утром в 9.00 в офисе получить корреспонденцию и список адресов, а вечером подать отчет о доставленной корреспонденции за день.

После истечения срока договора, когда руководитель ООО «Доставка-экспресс» проинформировал Попова Е.П. о прекращении с ним договорных отношений, Попов Е.П. потребовал кроме оговоренной в договоре платы выплатить ему также и компенсацию за неиспользованный отпуск в количестве 28 календарных дней.

Вопросы (обоснуйте свой ответ со ссылкой на нормы трудового законодательства):

В каких отношениях с ООО «Доставка-экспресс» находился Попов Е.П. (в трудовых или в гражданско-правовых)? Правомерны ли требования Попова Е.П.?

3. Решите задачу: Директор дворца культуры решил оформить в художественном плане фойе. Для этой цели был приглашен художник Злаков, который обязался оформить фойе в течение двух месяцев. Через три недели Злаков заболел гриппом и обратился к руководству дворца культуры с просьбой о предоставлении ему больничного листа. Начальник отдела кадров объяснил Злакову, что больничный лист ему не положен, так как с ним был заключен гражданский договор, а не трудовой.

Дайте правовую оценку ситуации.

4. Решите задачу: Семенов, которому исполнилось 14 лет, решил устроиться на работу в свободное от учебы время в качестве посыльного муниципального предприятия. В отделе кадров ему отказали, так как не было согласия родителей. При повторном обращении, когда он пришел вместе со своей матерью, ему также отказали, мотивируя тем, что должно быть согласие обоих родителей. Решите спор.

5. Решите Задачу: Лестникова была принята на работу в качестве лаборанта кафедры физики ВГУ. Через два месяца ее работы, инспектор правовой инспекции труда установил по документам, что Лестникова является гражданкой Украины. Какие правовые последствия могут наступить в этой ситуации?

6. Решите задачу: При приеме на работу на должность преподавателя средней школы молодому специалисту Сомову администрация с его согласия установила четырехмесячный испытательный срок. По окончании четырехмесячного срока без согласия профсоюзного комитета в связи с неудовлетворительными результатами испытания Сомов был уволен по п.п. «б» п.3 ст. 81 ТК РФ без оказания ему содействия в трудоустройстве. Правильно ли поступила администрация? Нарушены ли нормы трудового законодательства?

7. Решите задачу: Носов работал методистом районного Дома культуры и был приглашен в порядке перевода на должность преподавателя Учебного центра. Администрация Учебного центра направила в адрес администрации ДК письмо с просьбой о его переводе. Носов уволился и через неделю пришел в Учебный центр для оформления на работу. При этом выяснилось, что на данную должность принят другой педагог с более высокой квалификацией. Носов обратился в суд. Как должен быть решен конфликт?

8. Решите задачу: Крюкова была принята на должность методиста кафедры на период отпуска Замараевой по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. К моменту выхода Замараевой из отпуска Крюкова представила в отдел кадров медицинское заключение о беременности. Начальник отдела кадров предложил Замараевой уволиться по собственному желанию, поскольку увольнение беременных женщин возможно только в связи с ликвидацией организации, а введение новой штатной единицы не представляется возможным. Как регулирует трудовое законодательство подобные ситуации?

9. Решите задачу: Учитель Андреев обратился к директору школы с просьбой принять его на вакантную должность преподавателя. От него потребовали следующие документы: заявление, паспорт, военный билет, трудовую книжку, диплом об окончании учебного заведения, характеристику с прежнего места работы, справку об обеспечении жилой площадью. Правомерно ли требование о предоставлении всех указанных документов?

10. Решите задачу: При реорганизации учебного заведения приказом директора от 12 мая 2003 года техник по эксплуатации зданий Соловьев без его согласия был переведен в находящийся в другом районе города бывший филиал, ставший структурным подразделением училища. При этом у Соловьева изменился режим труда с односменного при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями на многосменный со «скользящими» выходными днями. Ссылаясь на ст.72 ТК РФ, требующую согласия работника при переводе на другую работу, Соловьев обратился в КТС с заявлением об отмене неправомерного по его мнению приказа. Как должен быть решен конфликт?

11. Решите задачу: Завхоз Селезнев являлся членом профкома учебного заведения. Приказом ректора от 22 мая 2003 года он был уволен за недельный прогул. Администрация получила согласие председателя профкома на увольнение. Законен ли приказ ректора?

12. Решите задачу: При поступлении на работу пятнадцатилетнего Плетнева в отделе кадров потребовали согласия обоих родителей, разрешения органа опеки и попечительства, прохождения медицинского осмотра. Плетнев представил в отдел кадров свидетельство о получении основного общего образования и заявил, что дальше учиться не собирается. Правомерны ли требования отдела кадров?

13. Решите задачу: Рузаева работала преподавателем отделения «Библиотечное дело» техникума. Отделение не являлось обособленным структурным подразделением техникума. В связи с ликвидацией названного отделения она была уволена с занимаемой должности по п.1 ст.81 ТК РФ. Считая увольнение незаконным, Рузаева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, мотивируя это тем, что администрация не предприняла мер по ее трудоустройству, предупреждение об увольнении она получила в устной форме за две недели до фактического расторжения трудового договора, не было учтено ее тяжелое материальное положение (Рузаева разведена и имеет ребенка в возрасте семи лет). Каким будет судебное решение?

14. Решите задачу: Решением администрации высшего учебного заведения, находящегося в Москве, его филиал, находящийся в Екатеринбурге, прекратил свою деятельность. Работникам филиала было предложено уволиться по собственному желанию, поскольку предоставить работу в других филиалах и в головной организации ВУЗ не может. Работники филиала считают, что при увольнении по собственному желанию они лишаются гарантий, которые имеют работники, увольняемые в связи с сокращением численности или штата. Как следует поступить в этом случае?

15. Решите задачу: При приеме на работу помощником юриста в юридическую фирму ЗАО «Юрпомощь» Свириевой был установлен двухмесячный испытательный срок начиная с 10 февраля 2003 года. После успешного прохождения испытания предполагалось заключить трудовой договор в письменной форме, оформить трудовую книжку и свидетельство государственного пенсионного страхования, так как Свириева до этого трудовые договоры не заключала. В последний день испытательного срока руководитель фирмы сообщил, что испытательный срок продлевается еще на месяц. По истечении этого месяца Свириеву ознакомили с приказом о зачислении ее на работу с 12 мая 2003 года. Вопрос о трудовой книжке и свидетельстве пенсионного страхования больше не поднимался. Какие нормы трудового права нарушены?

16. Решите задачу: После введения в действие Трудового Кодекса работающим пенсионерам организации отдел кадров предложил расторгнуть трудовые договоры, заключенные на неопределенный срок, по собственному желанию, одновременно заключить договоры сроком на один год с последующим ежегодным перезаключением на том основании, что в соответствии со ст.59 ТК РФ с пенсионерами по возрасту отныне заключаются только срочные трудовые договоры. Инициативная группа пенсионеров обратилась в юридическую консультацию. Каков будет ответ?

17. Решите задачу: Гармошина работала в территориальном управлении «Мневники» в качестве рабочей по озеленению. Администрация своим приказом перевела ее на работу по уборке улиц города в микрорайоне, расположенном ближе к месту жительства озеленительницы. Гармошина отказалась от перевода и была уволена по п.7 ст.77 ТК РФ. Не согласившись с решением администрации, она обратилась в суд с иском о восстановлении на прежней работе. Является ли данный перевод законным?

18. Решите задачу: Бухгалтер Ахметова, поссорившись с главным бухгалтером Кузевой, подала заявление об увольнении по собственному желанию с просьбой освободить ее от занимаемой должности в день подачи заявления. Начальник отдела кадров организации просил Ахметову для завершения работы над квартальным отчетом

перенести срок увольнения на две недели и написать новое заявление об увольнении. После длительных уговоров она согласилась, а еще через неделю решила отозвать свое заявление об увольнении. В отделе кадров ей сообщили, что приказ об ее увольнении уже подписан, поэтому в оговоренный срок Ахметова будет уволена. Правомерны ли действия администрации?

19. Решите задачу: Работник 09.02.2015 года подал работодателю заявление об увольнении по собственному желанию следующего содержания:

1 вариант: «Прошу уволить меня по собственному желанию.».

2 вариант: «Прошу уволить меня по собственному желанию 27.02.2015 года.».

3 вариант: «Прошу уволить меня по собственному желанию 11.02.2015 года.».

4 вариант: «Прошу уволить меня по собственному желанию 11.02.2015 года в связи с выходом на пенсию.».

Определите дату увольнения (последний день работы) работника. Вправе или обязан работодатель уволить работника в эту дату?

Тестовое задание:

Тестовые задания для самоконтроля и рубежного контроля знаний. Укажите правильный вариант ответа:

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

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

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

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

3. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством обязан:

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

4. Работник, заключивший трудовой договор, обязан:

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

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

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

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

- а) да;
- б) нет.

7. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон- это :

- а) ликвидация организации, сокращение численности или штата работников;
- б) призыв или поступление на военную службу;
- в) отсутствие на работе более 4 месяцев;

- г) соглашение сторон;
- д) вступление в законную силу приговора суда;
- е) истечение срока трудового договора;
- ж) восстановление работника , ранее выполнявшего работу,

8. Документом, подтверждающим время работы у работодателя - физического лица, является:

- а) трудовая книжка;
- б) трудовой договор;
- в) приказ о приеме на работу.

9. Трудовой договор - это:

- а) соглашение между работодателем и представителем работника;
- б) соглашение между работником и представителем работодателя;
- в) соглашение между работодателем и работником.

10. Об изменении существенных условий, предусмотренных трудовым договором, работодатель - физическое лицо - в письменной форме предупреждает работника не менее чем:

- а) за 7 дней;
- б) за 10 дней;
- в) за 14 дней.

11. В каких случаях работодатель вправе отстранить работника от работы:

а) если работник появился на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- б) если работник не прошел обязательный медицинский осмотр;
- в) если работник не представил о себе сведений личного характера.

12. При приеме на работу испытательный срок не должен превышать:

- а) 12 месяцев;
- б) 14 месяцев;
- в) 3 месяцев.

13. Какие из перечисленных условий являются существенными при заключении трудового договора:

- а) социальные льготы;
- б) место работы;
- в) трудовая функция;
- г) дата начала работы;
- д) испытательный срок;
- е) оплата труда;
- ж) предоставление жилплощади.

14. Прекращение трудового договора по совместной инициативе сторон - это :

- а) призыв или поступление на военную службу;
- б) отсутствие на работе более 4 месяцев;
- в) появление на работе в нетрезвом состоянии;
- г) соглашение сторон;
- д) вступление в законную силу приговора суда.

15. Трудовой договор между работником и религиозной организацией может заключаться:

- а) на определенный срок;
- б) на неопределенный срок;

в) необходимость заключения подобного договора нормативно никак не регламентирована.

16. Работодатель - физическое лицо - обязан:

а) оформить трудовой договор и зарегистрировать его в органах местного самоуправления;

- б) уплачивать страховые взносы и другие платежи;
- в) оформить страховые свидетельства государственного пенсионного страхования;
- г) вести трудовые книжки;
- д) вести личные дела.

Тема 7. Рабочее время и время отдыха, отпуска

Вопросы для контроля знаний:

1. Понятие рабочего времени.
2. Нормальная продолжительность рабочего времени.
3. Сокращенная продолжительность рабочего времени. Неполное рабочее время.
4. Работа в ночное время. Сверхурочная работа.
5. Режим рабочего времени (ненормированный рабочий день, гибкое рабочее время).
6. Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в работе (для отдыха и питания, для обогрева и отдыха, специальные перерывы). Выходные дни.
7. Понятие и виды отпусков (основной, удлиненный, дополнительный)

Практические и ситуационные задания:

1. Составьте обзоры судебной практики по темам «Работа в ночное время. Сверхурочная работа»
2. Решите задачу: При заключении коллективного договора администрацией АО «Воронеж» было предложено установить 41 часовую неделю. В качестве компенсации предлагалась повышенная оплата труда. Коллектив трудящихся согласился с таким предложением.
Какими нормативными актами регулируются трудовые отношения?
Дайте правовую оценку действиям администрации и работников в этой задаче.
3. Решите задачу: Лопатина, работая в училище на 1,5 ставки, имела совместительство в школе по 4 учебных часа в день 2 дня в неделю. Заведующий отделом образования и главный бухгалтер объединенной бухгалтерии сочли такую 3 ситуацию «двойным совместительством» и потребовали от директора школы увольнения Лопатиной. Обоснованно ли такое требование?
4. Решите задачу: Директор ткацкой фабрики издала приказ о переводе на режим неполного рабочего времени (три рабочих дня в неделю при одной смене) всех работников основных производств до возобновления поставок сырья. При этом желающим предоставлялся отпуск без сохранения заработной платы. Приказ был издан 15 апреля, а перевод на неполное рабочее время предусматривался с 20 апреля. Профком о предстоящем изменении режима рабочего времени в известность поставлен не был. Работникам, не согласным работать в новых условиях, было предложено увольняться по собственному желанию. Какие нарушения трудового законодательства были при этом допущены?
5. Решите задачу: Маркина обратилась к руководителю организации, где она работала, с заявлением о предоставлении ей отпуска без сохранения заработной платы для сдачи государственных экзаменов в Московском государственном социальном университете, где она обучается на очном отделении юридического факультета. Руководитель в предоставлении отпуска отказал, сославшись на то, что учебные отпуска для сдачи государственных экзаменов предоставляются только студентам вечерних и заочных отделений. Вместо этого он пообещал, что в дни экзаменов Маркина получит освобождение от работы в счет очередного отпуска. Как законодательно регулируются подобные ситуации?

6. Решите задачу: Для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов менеджер по персоналу Катаев оформил учебный отпуск продолжительностью 4 месяца. Исполнение его обязанностей было возложено на юриста организации Никольскую, которая с подобным решением руководителя организации не согласна. Почему Никольская считает приказ руководителя неправомерным?

7. Решите задачу: Казакова, мать ребенка-инвалида 10 лет, подала заявление с просьбой перевести ее на работу в условиях неполного рабочего времени (4 часа в день при пятидневной рабочей неделе) с сохранением возможности пользоваться дополнительными выходными днями, которые предоставляются одному из родителей для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет. Правом на дополнительные выходные дни она пользовалась и раньше, до перехода на неполное рабочее время. Руководитель организации соглашался либо на сохранение прежнего режима работы, либо на работу в условиях неполного рабочего времени, но без использования дополнительных выходных дней, поскольку пользоваться одновременно двумя льготами невозможно. Казакова обратилась в юридическую консультацию. Каким будет ответ?

8. Решите задачу: Сидоров работал сантехником в аэропорте. 15 апреля, в воскресенье после своей смены он ушел домой, однако через два часа ему позвонил дежурный аэропорта и потребовал прийти, так как засорился служебный туалет, а сменщик Сидорова пришел на работу пьяный и был отстранен от нее. Сидоров выходить на работу не в свою смену отказался, поскольку он не считает возникшую проблему экстренной и хочет отдохнуть в воскресенье с семьей. В результате засора

образовалась течь, и засор пришлось устранять, вызывая работников расположенного рядом с аэропортом ЖЭУ. Сидорову был объявлен выговор, и уплаченная ЖЭУ стоимость ремонта была удержана из его заработной платы и заработной платы его сменщика в равных долях.

Правомерны ли действия администрации аэропорта? Изменится ли решение, если засор произошел в общественном туалете?

9. Решите задачу: Правилами внутреннего трудового распорядка для работников аппарата управления АО был установлен режим рабочего времени – 45 часов в неделю. Бухгалтер АО обратился с жалобой в профсоюзный орган, однако руководитель профсоюзного органа ответил ему, что данный режим работы является ненормированным, он установлен законно и согласован с профсоюзом.

Кто прав в данном споре?

10. Решите задачу: В жалобе, поступившей в прокуратуру, указывалось, что директор завода приказал начальникам цехов и мастерам приходить за полчаса до начала смены и уходить через полчаса после ее окончания. Директор в ответе на запрос прокурора пояснил, что в соответствии с утвержденными на предприятии должностными инструкциями данные работники должны до начала смены присутствовать на планерке начальника производства, проверить исправность оборудования и подготовить инструмент к работе. Кроме того, приказ касается только работников, для которых установлен ненормированный рабочий день. Как следует поступить прокурору?

11. Решите задачу: В связи с проведением в организации Дня здоровья с выездом на природу, суббота, 15 августа и воскресенье, 16 августа были объявлены дополнительными выходными днями для работников, работающих по сменному режиму. При начислении заработной платы, главный бухгалтер обратился к директору, сообщив, что он не может произвести оплату за данные два дня, так как нерабочие праздничные дни устанавливаются исключительно законодательством.

Прав ли главный бухгалтер? Какие варианты разрешения спора Вы можете предложить?

12. Решите задачу: Смирнов, принятый на работу в порядке перевода, подал в отдел кадров заявление о предоставлении ему ежегодного отпуска. Сотрудник отдела кадров сказала, что отпуск не может быть предоставлен, так как Смирнов проработал в организации лишь три месяца. То обстоятельство, что Смирнов принят в порядке перевода, учитываться не должно. Смирнов обратился к юрисконсульту организации с вопрос о законности действий кадровика.

Тестовое задание:

Тестовые задания для самоконтроля и рубежного контроля знаний. Укажите правильный вариант ответа:

- 1. Какова нормальная продолжительность рабочего времени?**
 - а) 36 часов в неделю
 - б) 50 часов в неделю
 - в) 46 часов в неделю
 - г) 40 часов в неделю
- 2. Какова продолжительность дополнительного отпуска для работников с ненормированным рабочим днем?**
 - а) не менее 10 календарных дней
 - б) не менее 5 календарных дней
 - в) не менее 3 календарных дней
 - г) не менее 2 календарных дней
- 3. Какова предельно допустимая продолжительность сверхурочных работ в течение года?**
 - а) 120 часов
 - б) 130 часов
 - в) 100 часов
 - г) 4 часа
- 4. Кому из перечисленных работников по их просьбе работодатель обязан установить неполное рабочее время?**
 - а) беременной женщине
 - б) работающему пенсионеру
 - в) работникам в возрасте до 18 лет
 - г) председателю выборного профсоюзного органа
- 5. Кому из перечисленных работников работодатель обязан установить сокращенное рабочее время?**
 - а) беременной женщине
 - б) председателю выборного профсоюзного органа
 - в) работающему пенсионеру
 - г) работникам в возрасте до 18 лет
- 6. Допускается ли разделение отпуска на части?**
 - а) не допускается
 - б) допускается по соглашению между работником и работодателем
 - в) допускается по желанию работника
 - г) допускается по волеизъявлению работодателя
- 7. Виды учета рабочего времени бывают:**
 - а) недельный;
 - б) график сменности;
 - в) вахтовый метод;
 - г) суммированный;
 - д) гибкий;

- е) разделительный;
- ж) поденный.

8. Работа в праздничные и выходные дни оплачивается, компенсируется:

- а) по договоренности сторон;
- б) 80% от часовой тарифной ставки;
- в) не менее, чем в двойном размере;
- г) в полуторном размере;
- д) предоставляется один день отдыха;
- е) 40% от часовой тарифной ставки.

9. Рабочее время бывает следующих видов:

- а) льготное;
- б) сокращенное;
- в) привилегированное;
- г) нормальное;
- д) неполное;
- е) усеченное.

10. Обязан или имеет право работодатель устанавливать неполный рабочий день работнику, осуществляющему уход за больным членом семьи?

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

11. Работа в сверхурочное время оплачивается, компенсируется:

- а) предоставляются дополнительное время отдыха;
- б) конкретные размеры - по договоренности сторон;
- в) 80% от часовой тарифной ставки;
- г) в двойном размере;
- д) в полуторном размере;
- е) 40% от часовой тарифной ставки;
- ж) два часа не менее чем в полуторном размере, затем - в двойном размере.

12. В содержание тарифной системы входят:

- а) тарифные ставки;
- б) тарифные разряды;
- в) тарифно-квалификационные справочники;
- г) районные коэффициенты;
- д) тарифные таблицы;
- е) тарифные сетки;
- ж) тарифные расчеты.

13. По трудовому законодательству понятие «ночное время» трактуется так:

- а) время с 21 часа до 5 часов;
- б) время с 22 часов до 6 часов;
- в) время с 23 часов до 7 часов.

14. При каких условиях допускается привлечение работников к сверхурочным работам без его согласия:

- а) при увеличении объемов производства;
- б) при ликвидации аварии;
- в) при необходимости срочного выполнения заказа;
- г) при ликвидации стихийных бедствий, катастроф;
- д) при решении руководства о перевыполнении выпуска продукции.

15. Общим выходным днем является:

- а) суббота и воскресенье
- б) воскресенье

16. Какие виды отпусков предусмотрены трудовым законодательством:

- а) по семейным обстоятельствам без сохранения заработной платы;
- б) ежегодный;
- в) краткосрочный;
- г) дополнительный;
- д) гарантийный;
- ж) учебный;
- з) льготный.

17. Сокращенное рабочее время отличается от неполного рабочего времени следующими признаками:

- а) регулируется Постановлением Правительства РФ;
- б) является законодательно закрепленным для отдельных категорий лиц;
- в) при оплате устанавливается система льгот и надбавок;
- г) оплачивается как за полное рабочее время.**

18. Виды режимов рабочего времени следующие:

- а) недельный;
- б) график сменности;
- в) суммированный;
- г) гибкий распорядок рабочего дня;
- д) разделение рабочего дня на части;
- е) поденный.

Тема 8. Оплата труда. Гарантии и компенсации

Вопросы для контроля знаний:

1. МРОТ и прожиточный минимум в России.
2. Заработная плата: понятие, формы.
3. Условия, ухудшающие оплату труда. Удержания из заработной платы.
4. Выплаты стимулирующего характера.
5. Понятие гарантий и компенсаций.
6. Нормирование труда.

Практические и ситуационные задания:

1. Составьте обзоры судебной практики по темам "Заработная плата", "Гарантии и компенсации"

2. Решите задачу: В Федеральную инспекцию труда поступила жалоба от работников магазина на то, что приказом директора работники переводятся на сдельную систему оплаты труда – процент в зависимости от выручки. Государственный инспектор при проверке установил, что с работниками были заключены трудовые договоры с условием повременной оплаты труда. Приказом директора в связи с выявленной недостаточностью и убыточностью работы магазина для работников был установлен план по выручке магазина в месяц. При выполнении данного плана согласно приказу должна производиться оплата в виде процента от выручки, при невыполнении – выплачиваться установленная законом минимальная заработная плата. Директор магазина пояснил, что перевод на сдельную систему оплаты труда был произведен по истечении двух месяцев после ознакомления работников с приказом.

Правомерны ли действия директора?

3. Решите задачу: Работники завода обратились в Федеральную инспекцию труда с жалобой, что часть заработной платы им выплачивается путем выдачи талонов на питание в заводской столовой.

Какие обстоятельства должен установить государственный инспектор для правильного разрешения спора?

4. Решите задачу: В юридический отдел на должность юрисконсульта был принят выпускник негосударственного института с испытательным сроком три месяца и размером должностного оклада – 11 000 руб. По окончании испытательного срока ему был установлен оклад 16 000 руб. Одновременно с этим в юридический отдел был принят другой юрисконсульт с опытом работы, окончивший пять лет назад государственный вуз; ему была установлена заработная плата 19 000 руб.

Молодой специалист обратился в суд, считая, что администрация нарушила ст. 132 ТК РФ, дискриминируя его по возрасту и полученному образованию. Какое решение должен принять суд?

5. Решите задачу: работник подал заявление в бухгалтерию с просьбой выплачивать ему заработную плату один раз в месяц, без начисления аванса. Будет ли законным удовлетворение заявления работника?

6. Решите задачу: На период отпуска начальника юридического отдела его обязанности выполнял один из юрисконсультов. После выхода начальника отдела из отпуска юрисконсульт попросил его написать заявление на имя директора с просьбой осуществить доплату юрисконсульту за период замещения им начальника отдела. Однако начальник юридического отдела ответил, что законодательством такого рода доплаты не предусмотрены, а когда юрисконсульт пойдет в отпуск, то его также будут замещать другие. Кто прав в данном споре?

7. Решите задачу: В штатном расписании организации предусмотрено три должности дворника. После увольнения одного дворника, его должность год оставалась вакантной. Два других дворника обратились к директору с просьбой произвести им доплату за период замещения ими отсутствующего дворника. Директор производить доплату отказался, указав, что хотя объем работ дворников и увеличился, но незначительно; другого работника они не замещали, а выполняли работу по своей трудовой функции. Разрешите спор.

8. Решите задачу: В связи с отключением электричества на предприятии за долги, большинство работников не приступало к выполнению трудовых обязанностей 3 дня. Администрация предприятия не оплатила работникам эти дни, указав, что трудовая функция ими не выполнялась, следовательно, данный период времени можно считать отпуском без сохранения заработной платы.

Правы ли администрация? Изменится ли решение, если отключение электроэнергии было произведено в связи с аварией, возникшей не по вине администрации предприятия?

9. Решите задачу: Сидоров поехал в двухдневную командировку в Москву. Мероприятия, в которых Сидоров должен участвовать в Москве начинались 17 марта в 10.00 и заканчивались 18 марта в 18.00. Сидоров планировал в Москву поехать поездом с отправлением 16 марта в 18.00 московского времени, а вернуться самолетом (вылет – 18 марта в 21.45 московского времени, прибытие в Самару – 19 марта в 00.05 в аэропорт Курумоч).

При оформлении командировки и расчета сумм компенсации возникли вопросы: за какие дни начисляются суточные; вправе ли Сидоров не выходить на работу 16 и 20 марта?

10. Решите задачу: Заведующий отделением государственного учреждения здравоохранения, собираясь поехать в командировку на 2 дня для участия во всероссийской конференции, представил в бухгалтерию расчет расходов, подлежащих по его мнению компенсации: стоимость проезда в купе повышенной комфортности, проживание в гостинице (стоимость номера за сутки – 5 000 рублей), стоимость 4-х поездок в метро, дополнительные расходы, связанные с питанием вне места жительства – 1 500 рублей в день.

Данные суммы он просил выплатить авансом. У бухгалтера возникли сомнения в том, подлежат ли оплате поездки в метро, а также не превышена ли сумма остальных расходов.

Дайте обоснованный ответ. Изменится ли решение задачи, если в командировку отправлялся работник частного медицинского учреждения?

11. Решите задачу: Хропов был направлен в командировку в Красноярск. Поскольку прямое авиасообщения между Самарой и Красноярском отсутствует, Хропов 1 ноября, в четверг, вылетел в Москву, пересел там на самолет в Красноярск и прибыл в Красноярск в ночь с 1 на 2 ноября. Проведя в Красноярске переговоры, Хропов рано утром 3 ноября, в субботу, вылетел в Москву, а затем в Самару, прибыв вечером 3 ноября.

Полагая, что 3 ноября подлежит оплате ему по нормам о работе в выходной день, Хропов обратился с соответствующим заявлением к работодателю. Директор же полагал, что за 3 ноября Хропову должен быть выплачен средний заработок. Кто прав в данном споре?

12. Решите задачу: Работник был командирован в Крым с 12 марта по 21 апреля 2014 г. В место командирования он прибыл 12 марта 2014 г. Положением о служебных командировках, действующим в командирующей организации, установлен следующий размер суточных: 700руб. - при командировках по России; 2500 руб. - при командировках за пределы России. С 18 марта 2014 года Крым вошел в состав Российской Федерации. Каким образом рассчитать размер суточных?

13. Ответьте развернуто на вопросы: Подлежат ли освобождению от работы с сохранением среднего заработка работники в случае вызова (направления) их:

- на заседание профкома для решения вопроса об увольнении другого работника;
 - для работы членом избирательной комиссии;
 - в военкомат для медицинского освидетельствования;
 - в суд: свидетелем, истцом, ответчиком, присяжным заседателем;
 - для работы в комиссии по трудовым спорам;
 - для участия в научной конференции по профилю работы сотрудника;
 - для прохождения обучения по безопасности труда;
 - в прокуратуру: свидетелем, подозреваемым, потерпевшим?
- Из каких источников будет выплачен заработок?

Тестовое задание:

Тестовые задания для самоконтроля и рубежного контроля знаний. Укажите правильный вариант ответа:

1. Каковы сроки выплаты заработной платы?

- а) не реже чем каждые пол месяца
- б) не реже чем раз в неделю
- в) не реже чем один раз в месяц
- г) не реже чем один раз в два месяца

2. Как оплачивается работа в сверхурочное время (по общему правилу)?

- а) в размере, установленном по соглашению сторон
- б) в двойном размере
- в) за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере
- г) в полуторном размере

3. Допускается ли компенсация сверхурочных работ предоставлением дополнительного времени отдыха?

- а) нет
- б) да

в) да, по желанию работодателя

г) да, по желанию работника

4. Каков допустимый размер ежемесячных удержаний из заработной платы (по общему правилу)?

а) не более 20% зарплаты

б) не более 25% зарплаты

в) не более 50% зарплаты

г) не более 75% зарплаты

5. Как оплачивается работа в выходные и праздничные дни (по общему правилу)?

а) в двойном размере

б) в тройном размере

в) в размере, определяемом соглашением сторон

г) не менее чем в полуторном размере

6. В течение какого периода производится выплата всех причитающихся работнику сумм в случае его увольнения?

а) в течение месяца после увольнения

б) в день увольнения

в) не позднее следующего дня после увольнения

г) в течение трех дней после увольнения

7. Правовое регулирование оплаты труда бывает:

а) гарантийным;

б) локальным;

в) министерским;

г) централизованным;

д) генеральным.

8. Какие из перечисленных видов поощрений предусмотрены трудовым законодательством:

а) объявление благодарности;

б) награждение почетной грамотой;

в) объявление общественной признательности;

г) выдача премии;

д) занесение в список почета.

9. Доплаты к заработной плате устанавливаются:

а) за профессиональное мастерство;

б) за совмещение должностей, профессий;

в) за длительный непрерывный стаж;

г) за работу в многосменном режиме;

д) за классность;

е) за знание иностранного языка.

10. Надбавки к заработной плате устанавливаются:

а) за знание иностранного языка;

б) за работу в многосменном режиме;

в) за профессиональное мастерство;

г) за ненормированный рабочий день;

д) за совмещение должностей, профессий;

е) за длительный непрерывный стаж;

ж) за классность.

Тема 9. Дисциплина труда

Вопросы для контроля знаний:

1. Дисциплина труда: понятие и содержание.
2. Поощрения за труд.
3. Дисциплинарные взыскания: понятие, виды.
4. Порядок применения дисциплинарного взыскания.
5. Снятие дисциплинарного взыскания.
6. Правила внутреннего трудового распорядка.

Практические и ситуационные задания:

1. Составьте схему: Дисциплинарные взыскания: понятие, виды.
2. Решите задачу: 5 мая 2003 года ректор учебного заведения получил заявление от членов Студенческого совета с просьбой рассмотреть вопрос о наложении дисциплинарного взыскания на коменданта студенческого общежития Никулина. 1 мая 2003 года Никулин в состоянии опьянения врвался в 5 комнаты студенток и требовал вступить с ним в интимные отношения, гонялся по коридору за студенткой В., подрался со студентами Ж. и Н., вступившими за девушку, затем упал посреди холла и заснул. 12 мая 2003 года ректор издал приказ об увольнении Никулина по служебному несоответствию (п.3 ст.81 ТК РФ). Правомерен ли приказ об увольнении Никулина?
3. Решите задачу: Судья Пашкова обратилась в суд с заявлением о признании незаконным решения квалификационной коллегии г. Москвы, которым на нее было наложено дисциплинарное взыскание в виде предупреждения. Пашкова считала, что такой вид дисциплинарного взыскания не предусмотрен законодательством. Кроме того нарушения норм гражданско-процессуального и материального права, которые были допущены судом под председательством Пашковой, не могут, по ее мнению, расцениваться как дисциплинарный проступок. Других оснований для наложения дисциплинарного взыскания в решении квалификационной коллегии не указано. Права ли судья Пашкова?
4. Решите задачу: Котенев - машинист тепловоза приказом начальника депо был лишен права управления тепловозом сроком на три месяца за нарушение должностной инструкции локомотивной бригады, запрещающей передавать управление локомотивом другим лицам, не имеющим свидетельства на право управления локомотивом. Котенев обратился в суд с иском о снятии дисциплинарного взыскания, так как Трудовой кодекс не предоставляет право администрации применить в качестве дисциплинарного взыскания лишение свидетельства на право управления транспортным средством. Ответчик же в возражениях на иск сослался на Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 25.08.1992 г. № 621, которое предусматривает такую меру дисциплинарной ответственности. Кто прав в споре?
5. Решите задачу: Директор магазина ввел за мелкие провинности (не надета пилотка, не приколот знак с фамилией, не убрано рабочее место) штрафы от 100 руб. и более, которые вычитают из зарплаты. Имеет ли директор на это право?
6. Решите задачу: Столяров, работающий охранником, 5 мая в свою смену в нарушение должностных обязанностей не совершал обход территории, а играл в карты с Семеновым, который должен был заступить на дежурство после него. На основании рапорта начальника службы безопасности, директор издал приказ, согласно которому 5 мая считалось у Столярова днем прогула, в связи с чем он лишился премии. Столяров полагал, что изданный приказ является незаконным. Кто прав в данной ситуации?
7. Решите задачу: Лепесткову, работавшему в авиапредприятии водителем самоходных механизмов, приказом от 24 января объявлен выговор. 19 ноября он был уволен с работы за систематическое неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей. Непосредственным поводом увольнения явилось то, что вопреки распоряжениям агента по организации перевозок Лепестков 17 ноября отказался загрузить

груз без контейнера, ссылаясь на действующие нормативы. Поскольку клиент организации и агент по организации перевозок настаивали на загрузке, Лепестков загрузил груз в контейнер. Обнаружив перегруз, Лепестков поставил в известность об этом командира самолета, которого попросил дать разрешение на такое превышение, однако его не получил. В результате возникла задержка рейса, груз пришлось перемещать в другой самолет, который по техническим характеристикам мог его поднять. Аналогичный случай произошел ранее 22 января. Лепестков считал свои действия обоснованными, а приказы работодателя – незаконными. Прав ли он?

8. Решите задачу: Работник - сдельщик с утра три часа без уважительных причин отсутствовал на работе, затем проработал на своем месте в течение трех часов, а в конце рабочего дня ушел к врачу и открыл больничный лист. Приказом директора ему объявлен выговор за прогул. С приказом работник ознакомлен по выходу с больничного листа.

Законно ли наложение дисциплинарного взыскания?

9. Решите задачу: Директор ООО поощрил Сидорова за хорошую работу дачным участком. Ревизор Общества обратился к участникам ООО с предложением уволить директора с занимаемой должности в связи с нарушением им своих обязанностей. Ревизор считал, что такого вида поощрения как предоставление дачного участка Трудовой кодекс не содержит. Кроме того, Сидоров является зятем директора.

Обоснованна ли позиция ревизора?

10. Решите задачу: Борцов, работающий начальником поста технического осмотра автомобилей (ПТО), был уволен в связи с неоднократным неисполнением своих должностных обязанностей по осуществлению технического надзора за капитальным ремонтом ПТО. В иске о восстановлении на работе Борцов указал, что в его должностные обязанности по трудовому договору не входит проведение ремонта здания и контроль за ним, так как на предприятии в этот период времени работал заместитель генерального директора по техническим вопросам, который курировал вопросы строительства и ремонта. Ответчик в суде указал, что обязанности по техническому надзору за работами подрядчиков возлагались на Борцова на производственных совещаниях. Однако подрядчики работы выполнили не полностью, а часть работ – некачественно. Кроме того, в связи с ремонтом в этот период работы по техническому осмотру автомобилей на ПТО не велись.

Какое решение должен вынести суд?

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

Законно ли дисциплинарное взыскание?

12. Решите задачу: Учительнице средней школы Фоминой был объявлен выговор за неисполнение решения педсовета о проведении среди учеников классных часов по вопросам полового воспитания. Оспаривая дисциплинарное взыскание, Фомина указала, что не могла исполнить данное решение в связи с его аморальностью. В противном случае, по мнению Фоминой, ее, как и других учителей, следовало бы уволить за совершение поступка, позорящего ее как педагога.

Обоснованно ли применение дисциплинарного взыскания?

13. Решите задачу: Крачковская с 1974 года работала директором школы. Приказами N 310 от

29.11.2013, N 6 от 21.01.2014, N 41 от 21.03.2014 она привлекалась к дисциплинарной ответственности, а приказом от 15 июля 2014 года была уволена по пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ. Однако с приказами о наложении дисциплинарных взысканий Крачковская была не согласна, она не была ознакомлена с

приказами под роспись. Тем не менее на увольнение Крачковской было получено согласие профсоюзного органа, что подтверждается протоколом заседания профкома от 14 июля 2014 года. Крачковская обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Какое решение должен принять суд?

14. Решите задачу: 28 июля Латов не вышел на работу. 30 июля он явился на предприятие, и у него было затребовано объяснение по поводу неявки на работу 28 июля. Давать объяснения Латов отказался, о чем был составлен соответствующий акт. 31 июля Латов к суточному дежурству в 9.00 часов не приступил, прибыв на предприятие в 14 часов 30 минут. Ему было предложено дать объяснения по поводу неявки на работу 28 июля и 31 июля, он ответил отказом, о чем вновь был составлен комиссионный акт. Приказом от 31 июля Латов был уволен на основании п. п. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ - за прогул. Латов обратился в суд с иском о восстановлении на работе, указав, что работодатель преждевременно принял решения об увольнении работника, до истечения 2-х дней. Какое решение должен вынести суд?

Тема. 10. Материальная ответственность сторон трудового договора

Вопросы для контроля знаний:

1. Понятие, виды и условия наступления материальной ответственности. Отличие материальной от имущественной ответственностей.
2. Материальная ответственность работодателя перед работником.
3. Материальная ответственность работника.
4. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
5. Пределы материальной ответственности работника (полная и ограниченная материальная ответственность работника)

Практические и ситуационные задания:

1. Подготовьте обзор судебной практики на тему: "Материальная ответственность работника".
2. Подготовьте обзор судебной практики на тему: "Материальная ответственность работодателя перед работником".
3. Решите задачу: Секретарь Генерального директора гостиничного комплекса, не изучив правила пользования множительной техникой, повредила ее. При выяснении обстоятельств повреждения ксерокса было установлено, что секретарь пыталась размножить учебные пособия, необходимые ее дочери для поступления в ВУЗ. Несет ли секретарь материальную ответственность? В каком размере должен быть возмещен материальный ущерб в этом случае?
4. Решите задачу: ООО "ДВП" не выплачивало заработную плату своим работникам в течение трех месяцев по причине того, что должник ООО "ДВП" вовремя не перечислил денежных средств. На очередной встрече с работниками директор ООО "ДВП" пообещал выплатить работникам заработную плату, а также 10 процентную пени за просрочку выплаты заработной платы. При поступлении денежных средств на расчетный счет руководство ООО "ДВП" выплатило задолженность по зарплате, но на проценты денег не хватило. Работники были возмущены и подали в суд иск о взыскании процентов за нарушение сроков выплаты заработной платы. Какое решение должен вынести суд?
5. Решите задачу: В связи с задержкой выплаты заработной платы Петрова потребовала выплатить денежную сумму в размере 5000 рублей в счет компенсации причиненного ей морального вреда. Работодатель отказался выплачивать указанную

сумму, при этом пояснил, что моральный вред может быть возмещен только бывшему работнику и не во всех случаях, а в случаях, предусмотренных законом, например, за незаконное увольнение, как предусмотрено ч.9 ст. 394 Трудового кодекса РФ.

Законны ли действия работодателя? Вправе ли работник требовать компенсации морального вреда при задержке выплаты заработной платы?

6. Решите задачу: В организации возник спор о том, имеет ли работник право на возмещение морального вреда, если он уволен из организации в связи с проведением процесса сокращения численности и ему задержали выдачу трудовой книжки. Руководство организации обратилось к Вам как независимым консультантам.

Какой ответ необходимо дать руководству данной организации?

7. Решите задачу: ООО “Маяк” обратилось в суд с регрессным иском к своему работнику Иванову о возмещении в полном объеме ущерба, причиненного ООО “Маяк” (работодателю) в результате возмещения последним вреда, причиненного Ивановым Сидорову при выполнении Ивановым свои служебных обязанностей. Суд, руководствуясь статьей 1081 ГК РФ, удовлетворил требования истца. Правомерно ли решение суда?

8. Решите задачу: Несколько лет Козлов работал старшим пастухом в ООО “Родина” Красноярского района по договору, в соответствии с которым взял на себя материальную ответственность за сохранность поголовья овец и коней. В конце 2014 года из-за резкого ухудшения погоды и отсутствия медикаментов случился большой падеж скота. Козлов сваливал погибших животных в кучу, чтобы потом отчитаться перед колхозом. Администрация ООО “Родина” знала о падеже, но составляла официальные акты пересчета поголовья, указывая в них наличие всех овец. Заведующий фермой пообещал Козлову постепенно списать падеж скота, потому что такая практика была, о чем знали и учетчики племенного скота. Весной, когда трупы животных стали разлагаться, Козлов был вынужден их сжечь, чтобы предотвратить распространение инфекции. А в августе решил уволиться.

Администрация ООО “Родина” сразу подала в Красноярский районный суд иск о взыскании с работника 13,4 тыс. руб. за случившийся падеж скота, как с материально ответственного лица, сославшись на ст. 243 ТК РФ, где предусмотрено, что работник несет материальную ответственность в полном размере ущерба, причиненного по его вине.

Какое решение должен вынести суд? Какие факты должен установить суд, чтобы вынести правильное решение?

9. Решите задачу: Белгородским областным судом Песков - регулировщик скорости движения на железнодорожной станции Белгород осужден по ч. 1 ст. 263 УК РФ со взысканием с него в пользу станции Белгород Юго - Восточной железной дороги 100 000 руб. Он признан виновным в нарушении правил безопасности движения и эксплуатации железнодорожного транспорта, в результате чего была пробита цистерна и произошла утечка 59070 кг дизельного топлива, что заведомо создало угрозу пожара и взрыва и могло повлечь тяжкие последствия травмирования и гибели людей. Станции Белгород был причинен материальный ущерб на сумму 100 000 руб. Вынося решение, суд не принял во внимание материальное и семейное положение Иванова и, в частности, наличие на его иждивении двоих малолетних детей, а также то обстоятельство, что преступление совершено им по неосторожности. Правомерно ли решение суда?

10. Решите задачу: Слесарь Петров при обработке детали допустил по небрежности поломку станка. Приказом директора ему был объявлен выговор, а бухгалтерия произвела удержание из его заработной платы в размере полной стоимости ремонта. Петров, считая незаконным применение двух мер воздействия за один и тот же проступок, обратился в КТС.

Возможно ли применение одновременно дисциплинарного взыскания и материальной ответственности? Какую материальную ответственность (ограниченную им

полную) должен нести слесарь Петров? Каков порядок взыскания причиненного ущерба? Может ли быть рассмотрен данный спор в КТС?

11. Решите задачу: Сторож магазина спортивных товаров Бабочкин отлучился с поста. В это время из магазина было украдено несколько велосипедов. Магазин предъявил Бабочкину иск о полном возмещении ущерба, ссылаясь на заключенный с ним письменный договор о полной материальной ответственности.

Каковы условия привлечения работника к материальной ответственности? Каков порядок возмещения ущерба? Какое решение должен вынести суд?

12. Решите задачу: На буровой вышке в Магаданской области из-за сильных морозов вышли из строя отдельные механизмы. Однако бригада буровиков смогла продолжить работу, используя сохранившиеся в исправности средства и применив в экстремальной ситуации методы, не предусмотренные правилами работы. В противном случае предприятию мог быть причинен значительный материальный ущерб. В результате применения новых методов ведения работ часть агрегатов была сломана. Тем самым предприятию были нанесены материальные убытки, но в значительно меньших размерах, нежели те, которые возникли бы в случае бездействия членов бригады. Однако администрация предприятия лишила коллектив бригады премии за невыполнение планового задания и потребовала возмещения ущерба, вызванного поломкой буровых механизмов.

Правомерны ли действия администрации? Что понимается под нормальным хозяйственным риском?

13. Решите задачу: Инженер Жиров и шофер Кузин выехали на автомашине завода в служебную командировку. Остановившись для отдыха у знакомого, они выпили, а затем Жиров, вытащив у спавшего Кузина ключ зажигания, поехал на автомашине за спиртным. Не справившись с управлением, Жиров попал в аварию, причинив заводу материальный ущерб на сумму 52750 руб.

Должны ли Жиров и Кузин нести материальную ответственность и в каком размере?

14. Решите задачу: ООО «Швейная фабрика» обратилось с иском Николаеву, работавшему сторожем, указав, что в результате пожара, произошедшего в рабочее время Николаева, ООО «Швейная фабрика» был причинен ущерб на сумму 100 000 рублей. Постановлением государственного инспектора по пожарному надзору за нарушение правил пожарной безопасности Николаеву было назначено административное наказание в виде предупреждения. Какое решение должен вынести суд?

15. Решите задачу: В результате столкновения принадлежащего ООО «Вымпел» автомобиля УАЗ под управлением Алёхина и автомобиля "ДЭУ", принадлежащего Шурову, обоим автомобилям был причинен ущерб. ГИБДД была установлена причина ДТП – нарушение Алехиным Правил дорожного движения, но оно не повлекло административной ответственности Алёхина: протокол об административном правонарушении по этой аварии не составлялся и Алехин не привлекался к административной ответственности.

Решением районного суда по иску Шурова с ООО «Вымпел» был взыскан ущерб в сумме 200 000 руб., причиненный в результате ДТП по вине Алехина.

ООО «Вымпел» обратился в суд с иском к Алехину о взыскании ущерба в сумме 200 000 руб., причиненного автомобилю Шурова, а также о взыскании 50 000 рублей – ущерба, причиненного автомобилю УАЗ. Какое решение должен вынести суд?

16. Решите задачу: Водитель ООО «Хлеб» Федоров, управляя автомобилем ЗИЛ, выехал на полосу встречного движения, где произошло столкновение с автомобилем ВАЗ под управлением водителя Белова, который от полученных в результате данного ДТП травм скончался. Органами ГИБДД Федоров был признан виновным в совершении ДТП. Постановлением районного суда уголовное дело, возбужденное в отношении Федорова,

было прекращено за примирением обвиняемого с представителем потерпевшего (Федоров выплатил супруге Белова 40 000 рублей).

Решением суда с ООО «Хлеб» в пользу потерпевшего была взыскана компенсация морального вреда в сумме 80 тысяч рублей, которые были выплачены обществом.

ООО «Хлеб» обратилось с иском к Федорову о взыскании в порядке регресса выплаченной по решению суда компенсации морального вреда.

Какое решение должен вынести суд?

17. Решите задачу: Иванов, находившийся в состоянии сильного опьянения, разбил автопогрузчик, на котором работал. Осознав случившееся, Иванов дал письменное обязательство работодателю о добровольном возмещении ущерба. Впоследствии Иванов в силу материальных причин отказался возмещать указанный ущерб и подал заявление об увольнении по собственному желанию. Работодатель отказался расторгнуть трудовой договор до полного возмещения Ивановым причиненного ущерба. Иванов подал в суд иск о принуждении к расторжению трудового договора. Работодатель подал встречный иск о полном возмещении работником причиненного вреда.

Какое решение должен вынести суд?

18. Решите задачу: Тимохин был принят на работу водителем с личным транспортным средством. Во время заезда на территорию завода Александров, управлявший бетономешалкой, не справился с управлением и врезался в автомобиль Тимохина. Тимохин подал в суд иск о возмещении ущерба, причиненного работодателем имуществу работника. В судебном заседании представитель работодателя предложил завершать спор заключением мирового соглашения, по которому завод обязался передать Тимохину вместо его пятилетней девятки двухгодовалую ВАЗ 2107. Тимохин обратился за консультацией к своему другу юристу. Какую консультацию следует дать Тимохину?

Тема. 11. Организация охраны труда. Несчастные случаи на производстве

Вопросы для контроля знаний:

1. Охрана труда. Обеспечение прав работников на здоровые и безопасные условия труда (гарантии государства, обязанности работодателя).
2. Права и обязанности работника в области охраны труда.
3. Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве.
4. Порядок и сроки расследования несчастных случаев.

Практические и ситуационные задания:

1. Составьте обзор судебной практики на тему: "Порядок и сроки расследования несчастных случаев".
2. Решите задачу: Старший инженер по технике безопасности агрофирмы "Агроном" Строев был уволен по сокращению штатов. Не согласившись с увольнением, он обратился с иском о восстановлении на работе в суд, указав в заявлении, что являлся единственным специалистом по охране труда в хозяйстве, где занято более 280 работников, 80 из которых непосредственно трудятся в условиях повышенной опасности. Фактическая ликвидация фирмой собственной службы безопасности труда не соответствует Конституции РФ, законодательству об охране труда и общему смыслу правового регулирования труда в России. Одновременно в заявлении было указано, что хозяйство на протяжении трех последних лет не выделяет средств на охрану труда, обучение безопасности труда проводится лишь после настоятельных требований Строева и только в связи с конкретными фактами производственных нарушений.

В настоящее время обязанности по обеспечению безопасности труда возложены на руководителей подразделений, которые не имеют представления об этой работе. В хозяйстве принят коллективный договор, предусматривающий обязанности службы охраны труда и лично ее руководителя Строева. Профсоюзная организация в хозяйстве отсутствует.

Есть ли нарушения в действиях руководителя агрофирмы? Ваше мнение по иску Строева.

3. Решите задачу: Мастером участка выявлены факты ведения высотных работ без применения страховочных монтажных поясов. Виновные рабочие подвергнуты штрафу в размере 200 руб. за каждый случай зафиксированного административного нарушения. Нарушители также были направлены на обучение правилам охраны труда с отрывом от работы на пять дней без сохранения заработка. Указанные действия администрации соответствуют инструкции по охране труда, действующей на предприятии.

Законны ли действия администрации?

4. Решите задачу: Мастер линий проводного радиовещания, прибывший в соответствии с нарядом для восстановления нарушенного провода, закрепленного на деревянном столбе высотой 4,5 метра, отказался без подъемника исправлять повреждение, так как столб находится в ветхом состоянии и опасен, по его мнению, для подъема без спецтехники. По докладной диспетчера узла связи мастеру был объявлен выговор. Он также лишен премии за текущий месяц на 50%.

Правомерны ли действия мастера и администрации?

5. Решите задачу: В приложении к коллективному договору нефтегазового предприятия, именуемому "Положение об охране труда и социальной защите от несчастных случаев", в частности, указано:

прием на работу, связанную с производственным риском, разрешен только при условии прохождения психологического тестирования в лаборатории завода. Лица, получившие отрицательное заключение психолога, на работу не принимаются;

работники, не имевшие в течение года замечаний по безопасности труда, премируются в размере среднемесячного заработка из фонда охраны труда; работники, нарушавшие правила охраны труда, своевременно не прошедшие обучения и не сдавшие экзамена о допуске к работе, обязаны внести в указанный выше фонд от 5% до 10% своего месячного заработка за каждое зафиксированное нарушение (добровольно или путем удержания из заработка);

лица, находившиеся на работе в нетрезвом состоянии, вносят в фонд 20% месячного заработка и обязаны пройти за свой счет проверку знаний по технике безопасности как условие допуска к дальнейшей работе; - руководители, виновные в нарушении требований безопасности труда, сокрытии фактов таких нарушений, обязаны возместить причиненный предприятию ущерб в полном объеме, включая средства, не полученные в результате простоя оборудования;

время приостановки работы по причинам несоблюдения охраны труда оплачивается как простой по вине работников или работодателя; работники, занятые на оборудовании, эксплуатация которого запрещена по мотивам безопасности, переводятся без их согласия на другую работу на все время запрета эксплуатации с оплатой по фактически выполняемой работе;

все работники обязаны немедленно сообщить о каждом несчастном случае, нарушении требований безопасности труда и т. п. непосредственному руководителю, а в случае невыполнения данного правила, виновные наказываются в дисциплинарном порядке, лишаются всех видов стимулирующих выплат сроком на 1 год.

Дайте оценку каждого пункта Положения с точки зрения его соответствия (несоответствия) действующему трудовому законодательству.

6. Решите задачу: Водители Иванов и Петров отказались прослушать инструктаж по технике безопасности при приеме на работу. В беседе с инженером по технике

безопасности автобазы они заявили, что квалификация у них высокая, а закон не обязывает их проходить инструктаж, который проводится, по их мнению, только с работниками низкой квалификации.

Правы ли работники? Какие виды инструктажа Вы знаете, кто и в каком порядке его проводит?

7. Решите задачу: При проверке организации инспектор Рострудинспекции указал, что в нарушение п. 7.2.4 ГОСТ 12.0.004-90 рабочие не проходили стажировку на рабочем месте после первичного инструктажа в течение первых 2 - 14 смен (в зависимости от характера работы, квалификации). Директор организации не согласился с доводами сотрудника Рострудинспекции, указав, что, по его мнению, такую стажировку должны проходить только лица, поступающие на работу с вредными и (или) опасными условиями труда. В свою очередь, в организации нет работ, относящихся к вредным или опасным. Кто прав в споре?

8. Решите задачу: При проверке организации охраны труда на предприятии “Салют” инспекторами Ленинского района было установлено, что на данном предприятии отсутствует самостоятельная служба по охране труда. Директор ООО “Салют” отказался выполнять предписание главного инспектора по созданию на предприятии самостоятельной службы, аргументируя это тем, что на заводе работает только 30 человек, поэтому создание специальных служб по охране труда не требуется. В свою очередь главный инспектор по охране труда Ленинского района составил протокол о совершении директором ООО “Салют” административного правонарушения, предусмотренного статьей 5.27 КоАП РФ. В протоколе отмечалось, что согласно штатному расписанию, утвержденному год назад, на предприятии должно работать 70 человек. Поэтому в соответствии со статьей 217 ТК РФ в ООО “Салют” должна была быть создана специальная служба по охране труда.

Директор ООО “Салют” обратился к адвокату за консультацией. Вы в роли адвоката. Проанализируйте ситуацию с точки зрения ТК РФ и дайте разъяснения.

9. Решите задачу: Иванов отказался исполнить распоряжение администрации и перейти в порядке перевода на работу каменщика, которая, по его мнению, опасна для жизни, так как проходит на высоте 20 м, и работодатель не предоставляет никакого страховочного средства.

Правомерен ли отказ Иванова?

10. Решите задачу: Гражданин Томин – бывший муж Томиной пришел к ней на работу и в ходе возникшей ссоры нанес ей травмы, повлекшие смерть Томиной. Руководитель организации посчитал, что данный инцидент не связан с производственным процессом, поэтому не является несчастным случаем на производстве.

Прав ли руководитель организации?

11. Решите задачу: Кто из указанных лиц должен образовать комиссию по расследованию несчастного случая на производстве в следующих ситуациях:

ООО «Восток» направило своего специалиста в служебную командировку в АО «Веста», чтобы обучить ее работников работе на новом оборудовании. В процессе обучения специалист ООО «Восток» повредил руку;

курьер государственного учреждения «МФЦ» упал на мокром полу в Управлении Росреестра, куда он доставлял заявления граждан о предоставлении государственных услуг;

между ООО «Дом» (подрядчик) и ООО «Катет» (заказчик) заключен договор строительного подряда, в соответствии с которым работники ООО «Дом» будут трудиться на объекте ООО «Катет». В процессе строительства работник ООО «Дом» сломал себе руку.

12. Решите задачу: При пожаре на складе организации работник обжег руки. Пострадавший утверждал, что склад загорелся из-за неполадок с проводкой, которую плохо починил электрик. Однако водитель машины, который привез на склад товар и во

время происшествия находился рядом, рассказал, что за несколько минут до пожара видел пострадавшего курящим возле емкости с краской.

Каким образом помимо свидетельских показаний возможно установить реальные причины пожара в данной ситуации в ходе расследования несчастного случая на производстве? Возможно ли продлить расследование несчастного случая на срок, который потребуется для сбора доказательств?

13. Решите задачу: На голову дворника управляющей компании Забулдыгина, убравшего снег возле крыльца жилого дома, с крыши упала сосулька. В больнице, куда его доставили для оказания медицинской помощи, констатировали сотрясение мозга, а также состояние алкогольного опьянения.

Председатель комиссии, которая расследовала несчастный случай, полагал, что в такой ситуации несчастный случай не является производственным. Забулдыгин же утверждал, что в данной ситуации его алкогольное опьянение не должно приниматься в расчет. Кто прав в споре?

Тестовое задание:

Тестовые задания для самоконтроля и рубежного контроля знаний. Укажите правильный вариант ответа:

1. На работах с вредными условиями труда работникам предоставляются:

- а) спецодежда;
- б) неполное рабочее время;
- в) средства индивидуальной защиты;
- г) дополнительный отпуск без сохранения заработной платы;
- д) профилактическое питание;
- е) бесплатный медосмотр.

2. Государственные инспекторы труда инспектируют:

- а) только государственные предприятия, учреждения и организации;
- б) только частные предприятия, учреждения, организации;
- в) все предприятия, учреждения, организации независимо от форм собственности.

3. Правила и нормы по охране труда подразделяются на:

- а) унифицированные;
- б) дифференцированные;
- в) межотраслевые;
- г) отраслевые.

4. Служба охраны труда создается в организации с численностью:

- а) более 50 человек;
- б) более 100 человек;
- в) более 1000 человек;
- г) более 10 человек.

5. Особые правила охраны труда в трудовом законодательстве установлены для следующих категорий лиц:

- а) имеющих длительный стаж работы в организации;
- б) беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- в) государственных служащих;
- г) инвалидов;
- д) военнослужащих;
- е) несовершеннолетних.

6. Инструктажи по охране труда бывают:

- а) вводными;
- б) межотраслевыми;

- в) первичными;
- г) повторными;
- д) комплексными;
- е) внеплановыми.

7. В соответствии с ТК РФ молоко и лечебно-профилактическое питание выдается:

- а) на работах с вредными условиями труда;
- б) на работах начальствующего состава вооруженных сил;
- в) на тяжелых работах.

Тема. 12. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Вопросы для контроля знаний:

1. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
2. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет и лиц с ограниченной трудоспособностью.

Практические и ситуационные задания:

1. Составьте схему: Категории лиц, в отношении которых применяются особенности регулирования труда

2. Составьте обзор судебной практики по темам: "Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями", "Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет и лиц с ограниченной трудоспособностью".

3. Решите задачу: Руководитель организации продлил срок действия трудового договора с беременной женщиной до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам. После чего она была уволена по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора. Женщина обратилась к работодателю с заявлением о признании ее работающей по трудовому договору с неопределенным сроком на основании ч. 4 ст. 58 ТК РФ, так как по истечении срока действия трудового договора трудовые отношения с работодателем продолжались. Подлежит ли заявление женщины удовлетворению?

4. Решите задачу: Фирма «Вика» приняла на работу архивариуса Ольгу для создания архива. С ней был заключен срочный трудовой договор на полгода. В соответствии со ст. 79 ТК РФ за три дня до окончания срока договора администрация письменно уведомила Ольгу о его расторжении. В ответ на это женщина принесла письменную справку о своей беременности и заявила, что увольняться не собирается. Инспектор отдела кадров, желая соблюсти трудовое законодательство, но, считая нецелесообразным оставлять должность архивариуса, обратилась к юристу с целью найти компромисс в данной ситуации. Обоснуйте ответ юриста.

5. Решите задачу: Королева, бабушка годовалой Лены, обратилась к работодателю с заявлением о предоставлении отпуска по уходу за ребенком, указав что мать Лены не использует данный отпуск и не получает соответствующего пособия. Однако ей было отказано в предоставлении отпуска и предложено уволиться по собственному желанию. Законны ли действия работодателя? Может ли бабушка взять отпуск по уходу за ребенком?

6. Решите задачу: Бухгалтер колхоза Игнатов обратился с жалобой на действия директора Колхоза, установившего для нее 40-часовой рабочий день. По ее мнению, продолжительность рабочей недели женщин в сельской местности должна составлять не более 36 часов в неделю согласно постановлению Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи,

охраны материнства и детства на селе». Директор же указывал, что данный нормативный правовой акт был принят до введения в действия Трудового кодекса Российской Федерации, а потому не подлежит применению. Кроме того, по мнению директора, сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливалась для женщин, занятых физическим трудом в сельской местности как мера по охране их здоровья, а работа бухгалтера не связана с физическими нагрузками. Кто прав в споре?

7. Решите задачу: Моргунову уволили за неоднократное грубое неисполнение трудовых обязанностей работником, имеющим дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ). Моргунова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. При этом она не оспаривала наличие дисциплинарных проступков, но представила в суд медицинские документы, подтверждающие ее беременность в день увольнения.

Представитель работодателя указал, что Моргунова не информировала его о факте беременности. Кроме того, на момент рассмотрения дела в суде беременность Моргуновой досрочно прервалась. При данных обстоятельствах, по утверждению представителя работодателя, в иске нужно отказать. Какое решение должен принять суд?

8. Решите задачу: В ходе проверки ООО «Мега» государственный инспектор труда установил, что работодатель не производит доплату несовершеннолетним за часы, на которые сокращено их рабочее время. Государственный инспектор труда выдал работодателю предписание, обязывающее производить указанные доплаты. Однако директор ООО «Мега» обжаловал предписание инспектора, ссылаясь на то, что в соответствии со ст. 271 ТК РФ выплата указанных в предписании средств является правом, а не обязанностью работодателя.

Правомерны ли действия директора ООО «Мега»?

9. Решите задачу: Профсоюз ОАО «Сталь» обжаловал график работы на вахте, который был утвержден правлением ОАО «Сталь» без прохождения процедур учета мнения профсоюза и не предусматривает учет времени доставки на вахту и обратно. Суд отказал в удовлетворении заявления профсоюза, посчитав, что график работы на вахте не является правовым актом, так как сфера его применения ограничена кругом работников организации. Ни один из работников с заявлением о нарушении прав в связи с применением этого графика не обращался. Отказ профсоюзу в удовлетворении заявления не препятствует работникам обратиться в суд за защитой прав, связанных с нарушением учета времени нахождения в пути на вахту и обратно.

Можно ли признать решение суда законным и обоснованным?

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

Правомерен ли отказ руководителя организации?

11. Решите задачу: Приказом директора ООО «Бриз» водители организации переведены на работу на условиях ненормированного рабочего дня. Профсоюз обратился в суд с заявлением о признании данного приказа незаконным и не подлежащим применению, так как он противоречит Положению «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей», утвержденному Приказом Минтранса РФ от 20.08.2004 г. №15. В этом положении установление ненормированного рабочего дня водителя предусмотрено лишь в предусмотренных им случаях и только с учетом мнения профсоюза. Суд отказал в удовлетворении заявления профсоюза, полагая, что работодатель имеет право на основании ст. 101 ТК РФ установить водителям ненормированный рабочий день. Кроме того, водители решение работодателя не обжаловали, фактов нарушения их прав в заявлении не приведено. В связи с чем у профсоюза не было повода для защиты прав своих членов.

Можно ли признать решение суда законным и обоснованным?

12. Решите задачу: В трудовой договор главного бухгалтера ООО “Контракт”, являющегося членом ее исполнительного органа, включили дополнительное основание увольнения за несвоевременное предоставление отчета о деятельности организации. За указанное нарушение бухгалтер ООО “Контракт” уволен с работы. Не согласившись с увольнением, он обратился в суд и сказал, что ограничение прав и свобод человека и гражданина в соответствии со ст. 55 Конституции Российской Федерации может быть проведено лишь федеральным законом. Включение в трудовой договор работника дополнительного основания является ограничением трудовых прав. Однако трудовой договор не является федеральным законом.

Правомерны ли требования работника?

13. Решите задачу: Директор ОАО “Инвест-Холдинг” принял решение принять на работу на места уволившихся главного бухгалтера и его заместителя новых сотрудников. При этом при проведении консультаций с потенциальными работниками, они сказали, что смогут работать исключительно по совместительству. Директор обратился за консультацией к своему другу юристу с вопросом о том, не будут ли нарушены нормы трудового законодательства, если главный бухгалтер и его заместители будут работать по совместительству. Обоснуйте ответ юриста.

14. Решите задачу: Сидоров, полномочия которого в качестве директора ООО “Пластик” были досрочно прекращены советом директоров корпорации, подал в суд заявление с просьбой обязать ООО “Пластик” указать в трудовой книжке причину увольнения. Суд отказал в удовлетворении заявления. Правомерно ли решение суда?

15. Решите задачу: К адвокату Вишенкову обратился житель г. Самары Петров с вопросом о том, вправе ли в трудовом договоре работодатель ограничивать право граждан работать по совместительству. Петров пояснил, что когда он пришел устраиваться на работу, ему дали ознакомиться с проектом трудового договора, одним из условий которого определялось, что работник не вправе работать в другой организации совместителем без согласия на это работодателя. Сформируйте позицию адвоката.

16. Решите задачу: Красильникова была принята на должность экономиста по совместительству. Через три месяца на должность экономиста приняли постоянного работника, а Красильникову без предупреждения уволили. Считая увольнение незаконным, Красильникова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Какое решение должен вынести суд? За какой срок должен быть предупрежден об увольнении совместитель, если есть потенциальный работник на его место, желающий работать постоянно?

17. Решите задачу: К юристу за консультацией обратился директор ООО “Север” с вопросом о том, обязаны ли организации, привлекающие бригады сотрудников для выполнения работ вахтовым методом, возмещать им расходы по найму жилого помещения вне территории вахтовых поселков? Обоснуйте ответ юриста.

18. Решите задачу: Игнатюк обратился в суд с иском к Петрову, который заключил с ним трудовой договор на ремонт крыши, и просил суд обязать Петрова внести в трудовую книжку Игнатюка соответствующую запись. В суде Петров пояснил, что как физическое лицо не вправе вносить какие либо записи в трудовую книжку нанимаемых работников.

Игнатюк задал Петрову вопрос о том, каким образом он может подтвердить тогда факт и период его работы у Петрова, если в трудовой книжке отсутствует запись об этом?

Тема.13 Трудовые споры. Международно-правовое регулирование труда

Вопросы для контроля знаний:

1. Понятие индивидуального трудового спора.

2. Рассмотрение индивидуального трудового спора комиссией по трудовым спорам.
3. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах.
4. Понятие и разрешение коллективных трудовых споров.
5. Субъекты международно-правового регулирования труда. Роль Международной организации труда (МОТ) в правовом регулировании трудовых отношений.
6. Источники международно-правового регулирования труда. Общая характеристика международных актов в сфере труда.

Практические и ситуационные задания:

1. Составьте схему: Источники международно-правового регулирования труда
2. Составьте схему: Субъекты международно-правового регулирования труда
3. Решите задачу: В ЗАО «Красный серп» существуют три первичных профсоюзных организации, представляющих интересы работников данного работодателя. В связи с принятием общим собранием работников решения о заключении коллективного договора у профсоюзов возникли следующие вопросы (обоснуйте свой ответ со ссылкой на нормы трудового законодательства):

С какой первичной профсоюзной организацией работодатель должен вести переговоры и заключить коллективный договор?

Может ли заключенный при таких обстоятельствах коллективный договор распространяться на всех работников ЗАО «Красный серп»?

4. Решите задачу: В одном из учебных заведений с учетом мнения трудового коллектива была достигнута договоренность о том, что комиссия по трудовым спорам (КТС) будет образована из двух представителей работодателя и трех членов профкома. Такой порядок, по мнению трудового коллектива, должен способствовать более компетентному, оперативному и демократическому рассмотрению заявлений членов трудового коллектива учебного заведения. Каков порядок образования комиссий по трудовым спорам?

5. Решите задачу: При увольнении по ст.80 ТК РФ Баранову не выплатили задолженность по заработной плате за предыдущие три месяца, не оплатили больничные листы и компенсацию за 11 дней неиспользованного отпуска. Баранов обратился в суд с иском к ООО «Промстрой» о взыскании заработка и компенсации морального вреда, поскольку длительное отсутствие заработка причиняло ему нравственные страдания. 2. Каким должно быть решение суда?

6. Решите задачу: Директор машиностроительного завода обратился в областной суд с иском о признании незаконной забастовки, проводимой профкомом в связи с отклонением работодателем требований работников о повышении тарифных 6 ставок. Эти требования рассматривались примирительной комиссией и трудовым арбитражем, но соглашение достигнуто не было. В иске было указано, что голосование об объявлении забастовки проводилось путем сбора опросных листов, что является нарушением нормы ч.1 ст. 410 и более того может рассматриваться как принуждение работников к участию в забастовке. В ходе рассмотрения иска выяснилось, что администрация всячески чинила препятствия проведению конференции работников, в частности в помещении заводского Дома культуры срочно был начат ремонт. Какое решение вынесет суд?

7. Решите задачу: Инспекция по труду вынесла решение об отмене приказа об увольнении Скрябина. Работодатель обратился в юридический отдел организации со следующими вопросами: 1) можно ли обжаловать решение инспекции по труду? 2)какие правовые последствия могут наступить, если не обжаловать решение инспекции и не восстанавливать Скрябина на прежней работе?

8. Решите задачу: В прокуратуру района поступила жалоба воспитательницы детского сада Ивановой на задержку выплаты заработной платы, систематические переработки, нарушения графиков отпусков. По результатам проверки постановлением

прокурора возбуждено дело об административном правонарушении, и материал направлен в Рострудинспекцию, которая оштрафовала заведующего детским садом. Постановление инспектора было обжаловано заведующим в суд, который его отменил, указав в решении, что в несвоевременных расчетах с работниками виноват местный бюджет (управление финансов местной администрации), а переработка и нарушения графиков отпусков объясняются большой текучестью кадров. Обоснованно ли решение суда? Правомерно ли привлечение к ответственности в данной ситуации? Какова роль прокуратуры в данной ситуации?

9. Дайте развернутый ответ на вопрос: Каким органом и какие меры ответственности могут быть применены к организации за непредоставление отпусков сотрудникам?

10. Дайте развернутый ответ на вопрос: 30 мая были прекращены полномочия руководителя выборного профсоюзного органа Ляпиной, а через три месяца она с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа была уволена по сокращению штата. Соблюдена ли процедура увольнения?

11. Дайте развернутый ответ на вопрос: Председатель профсоюза обратился к работодателю с просьбой предоставить помещение для проведения заседаний профсоюза. Работодатель согласился выделить отдельную комнату для проведения заседаний профсоюза, но с условием ежемесячной оплаты. Законны ли действия работодателя?

12. Дайте правовую оценку заявлению работодателя: Решением общего собрания работников была образована комиссия по трудовым спорам в одном из ее структурных подразделений. Работодатель сообщил работникам, что их решение незаконно, т.к. в организации может быть лишь одна комиссия по трудовым спорам.

13. Решите задачу: Плохова обратилась с иском в суд о восстановлении на работе. Истица работала по срочному трудовому договору и была уволена в связи с истечением срока его действия. Плохова считает увольнение незаконным, т.к. на момент увольнения была беременна. В судебном заседании было установлено, что работодатель продлил истице срок действия трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

Какое решение должен вынести суд?

14. Решите задачу: Работник был уволен по собственному желанию. Однако трудовую книжку ему не выдавали и не производили расчет в течение двух месяцев со дня увольнения, т.к. он не освобождал служебную квартиру. Работник подал иск в суд с требованиями о взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, а также среднего заработка за время вынужденного прогула. Какое решение должен вынести суд?

15. Решите задачу: Тимохин обратился в суд с иском к футбольному клубу о расторжении трудового договора и взыскании заработной платы. Судом в удовлетворении иска отказано ввиду того, что заявителем пропущен трехмесячный срок для обращения в суд с заявлением о разрешении трудового спора: по условиям трудового договора заработная плата должна быть выплачена в августе 2014 года, а Тимохин обратился в апреле 2015 года.

Тимохин подал кассационную жалобу на решение суда первой инстанции, в которой указал следующее. В суде первой инстанции были оставлены без внимания обстоятельства, послужившие причиной пропуска срока для обращения в суд. А именно, Тимохин объяснял, что в соответствии с Регламентом соревнований по футболу лицам, внесенным в заявочный лист команд, не разрешается переносить свои споры в суд до рассмотрения их в футбольных инстанциях. В случае нарушения требования Регламента он мог быть дисквалифицирован.

Подлежит ли кассационная жалоба удовлетворению?

16. Решите задачу: Работодатель обратился с иском в суд о возмещении работником вреда, причиненного организации. Суд взыскал с работника причиненный

вред. Работник подал апелляционную жалобу на решение суда первой инстанции, указав, что судом был незаконно восстановлен срок для обращения в суд. Так, работодатель объяснил причину пропуска срока отсутствием в организации в течение двух лет должности юриста.

Подлежит ли жалоба удовлетворению?

17. Решите задачу: Кротова с 12.03.2013 года работала в ЗАО «Русь» бухгалтером склада. 01.07.2014 года Кротова подала заявление об увольнении по собственному желанию и с 15.07.2014 года прекратила с ЗАО «Русь» трудовые отношения, но расчет с ней произведен не был, и трудовую книжку не выдали. 11.08.2014 года при получении расчета и трудовой книжки Кротова узнала, что уволена по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с утратой доверия. Основанием для увольнения послужило возбуждение уголовного дела по результатам бухгалтерской проверки, выявившей недостачу на складе. Кротова обратилась в суд с иском об изменении записи в трудовой книжке на «уволена по собственному желанию п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ». Какое решение должен вынести суд?

Тестовое задание:

Тестовые задания для самоконтроля и рубежного контроля знаний. Укажите правильный вариант ответа:

1. Виды надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде по субъектному составу подразделяются на:

- а) кассационный;
- б) государственный;
- в) судебный;
- г) административный;
- д) прокурорский;
- е) общественный.

2. В течение какого срока работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам:

- а) в течение десяти дней;
- б) в течение одного месяца;
- в) в течение трех месяцев;
- г) в течение шести месяцев;
- д) в течение одного года.

С какого момента исчисляется этот срок? _____

3. В течение какого срока со дня подачи заявления работником комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть трудовой спор:

- а) в течение трех рабочих дней;
- б) в течение пяти рабочих дней;
- в) в течение десяти календарных дней;
- г) в течение одного месяца;
- д) в течение трех месяцев

4. Какой орган из перечисленных управомочен на разрешение коллективных трудовых споров:

- а) прокуратура;
- б) трудовой арбитраж;
- в) арбитражный суд;
- г) суд общей юрисдикции;
- д) орган местного самоуправления.

5. Правом выдвижения требований к работодателю по поводу установления или изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений обладают:

- а) работники;
- б) адвокаты;
- в) профессиональные союзы;
- г) объединения профессиональных союзов;
- д) прокурор.

6. В течение какого срока со дня получения требований работников работодатель обязан сообщить о принятом решении:

- а) в течение двух рабочих дней;
- б) в течение пяти рабочих дней;
- в) в течение пяти календарных дней;
- г) в течение семи рабочих дней.

7. Обязательным этапом (этапами) является рассмотрение коллективного трудового спора:

- а) примирительной комиссией;
- б) примирительной комиссией и с участием посредника;
- в) примирительной комиссией и в трудовом арбитраже;
- г) с участием посредника;
- д) с участием посредника и в трудовом арбитраже;
- е) в трудовом арбитраже;
- ж) примирительной комиссией, с участием посредника и в трудовом арбитраже.

8. В течение какого срока осуществляется рассмотрение коллективного трудового спора в примирительной комиссии на локальном уровне социального партнерства:

- а) в течение трех рабочих дней;
- б) в течение трех календарных дней;
- в) в течение пяти рабочих дней;
- г) в течение пяти календарных дней.

С какого момента исчисляется этот срок? _____

9. В течение какого срока осуществляется рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника на локальном уровне социального партнерства:

- 1) в течение трех рабочих дней;
- 2) в течение трех календарных дней;
- 3) в течение пяти рабочих дней;
- 4) в течение пяти календарных дней.

С какого момента исчисляется этот срок? _____

10. В течение какого срока осуществляется рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже на локальном уровне социального партнерства:

- 1) в течение трех рабочих дней;
- 2) в течение трех календарных дней;
- 3) в течение пяти рабочих дней;
- 4) в течение пяти календарных дней.

С какого момента исчисляется этот срок? _____

11. Собрание работников, принимающее решение об объявлении забастовки, правомочно, если на нем присутствует:

- а) более половины от общего числа работников;
- б) более двух третей от общего числа работников;
- в) более трех четвертей от общего числа работников.

12. Часовая предупредительная забастовка может быть объявлена:

- а) сразу после создания примирительной комиссии на локальном уровне социального партнерства;
- б) после трех календарных дней работы примирительной комиссии на локальном уровне социального партнерства;
- в) после пяти календарных дней работы примирительной комиссии на локальном уровне социального партнерства;
- г) после семи рабочих дней работы примирительной комиссии на локальном уровне социального партнерства.

13. Органом, имеющим право в случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей отложить неначавшуюся забастовку, а начавшуюся – приостановить, является:

- а) инспекция по труду;
- б) суд;
- в) прокуратура;
- г) орган местного самоуправления.

14. Какой орган (должностное лицо) вправе принять решение о признании забастовки незаконной:

- а) районный федеральный суд;
- б) областной суд;
- в) Президент РФ;
- г) Правительство РФ;
- д) прокурор субъекта РФ.

15. Имеет ли право работник, минуя комиссию по трудовым спорам (КТС), обратиться за защитой своих прав в суде:

- а) нет;
- б) да;
- в) да, но только после письменного уведомления об этом работодателя.

16. Какие виды трудовых споров рассматриваются непосредственно в судах:

- а) обжалование решения КТС;
- б) если решение КТС противоречит законодательству;
- в) недоплата денежных сумм работнику;
- г) отсутствие КТС в организации;
- д) возмещение материального ущерба работнику;
- е) незаконное увольнение;
- ж) отказ в приеме на работу.

17. В течение какого времени можно обжаловать решение комиссии по трудовым спорам:

- а) в течение 7 дней;
- б) в течение 1 месяца;
- в) в течение 10 дней;
- г) в течение 1 года.

18. Органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются:

- а) примирительная комиссия;
- б) суд общей юрисдикции;
- в) профсоюз;
- г) комиссия по трудовым спорам;
- д) арбитражный суд.

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

- а) государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;

- б) защита трудовых прав работников профессиональными союзами;
- в) защита трудовых прав судом;
- г) самозащита работниками трудовых прав.

3. Имеет ли право подачи заявления в КТС работодатель?

- а) да;
- б) нет

20. Государственные инспекторы труда при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей являются полномочными представителями:

- а) профсоюза;
- б) государства;
- в) работника.

3.2 Показатели и критерии оценивания устного ответа на практических (семинарских) занятиях (текущий контроль, формирование компетенций ПК-3, ПК-6, ПК-7)

Показатель: совокупность проявленных знаний, умений, навыков.

Критерии оценивания:

- знание категорий и понятий трудового права, его источников, содержания и этапов развития;
- умение свободно оперировать правовыми терминами и понятиями; правильно определять нормативный правовой акт, подлежащий применению к соответствующим трудовым отношениям; толковать правовые нормы, применяя различные способы и виды толкования; принимать правовые решения в соответствии с правовыми актами, регулирующими трудовые отношения;
- владение навыками соблюдения и применения трудового законодательства Российской Федерации, в том числе Конституции Российской Федерации, федеральных конституционных законов и федеральных законов, а также общепризнанных принципов, норм международного права и международных договоров Российской Федерации; навыками реализации законодательства для регулирования конкретных отношений при осуществлении своей профессиональной деятельности.

№ п/п	Оценка	Критерии оценивания
1.	«5» (отлично)	обучающийся демонстрирует системные теоретические знания, владеет терминологией, делает аргументированные выводы и обобщения, на высоком уровне раскрывает категории и понятия трудового права, его источники, содержание, приводит примеры, показывает умение правильно определять нормативный правовой акт, подлежащий применению к соответствующим трудовым отношениям, умение толковать правовые нормы и принимать правовые решения в соответствии с правовыми актами, регулирующими трудовые отношения, демонстрирует свободное владение юридической речью и способность быстро реагировать на уточняющие вопросы.
2.	«4» (хорошо)	студент показывает прочные теоретические знания, владеет терминологией, делает аргументированные выводы и обобщения, раскрывает категории трудового права, его источники, содержание и этапы развития, приводит

		примеры, показывает умение определять нормативный правовой акт, подлежащий применению к соответствующим трудовым отношениям, умение толковать правовые нормы и принимать правовые решения в соответствии с правовыми актами, регулирующими трудовые отношения, демонстрирует свободное владение юридической речью, но при этом делает несущественные ошибки, которые быстро исправляет самостоятельно или при незначительной коррекции со стороны преподавателя.
3.	«3» (удовлетворительно)	студент демонстрирует нетвердые теоретические знания, проявляет слабо сформированные навыки определять нормативный правовой акт, подлежащий применению к соответствующим трудовым отношениям, умение толковать правовые нормы и принимать правовые решения в соответствии с правовыми актами, регулирующими трудовые отношения, недостаточное умение делать аргументированные выводы и приводить примеры, показывает недостаточно свободное владение юридической речью, терминологией, логичностью и последовательностью изложения, делает ошибки, которые может исправить только при коррекции преподавателем.
4.	«2» (неудовлетворительно)	обучающийся не демонстрирует знание категорий и понятий трудового права, его источников, содержания и этапов развития, не владеет терминологией, не умеет делать аргументированные выводы и приводить примеры, показывает неспособность правильно определять нормативный правовой акт, подлежащий применению к соответствующим трудовым отношениям; толковать правовые нормы, применяя различные способы и виды толкования; принимать правовые решения в соответствии с правовыми актами, регулирующими трудовые отношения, демонстрирует слабое владение юридической речью, проявляет отсутствие логичности и последовательности изложения, делает ошибки, которые не может исправить, даже при коррекции преподавателем, отказывается отвечать на занятии.

3.3 Показатели и критерии оценивания выполнения практических заданий (текущий контроль, формирование компетенций ПК-3, ПК-6, ПК-7)

Показатели: выполнение всех практических заданий; уровень ответа на контрольные вопросы при защите заданий.

Критерии оценивания:

- знание категорий и понятий трудового права, его источников, содержания и этапов развития;
- умение правильно определять нормативный правовой акт, подлежащий применению к соответствующим трудовым отношениям;
- умение совершать юридические действия в точном соответствии с законом;
- умение провести логически правильные, безошибочные действия при выполнении задания по использованию различных методов исследования;
- владение навыками работы с нормативно-правовыми актами России;
- владение навыками составления юридических документов;

- владение навыками постановки правовых целей и задач и их эффективного достижения, учитывая интересы различных субъектов трудового права;
- владение навыками объяснить устно (письменно) выполнение всех этапов (алгоритма) решения практического задания.

№ п/п	Оценка	Критерии оценивания
1.	«5» (отлично)	выполнены все практические задания, студент четко и без ошибок ответил на все контрольные вопросы. Обучающийся проявляет твёрдые знания категорий и понятий трудового права, его источников, содержания и этапов развития; безошибочно определяет нормативный правовой акт, подлежащий применению к соответствующим трудовым отношениям; уверенно совершает юридические действия в точном соответствии с законом; умеет уверенно провести логически правильные, безошибочные действия по использованию различных методов исследования; уверенно владеет навыками составления юридических документов; проявляет прочные навыки постановки правовых целей и задач и их эффективного достижения, учитывая интересы различных субъектов трудового права; уверенно и без ошибок объясняет устно (письменно) выполнение всех этапов (алгоритма) решения практического задания.
2.	«4» (хорошо)	выполнены все практические задания, студент ответил на все контрольные вопросы с отдельными замечаниями. Обучающийся проявляет хорошие знания категорий и понятий трудового права, его источников, содержания и этапов развития; уверенно определяет нормативный правовой акт, подлежащий применению к соответствующим трудовым отношениям; умеет совершать юридические действия в точном соответствии с законом, принимать правовые решения в соответствии с правовыми актами, регулирующими трудовые отношения; умеет провести логически правильные, безошибочные действия по использованию различных методов исследования; уверенно владеет навыками составления юридических документов; достаточно уверенно формулирует правовые цели и задачи и определяет пути их эффективного достижения, учитывая интересы различных субъектов трудового права; проявляет достаточные навыки выполнения практического задания и объяснения всех этапов (алгоритма) его решения.
3.	«3» (удовлетворительно)	выполнены все практические задания с замечаниями, студент ответил на все контрольные вопросы с замечаниями. Обучающийся проявляет нетвёрдые знания категорий и понятий трудового права, его источников, содержания и этапов развития; при выполнении практических заданий допускает ошибки, которые способен исправить с помощью преподавателя; речевое (текстовое) оформление объяснения этапов (алгоритма) выполнения практического задания требует поправок,

		коррекции со стороны преподавателя.
4.	«2» (неудовлетворительно)	студент не выполнил или выполнил неправильно практические задания, ответил на контрольные вопросы с ошибками или не ответил на конкретные вопросы. Обучающийся имеет слабые, фрагментарные, разрозненные знания категорий и понятий трудового права, его источников, содержания и этапов развития, при выполнении практических заданий допускает грубые ошибки, которые не способен исправить; не владеет навыками составления юридических документов; не способен формулировать правовые цели и задачи и определять пути их эффективного достижения, учитывая интересы различных субъектов трудового права; студент не способен дать объяснение этапов (алгоритма) выполнения практического задания, дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа.

3.4 Показатели и критерии оценивания выполнения тестовых заданий (текущий контроль, формирование компетенций ПК-3, ПК-6, ПК-7)

Показатель: количество правильных ответов.

Критерии оценивания:

- знание общих категорий и понятий трудового права; источников, их соотношения по юридической силе;
- знание содержания и этапов развития науки;
- умение применять теоретические знания по трудовому праву в правотворческой и правоприменительной практике;
- умение правильно определять нормативный правовой акт, подлежащий применению к соответствующим трудовым отношениям;
- умение совершать юридические действия в точном соответствии с законом;
- умение принимать правовые решения в соответствии с правовыми актами.

По итогам выполнения тестовых заданий оценка производится по пятибалльной шкале. При правильных ответах на:

№ п/п	Процент правильно выполненных заданий	Оценка
1.	86-100%	«5» (отлично)
2.	71-85%	«4» (хорошо)
3.	51-70%	«3» (удовлетворительно)
4.	50% и менее	«2» (неудовлетворительно)

3.5 Вид текущего контроля – Реферат

Рекомендуемые темы рефератов:

1. Понятие и основные социальные функции трудового права
2. История развития трудового права
3. Соотношение трудового права и других отраслей права
4. Система трудового права
5. Типология принципов трудового права
6. Характеристика принципов трудового права

7. Метод правового регулирования трудового права
8. Понятие и классификация источников трудового права
9. Конституция России как источник трудового права
10. Трудовой кодекс как источник трудового права
11. Закон «О занятости» как источник трудового права
12. Понятие и система правоотношений в трудовом праве
13. Трудовые правоотношения
14. Правоотношения по трудоустройству
15. Правоотношения организационно-управленческие
16. Правоотношения материальной ответственности сторон
17. Правовое регулирование трудоустройства
18. Правовой статус безработного
19. Правовое регулирование обеспечения пособиями по безработице
20. Политика государства в области занятости населения
21. Понятие и правовая природа трудового договора
22. Трудовой договор и гражданско-правовой договор подряда: соотношение
23. Соблюдение прав граждан при заключении трудового договора
24. Правовое назначение трудового договора
25. Условия и порядок изменения трудового договора
26. Перемещение по трудовому законодательству
27. Понятие и правовое назначение рабочего времени
28. Характеристика видов рабочего времени
29. Особенности регулирования рабочего времени отдельных работников
30. Режимы рабочего времени
31. Перерывы в течение рабочего дня
32. Понятие и виды рабочего времени
33. Отпуска
34. Системы оплаты труда
35. Оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных
36. Понятие и правовое назначение дисциплины труда
37. Характеристика технологической и производственной дисциплины
38. Материальная ответственность работников перед работодателем
39. Материальная ответственность работодателя перед работниками
40. Порядок привлечения к материальной ответственности
41. Коллективные трудовые споры
42. Особенности регулирования труда педагогических работников
43. Особенности регулирования труда совместителей
44. Особенности регулирования труда временных работников

Методические рекомендации по написанию реферата

Реферат – одна из форм обучения студентов очной и заочной формы обучения, способствующая углубленному овладению им отдельными вопросами науки права, формированию навыков самостоятельной работы с правовыми актами и научными публикациями.

Выбрав одну из предлагаемых тем реферата и внимательно изучив соответствующий материал учебника, студент должен подобрать рекомендуемые правовые акты, научную литературу, другие источники, в том числе содержащие сведения о практике реализации тех или иных правовых конструкций.

Необходимо иметь в виду, что в отличие от правовых актов научные публикации могут быть использованы выборочно, в зависимости от того, какими из них студент располагает. Такой подход обусловлен тем, что многие студенты, особенно заочной

формы обучения в силу места их жительства объективно ограничены в возможности выбора научной литературы. Следует также учесть, что отсутствие отдельных работ, включенных в рекомендованный список, может быть восполнено использованием других указанных в нем публикаций.

Особое внимание необходимо обратить на изучение нормативных актов, относящихся к избранной теме. Использование Конституции, законов, иных рекомендованных актов – необходимое условие положительной оценки реферата. Не следует, однако, злоупотреблять дословным воспроизведением правовых норм: реферат не должен превращаться в собрание переписанных статей законов. Положения нормативных актов должны быть осмыслены в той мере, которая позволила бы автору изложить их в свободной форме, сопроводив собственным комментарием применительно к теме работы. Вместе с тем, стремясь к самостоятельному изложению материала, важно избежать неточностей и искажения смысла статей законов.

Анализ правовой нормы должен сопровождаться оценками практики ее реализации. Было бы оправданным поставить себя на место того лица, которое реализует то или иное правовое установление. При этом, относясь к закону как к должному, нельзя воспринимать его как догму, как нечто, застрахованное от недостатков, не подлежащее совершенствованию.

Реферат должен основываться на теоретических положениях, а также содержать необходимый фактический материал, примеры из практики применения правовых норм, деятельности государственных органов. В связи с интенсивным обновлением законодательства необходимо следить за принятием новых законов и иных нормативных правовых актов, касающихся избранной темы, учитывать их при написании реферата, даже если они не были указаны в числе рекомендованных источников. Для учета возможных изменений необходимо следить за публикациями нормативных правовых актов в Собрании законодательства Российской Федерации, «Российской газете», «Парламентской газете», при возможности – за обновлением соответствующих баз справочных правовых систем («Консультант-Плюс», «Гарант» и других). При этом следует иметь в виду, что работа с такими системами не освобождает автора от обязательного указания источников официального опубликования при описании того или иного акта в сноске или в списке использованных правовых актов и литературы.

Содержание реферата в значительной степени обогатится, если автор проявит осведомленность о перспективах развития соответствующего законодательства, о дискуссиях по законопроектам, ведущимся в парламенте и научной среде. Источниками такой информации могут стать публикации в газетах и журналах, различного рода парламентских бюллетенях и вестниках. База законопроектов имеется и в упомянутых справочных правовых системах.

Студент может использовать и такие источники, которые не вошли в рекомендованный перечень. При этом следует обратить особое внимание на работы, опубликованные после 2013 года.

Реферат может быть написан от руки или набран на компьютере (напечатан). Он должен иметь нумерацию страниц и поля для замечаний рецензента (левое не менее 25 мм, правое – не менее 10 мм, верхнее – не менее 20 мм, нижнее – не менее 20 мм).

Материал должен быть изложен в соответствии с определенной автором структурой работы, логически последовательно, грамотно и аккуратно.

Излагая правовые акты, необходимо делать ссылки на конкретные их статьи (части, пункты). При первом упоминании в тексте работы какого-либо правового акта делается сноска, где приводится источник его официального опубликования. При цитировании научных работ и иных публикаций в сносках указываются автор, название публикации, место и год издания (для статей – название журнала, год и номер), страница.

В начале работы приводится ее оглавление, где помимо названия пунктов (параграфов) указываются соответствующие им страницы текста. Название каждого

пункта воспроизводится также и на этих страницах.

В конце реферата помещается список использованных правовых актов и литературы, ставятся подпись автора и дата.

Объем работы должен составлять, без учета списка использованных источников, 25-30 «условных» страниц (из расчета, что на странице 30 строк по 60-62 знака в строке). Набирая текст на компьютере, следует использовать шрифт размера 14.

Реферат, объем которого значительно превышает установленный, а также работы на темы, не предусмотренные для соответствующего учебного года, к проверке не принимаются.

Переписывание текстов учебников и иных источников, а также воспроизведение «заготовок» из сети «Интернет» не допускается.

По всем возникшим во время написания реферата вопросам студент может обратиться к преподавателям юридических дисциплин филиала.

3.6 Показатели, критерии и шкала оценивания выполнения реферата (текущий контроль, формирование компетенций ПК-3, ПК-6, ПК-7)

Показатели: соответствие оформления предъявляемым требованиям, соответствие содержания работы заданию, степень раскрытия темы. Обоснованность и доказательность выводов. Грамотность изложения и качество оформления работы. Самостоятельность выполнения работы, глубина проработки материала.

Критерии оценивания:

- знание категорий и понятий трудового права, его источников, содержания и этапов развития;
- умение правильно определять нормативный правовой акт, подлежащий применению к соответствующим трудовым отношениям;
- умение совершать юридические действия в точном соответствии с законом;
- умение принимать правовые решения в соответствии с правовыми актами, регулирующими правовые отношения;
- умение правильно оформлять материалы работы.

№ п/п	Оценка	Критерии оценивания
1.	«5» (отлично)	Содержание работы в полном объеме соответствует теме реферата, студент четко и без ошибок составил план работы. Обучающийся показал знание фактического материала, в работе отсутствуют фактические ошибки. Продemonстрировано уверенное владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины (уместность употребления, аббревиатуры, толкование и т.д.), отсутствуют ошибки в употреблении терминов. Показано умелое использование категорий и терминов дисциплины в их ассоциативной взаимосвязи. Продemonстрировано умение аргументировано излагать собственную точку зрения. Видно уверенное владение освоенным материалом, изложение сопровождается адекватными иллюстрациями (примерами) из практики. Реферат четко структурирован и выстроен в заданной логике. Части работы логически взаимосвязаны. Отражена логическая структура проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем работы укладывается в заданные рамки при сохранении смысла.

		Обоснованность и доказательность выводов. Высокая степень самостоятельности, оригинальность в представлении материала: стилистические обороты, манера изложения, словарный запас. Отсутствуют стилистические и орфографические ошибки в тексте. Работа выполнена аккуратно, без помарок и исправлений.
2.	«4» (хорошо)	Содержание работы в целом соответствует теме реферата, на все поставленные вопросы реферата даны ответы, показано знание фактического материала, встречаются несущественные фактические ошибки, имеются отдельные замечания по содержанию ответа. Продemonстрировано владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины, отсутствуют ошибки в употреблении терминов. Показано умелое использование категорий и терминов дисциплины в их ассоциативной взаимосвязи. Продemonстрировано умение аргументировано излагать собственную точку зрения. Изложение отчасти сопровождается адекватными иллюстрациями (примерами) из практики. Реферат в достаточной степени структурирован и выстроен в заданной логике без нарушений общего смысла. Части реферата логически взаимосвязаны. Отражена логическая структура проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем реферата незначительно превышает заданные рамки при сохранении смысла. Достаточная степень самостоятельности, оригинальность в представлении материала. Встречаются мелкие и не искажающие смысла ошибки в стилистике, оформлении работы. Есть 1-2 орфографические ошибки. Работа выполнена аккуратно, без помарок и исправлений.
3.	«3» (удовлетворительно)	В целом раскрыты все вопросы, заявленные в реферате с отдельными замечаниями, студент ответил на все поставленные вопросы с отдельными недостатками. Продemonстрировано удовлетворительное знание фактического материала, есть фактические ошибки (25-30%). Продemonстрировано достаточное владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины, есть ошибки в употреблении и трактовке терминов, расшифровке аббревиатур. Ошибки в использовании категорий и терминов дисциплины в их ассоциативной взаимосвязи. Нет собственной точки зрения либо она слабо аргументирована. Примеры, приведенные в работе в качестве практических иллюстраций, в малой степени соответствуют изложенным теоретическим аспектам. Реферат слабо структурирован, нарушена заданная логика. Части реферата разорваны логически, нет связей между ними. Ошибки в представлении логической структуры работы: постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем реферата в существенной степени (на 25-30%) отклоняется от заданных рамок. Текст реферата примерно наполовину представляет собой

		стандартные обороты и фразы из учебника/лекций. Обилие ошибок в стилистике, много стилистических штампов. Есть 3-5 орфографических ошибок. Работа выполнена не очень аккуратно, встречаются помарки, исправления, отклонения от правил оформления реферата.
4.	«2» (неудовлетворительно)	Студент не выполнил или не раскрыл тему реферата, совершил существенные ошибки при раскрытии поставленных вопросов по теме реферата, не ответил на конкретные вопросы. Обучающийся имеет слабые, фрагментарные, разрозненные знания категорий и понятий права (неуместность употребления, неверные аббревиатуры, искаженное толкование и т.д.), присутствуют многочисленные ошибки в употреблении терминов. Показаны неверные ассоциативные взаимосвязи категорий и терминов дисциплины. Содержание работы не соответствует теме реферата или соответствует ему в очень малой степени. Продемонстрировано крайне низкое (отрывочное) знание фактического материала, много фактических ошибок – практически все факты (данные) либо искажены, либо неверны. Отсутствует аргументация изложенной точки зрения, нет собственной позиции. Отсутствуют примеры из практики либо они неадекватны. Реферат представляет собой сплошной текст без структурирования, нарушена заданная логика. Части ответа не взаимосвязаны логически. Нарушена логическая структура работы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем ответа более чем в 2 раза меньше или превышает заданный. Текст реферата представляет полную кальку текста учебника/лекций. Стилистические ошибки приводят к существенному искажению смысла. Большое число орфографических ошибок в тексте. Работа выполнена неаккуратно, с нарушением предъявляемых требования, с обилием помарок и исправлений.

3.7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Вид промежуточной аттестации – зачет

Перечень вопросов к зачету:

1. Предмет правового регулирования трудового права. Основные черты метода трудового права. Основные принципы правового регулирования отношений, входящих в предмет трудового права.
2. Источники трудового права. Роль судебной практики в сфере действия трудового права. Локальные нормативные акты в трудовом праве. Акты договорного регулирования в сфере труда. Их виды и соотношение с нормативными правовыми актами.
3. Понятие, содержание и основания возникновения трудового правоотношения.
4. Скрытые трудовые отношения: понятие, виды, источники правового регулирования. Порядок и правовые последствия признания отношений трудовыми.

5. Работник как субъект трудового права. Особенности его правового статуса.
6. Работодатель в качестве субъекта трудового права.
7. Правовой статус профсоюзов. Их роль в сфере действия трудового права. Формы представительства профсоюзов.
8. Представители работников в качестве субъекта правоотношений, возникающих в сфере труда.
9. Понятие социального партнерства. Принципы социального партнерства. Стороны социального партнерства. Система, формы и органы социального партнерства.
10. Процедура проведения коллективных переговоров. Правовое урегулирование разногласий, возникающих в ходе коллективных переговоров.
11. Понятие и содержание коллективного договора. Его место в сфере регулирования отношений, возникающих в процессе труда.
12. Соглашения в сфере труда (понятие, виды, содержание, действие)
13. Правоотношения по профессиональной подготовке (переподготовке, повышению квалификации) у конкретного работодателя. Стороны, содержание, основания возникновения и прекращения.
14. Трудовой договор. Понятие, виды, содержание.
15. Видовая дифференциация условий трудового договора. Юридическое значение и соотношение с нормативно-правовым регулированием.
16. Срок действия трудового договора. Особенности срочных трудовых договоров.
17. Процедура заключения трудового договора. Вступление его в силу. Испытание при приеме на работу. Правовые последствия результатов испытания для работника.
18. Изменение условий трудового договора, определенных сторонами, перевод на другую работу, перемещение: соотношение понятий. Временные переводы на другую работу. Правовые последствия для работника в случае смены собственника имущества организации, изменения ее подведомственности, либо реорганизации.
19. Отстранение от работы: основания, порядок и правовые последствия.
20. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
21. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по невиновным основаниям.
22. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя как мера дисциплинарного взыскания.
23. Прекращение трудового договора по основаниям, не зависящим от воли сторон договора.
24. Прекращение трудового договора вследствие нарушений правил заключения трудового договора.
25. Процедура прекращения трудового договора. Оформление прекращения трудового договора.
26. Правовое регулирование защиты персональных данных работника (понятие, обработка, гарантии защиты и ответственности за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников).

Вид промежуточной аттестации – экзамен

Перечень вопросов к экзамену:

1. Предмет правового регулирования трудового права. Основные принципы правового регулирования отношений, входящих в предмет трудового права. Основные черты метода трудового права.
2. Источники трудового права. Роль судебной практики в сфере действия трудового права. Локальные нормативные акты в трудовом праве. Акты договорного

регулирования в сфере труда. Их виды и соотношение с нормативными правовыми актами.

3. Понятие, содержание и основания возникновения трудового правоотношения.

4. Скрытые трудовые отношения: понятие, виды, источники правового регулирования. Порядок и правовые последствия признания отношений трудовыми.

5. Работник как субъект трудового права. Особенности его правового статуса.

6. Работодатель в качестве субъекта трудового права.

7. Правовой статус профсоюзов. Их роль в сфере действия трудового права. Формы представительства профсоюзов.

8. Представители работников в качестве субъекта правоотношений, возникающих в сфере труда.

9. Понятие социального партнерства. Принципы социального партнерства. Стороны социального партнерства. Система, формы и органы социального партнерства.

10. Процедура проведения коллективных переговоров. Правовое урегулирование разногласий, возникающих в ходе коллективных переговоров.

11. Понятие и содержание коллективного договора. Его место в сфере регулирования отношений, возникающих в процессе труда.

12. Соглашения в сфере труда (понятие, виды, содержание, действие)

13. Правоотношения по профессиональной подготовке (переподготовке, повышению квалификации) у конкретного работодателя. Стороны, содержание, основания возникновения и прекращения.

14. Трудовой договор. Понятие, виды, содержание.

15. Видовая дифференциация условий трудового договора. Юридическое значение и соотношение с нормативно-правовым регулированием.

16. Срок действия трудового договора. Особенности срочных трудовых договоров.

17. Процедура заключения трудового договора. Вступление его в силу. Испытание при приеме на работу. Правовые последствия результатов испытания для работника.

18. Изменение условий трудового договора, определенных сторонами, перевод на другую работу, перемещение: соотношение понятий. Временные переводы на другую работу. Правовые последствия для работника в случае смены собственника имущества организации, изменения ее подведомственности, либо реорганизации.

19. Отстранение от работы: основания, порядок и правовые последствия.

20. Расторжение трудового договора по инициативе работника.

21. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по невиновным основаниям.

22. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя как мера дисциплинарного взыскания.

23. Прекращение трудового договора по основаниям, не зависящим от воли сторон договора.

24. Прекращение трудового договора вследствие нарушений правил заключения трудового договора.

25. Процедура прекращения трудового договора. Оформление прекращения трудового договора.

26. Правовое регулирование защиты персональных данных работника (понятие, обработка, гарантии защиты и ответственности за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников).

27. Понятие и виды рабочего времени.

28. Правовое регулирование отпусков. Их видовая дифференциация в сфере труда.

29. Режим рабочего времени. Понятие, виды.

30. Понятие времени отдыха в трудовом праве. Процедура и правовые последствия работы в выходные и праздничные дни.

31. Роль профсоюзов в рассмотрении вопросов, связанных с прекращением трудового договора.
32. Заработная плата в трудовом праве. Принципы и гарантии при оплате труда работников. Формы оплаты труда. Правовая процедура установления, выплаты и удержаний из заработной платы.
33. Минимальная, средняя заработная плата. Предел заработной платы работников. Порядок установления и исчисления.
34. Гарантии и компенсации работникам при направлении в командировки и при переезде на работу в другую местность.
35. Гарантии работникам, совмещающим работу с обучением.
36. Гарантии и компенсации работникам при расторжении трудового договора.
37. Понятие и виды гарантий и компенсаций в сфере труда. Их юридическое значение.
38. Понятие и содержание трудовой дисциплины в сфере регулирования труда. Процедура установления трудового распорядка в организации.
39. Правовое регулирование поощрений за труд. Виды поощрений, порядок их применения.
40. Дисциплинарная ответственность. Виды дисциплинарных взысканий. Порядок применения дисциплинарных взысканий, снятия дисциплинарных взысканий. Юридическое значение дисциплинарного взыскания и действие во времени.
41. Ученический договор. Правовое регулирование отношений по ученичеству в трудовом праве.
42. Правовое регулирование охраны труда. Организация охраны труда, обязанности работников и работодателя в сфере охраны труда. Правовые гарантии в сфере охраны труда.
43. Несчастный случай на производстве. Порядок расследования несчастных случаев на производстве и их правовые последствия.
44. Материальная ответственность работодателя. Ее виды. Возмещение работнику морального вреда.
45. Материальная ответственность работников. Договоры о материальной ответственности. Правовая процедура привлечения к материальной ответственности и взыскание ущерба с работника. Виды материальной ответственности работников.
46. Общая характеристика способов защиты трудовых прав работников.
47. Система государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.
48. Правовой статус органов федеральной инспекции труда. Организация их деятельности. Ответственность за воспрепятствование деятельности государственных инспекторов труда.
49. Защита трудовых прав и законных интересов работников профсоюзами, способы участия и гарантии прав профсоюзных работников.
50. Понятие самозащиты работниками трудовых прав. Формы самозащиты и правовые последствия.
51. Понятие индивидуального трудового спора. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры.
52. Комиссия по трудовым спорам в качестве органа по рассмотрению споров, возникающих в сфере труда. Порядок формирования, компетенция. Исполнение решений КТС и их обжалование.
53. Рассмотрение трудовых споров в судах. Сроки обращения в суд. Исполнение судебных решений по трудовым спорам.
54. Понятие коллективного трудового спора. Стороны коллективного трудового спора. Выдвижение и рассмотрение требований работников и их представителей.

55. Примириательные процедуры в ходе разрешений коллективных трудовых споров. Порядок формирования и компетенция органов по рассмотрению коллективных трудовых споров.

56. Забастовка и процедура ее проведения. Орган, возглавляющий забастовку. Правовые последствия, наступающие для сторон в ходе проведения забастовки.

3.8 Показатели и критерии оценивания устного ответа на контрольные вопросы (промежуточная аттестация – зачет/экзамен, формирование компетенций ПК-3, ПК-6, ПК-7)

Показатель: совокупность проявленных знаний, умений, навыков.

Критерии оценивания:

- знание категорий и понятий трудового права, его источников, содержания и этапов развития;
- умение свободно оперировать правовыми терминами и понятиями; правильно определять нормативный правовой акт, подлежащий применению к соответствующим трудовым отношениям; толковать правовые нормы, применяя различные способы и виды толкования; принимать правовые решения в соответствии с правовыми актами, регулирующими трудовые отношения;
- владение навыками работы с нормативно-правовыми актами России;
- владение навыками постановки правовых целей и задач и их эффективного достижения, учитывая интересы различных субъектов трудового права.

№ п/п	Оценка	Критерии оценивания
1.	«5» (отлично) (зачет)	обучающийся демонстрирует системные теоретические знания, свободно владеет терминологией, делает аргументированные выводы и обобщения, на высоком уровне раскрывает категории и понятия трудового права, его источники, содержание и этапы развития, приводит примеры, уверенно показывает умение правильно определять нормативный правовой акт, подлежащий применению к соответствующим трудовым отношениям, умение толковать правовые нормы и принимать правовые решения в соответствии с правовыми актами, регулирующими трудовые отношения, демонстрирует свободное владение навыками работы с нормативно-правовыми актами Российской Федерации; уверенно владеет навыками постановки правовых целей и задач и определения путей их эффективного достижения, учитывая интересы различных субъектов трудового права; демонстрирует свободное владение монологической речью и способность быстро реагировать на уточняющие вопросы.
2.	«4» (хорошо) (зачет)	студент демонстрирует прочные теоретические знания, владеет терминологией, делает аргументированные выводы и обобщения, раскрывает категории и понятия трудового права, его источники, содержание и этапы развития, приводит примеры, показывает умение определять нормативный правовой акт, подлежащий применению к соответствующим трудовым отношениям, умение толковать правовые нормы и принимать правовые

		решения в соответствии с правовыми актами, регулирующими трудовые отношения, демонстрирует владение навыками работы с нормативно-правовыми актами Российской Федерации; владеет навыками постановки правовых целей и задач и определения путей их эффективного достижения, учитывая интересы различных субъектов трудового права; демонстрирует свободное владение монологической речью, но при этом делает несущественные ошибки, которые быстро исправляет самостоятельно или при незначительной коррекции преподавателем.
3.	«3» (удовлетворительно) (зачет)	студент демонстрирует нетвердые теоретические знания, проявляет слабо сформированные навыки определять нормативный правовой акт, подлежащий применению к соответствующим трудовым отношениям, умение толковать правовые нормы и принимать правовые решения в соответствии с правовыми актами, регулирующими трудовые отношения, показывает недостаточное умение работать с нормативно-правовыми актами Российской Федерации; проявляет слабо сформированные навыки постановки правовых целей и задач и определения путей их эффективного достижения с учётом интересов различных субъектов трудового права; затрудняется делать аргументированные выводы и приводить примеры, показывает недостаточно свободное владение монологической речью, терминологией, логичностью и последовательностью изложения, делает ошибки, которые может исправить только при коррекции преподавателем.
4.	«2» (неудовлетворительно) (незачет)	обучающийся демонстрирует незнание категорий и понятий трудового права, его источников, содержания и этапов развития, не владеет терминологией, не умеет делать аргументированные выводы и приводить примеры, показывает неспособность правильно определять нормативный правовой акт, подлежащий применению к соответствующим трудовым отношениям; толковать правовые нормы, применяя различные способы и виды толкования; принимать правовые решения в соответствии с правовыми актами, регулирующими трудовые отношения, не владеет навыками работы с нормативно-правовыми актами Российской Федерации; не владеет навыками постановки правовых целей и задач и определения путей их эффективного достижения, учитывая интересы различных субъектов трудового права; демонстрирует слабое владение монологической речью, проявляет отсутствие логичности и последовательности изложения, делает ошибки, которые не может исправить, даже при коррекции преподавателем, отказывается отвечать на занятии.

Образец билета экзамена



Воронежский филиал
Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Государственный университет морского и речного флота
имени адмирала С.О. Макарова»

Кафедра «Частного права»

Дисциплина «Трудовое право»

«ОБСУЖДЕНО»
на заседании кафедры

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий кафедрой _____

Билет 1

1. Предмет правового регулирования трудового права. Основные принципы правового регулирования отношений, входящих в предмет трудового права. Основные черты метода трудового права.
2. Правовое регулирование отпусков. Их видовая дифференциация в сфере труда.

Преподаватель

В.А. Сиринько