




автономная некоммерческая образовательная организация
высшего образования Центросоюза Российской Федерации
«Сибирский университет потребительской кооперации»
Забайкальский институт предпринимательства

УТВЕРЖДАЮ

Заместитель директора
по учебной работе

 Е.М. Попова
«25» января 2023 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для текущего контроля
и промежуточной аттестации
по дисциплине

ОП.11 Трудовое право

по специальности:

40.02.02 Правоохранительная деятельность

Квалификация: Юрист

по программе базовой подготовки

Чита
2023

Фонд оценочных средств по дисциплине «Трудовое право» разработан в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта среднего (полного) общего образования, утвержденного приказом Минобрнауки Российской Федерации от 17.05.2012г. №413 (с изменениями от 12.08.2022 г. №732), Федерального государственного образовательного стандарта по специальности 40.02.02 Правоохранительная деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки Российской Федерации от «12» мая 2014 г. № 509

РАЗРАБОТЧИК:

Мальцева Е. Ю., старший преподаватель кафедры права

РЕЦЕНЗЕНТ:

Липич О.А., канд.юрид.наук, доцент, заведующий кафедрой права

Фонд оценочных средств по дисциплине «Трудовое право» рассмотрен и одобрен на заседании кафедры права, протокол от 25 января 2023 г. № 6.

Заведующий кафедрой права

Липич О.А.

Раздел 1. «Паспорт оценочных средств»

Оценочные средства для проверки хода освоения дисциплины и достижения планируемых результатов обучения

Результат обучения (по ФГОС)	Код контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (те- мы) дисциплины	Наименование оценочного средства
<p>Умения:</p> <p>У1– применять на практике нормы трудового законодательства;</p> <p>У2-анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров</p> <p>У3-анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;</p> <p>У4 -анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации</p>	<p>ОК 1-6,8,9</p> <p>ПК 1.1-1.4;1.6; 2.2</p>	Темы 1-11	УО,СЗ,ВЗ,ДКР
<p>Знания:</p> <p>31-нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;</p> <p>32-содержание российского трудового права;</p> <p>33-права и обязанности работников и работодателей;</p> <p>34-порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;</p> <p>35-виды трудовых договоров;</p> <p>36-содержание трудовой дисциплины;</p> <p>37-порядок разрешения трудовых споров;</p> <p>38-виды рабочего времени и времени отдыха;</p> <p>39-формы и системы оплаты труда работников;</p> <p>310-основы охраны труда;</p> <p>311-порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора;</p>	<p>ОК 1-6,8,9</p> <p>ПК 1.1-1.4;1.6; 2.2</p>	Темы 1.-11	УО,СЗ,ВЗ,ДКР

--	--	--	--

Условные обозначения: УО-устный опрос, СЗ-решение ситуационных задач,, ВЗ-вопросы к дифференцированному зачету, ДКР-домашняя контрольная работа (ЗФО)

Раздел 2. Оценочные средства: текущий контроль

Вид ОМ	Описание оценочного материала
Устный опрос (УО)	<p style="text-align: center;">Тема 1. Предмет, метод и система российского трудового права.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. В чем различие самостоятельного и несамостоятельного (наемного) труда? 2. Какие отношения тесно связаны с трудовыми? 3. Каковы особенности трудового правоотношения? 4. Каковы признаки метода трудового права? 5. Что составляет систему трудового права и систему трудового законодательства?
	<p style="text-align: center;">Тема 2. Источники трудового права.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Определите понятие и систему источников трудового права. 2. Что входит в состав трудового законодательства? 3. В чем отличие трудового законодательства от иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права? 4. Каково место локальных нормативных актов работодателя? 5. Какие договоры являются нормативными в сфере трудового права?
	<p style="text-align: center;">Тема 3. Субъекты трудового права.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. В чем разница между субъектами трудового права и участниками трудовых отношений? 2. Какова правосубъектность работников и работодателей? 3. Назовите основные права и обязанности работников. 4. Назовите основные права и обязанности работодателей. 5. Каковы особенности правового статуса представителей работодателей и работников?
	<p style="text-align: center;">Тема 4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Каково законодательство о занятости населения? 2. Понятие занятости и занятых граждан. 3. Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) и его территориальные органы. 4. Безработный. Правовой статус безработного. 5. Порядок регистрации безработных граждан и снятия с регистрационного учета.
	<p style="text-align: center;">Тема 5. Трудовой договор.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и виды трудовых договоров. 2. Понятие и виды перевода на другую работу: перевод на другую постоянную работу, временный перевод на другую работу, перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением. 3. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора. 4. Расторжение трудового договора по соглашению сторон и инициативе работника. 5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
	<p style="text-align: center;">Тема 6. Рабочее время и время отдыха.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и виды рабочего времени и их значение. 2. Работа в ночное время и за пределами установленной продолжительности рабочего времени. 3. Режим рабочего времени и его виды. 4. Учет рабочего времени. 5. Понятие и виды времени отдыха.

<p align="center">Тема 7. Оплата и нормирование труда</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и значение заработной платы. 2. Признаки и функции заработной платы. 3. Формы и система оплаты труда. 4. Порядок выплаты заработной платы. 5. Нормирование труда. 		
<p align="center">Тема 8.Трудовой распорядок. Дисциплина труда</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и методы дисциплины труда. 2. Правовое регулирование трудового распорядка. 3. Поощрения за труд и порядок их применения. 4. Понятие и виды дисциплинарной ответственности. 5. Порядок применения, обжалования и снятия дисциплинарного взыскания. 		
<p align="center">Тема 9. Материальная ответственность сторон трудового договора.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и условия материальной ответственности сторон трудового договора. 2. Материальная ответственность работодателя перед работником. 3. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. 4. Виды и пределы материальной ответственности работника. 5. Порядок взыскания с работника, причиненного ущерба. 		
<p align="center">Тема 10. Правовое регулирование охраны труда.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие охраны труда и основные направления государственной политики. 2. Гарантии права работника на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. 3. Организация охраны труда. 4. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. 5. Надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда. 		
<p align="center">Тема 11. Трудовые споры и порядок их разрешения.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и классификация трудовых споров. 2. Основания возникновения трудовых споров. 3. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. 4. Порядок создания и компетенция комиссии по трудовым спорам. 5. Коллективные трудовые споры. 		
<p>Процедура: Устный опрос обучающихся проводится по вопросам, относящимся к теме практического занятия, составляет теоретическую часть занятия, позволяет преподавателю оценить степень усвоения студентами лекционного материала, оценить сформированность знаний.</p>		
<p>Критерии/шкала оценивания (пример):</p>		
«Отлично»		Содержание ответа соответствует теме задания; продемонстрировано уверенное владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины, отсутствуют ошибки в употреблении терминов; продемонстрировано умение аргументировано излагать собственную точку зрения.

	«Хорошо»	Содержание ответа в целом соответствует теме задания, встречаются несущественные фактические ошибки; продемонстрировано владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины, отсутствуют ошибки в употреблении терминов; продемонстрировано достаточное умение аргументированно излагать собственную точку зрения.
	«Удовлетворительно»	Содержание ответа в целом соответствует теме задания, есть фактические ошибки (25–30%); продемонстрировано достаточное владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины, есть ошибки в употреблении и трактовке терминов; нет собственной точки зрения либо она слабо аргументирована.
	«Неудовлетворительно»	Содержание ответа не соответствует теме задания или соответствует ему в очень малой степени, много фактических ошибок; продемонстрировано крайне слабое владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины, присутствуют многочисленные ошибки в употреблении терминов; отсутствует аргументация изложенной точки зрения, нет собственной позиции.
Ситуационные задачи (СЗ)	Тема 1. Предмет, метод и система российского трудового права. Задачи: 1. Гр-н Рогов принят в цех № 2 ОАО «Машиностроительный завод «Калибр» завода на основании «соглашения о выполнении работы» без указания срока его действия для выполнения работы по должности «слесарь-ремонтник». <i>Какой вид общественных отношений возник между Роговым и заводом? Распространяются ли на него нормы трудового права?</i> 2. Группа строительных рабочих заключила с государственным унитарным предприятием «Прогресс» договор, согласно которому обязывалась в течение трех месяцев провести ремонтные и отделочные работы в одном из корпусов предприятия и сдать работу в готовом виде. После окончания срока договора и получения соответствующей оплаты рабочие потребовали компенсации за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени, а также компенсации за работу в выходные дни. <i>Правомерно ли их требование? В каких правоотношениях с ГУП состояли рабочие?</i> 3. Инженер по организации нормирования труда завода «Монолит» был уволен по п. 1 ст. 81 ТК РФ ввиду того, что завод был ликвидирован как государственное предприятие, все имущество в порядке приватизации передано в структуру родственного по профилю акционерного общества (ОАО) «Монолит», 100 % акций которого принадлежат государству. <i>Правомерно ли увольнение инженера? В какой орган возможно обжаловать увольнение?</i> 4. Генеральный директор ОАО «Свобода» в целях экономии фонда оплаты труда издал приказ об оплате сверхурочных работ в одинарном размере (за каждый час сверхурочной работы — часовая тарифная ставка). <i>Правомерен ли такой приказ? Куда его можно обжаловать?</i>	
	Тема 2. Источники трудового права. Задачи: В коллективном договоре организации содержатся согласованные работодателем и работниками взаимные обязательства, которые охватывают нормативные (общие) положения и обязательственные (относительные) условия.	

Выделите нормативные положения (локальные нормы) и укажите на обязательственные условия, содержащиеся в следующих разделах данного коллективного договора:

Общие положения

Сторонами коллективного договора (КД) являются работники организации, представителем которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации и работодатель, представляемый руководителем организации.

Настоящий КД является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице профсоюзного комитета и руководителя.

Стороны, заключившие КД, признают, что развитие и укрепление экономического статуса, конкурентоспособности, престижа организации и рост благосостояния работников тесно взаимосвязаны.

Содействие в обеспечении занятости работников

Стороны договорились, что в исключительных случаях, если организация испытывает непреодолимые в данный момент финансово-экономические трудности, в связи с чем изменяются организационные или технологические условия труда (например, уменьшение объема выпускаемой продукции и снижение потребности в рабочей силе и др.), то руководитель организации по согласованию с профсоюзным комитетом может временно вводить режим неполного рабочего времени, не проводя мероприятий по сокращению численности или штата работников. Данный режим не может превышать шести месяцев. отмена этого режима производится руководителем по согласованию с профкомом.

При необходимости сокращения численности или штата работников работодатель обязуется в первую очередь ликвидировать вакансии и увольнять совместителей.

Стороны договорились, что преимущественное право остаться на работе при сокращении численности или штата помимо лиц, указанных в законодательстве, имеют: работники предпенсионного возраста (за 3 и менее лет до пенсионного возраста); лица, совмещающие работу с обучением в аспирантуре учебного заведения высшего образования.

Стороны договорились, что при увольнении работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством для лиц, проработавших в данной организации свыше 10 лет – 125% среднего месячного заработка.

Работодатель обязуется информировать об открывшихся вакансиях лиц, уволенных с работы по сокращению численности или штата, и предоставить им, при прочих равных условиях, преимущественное право на занятие таких вакансий.

Специальные гарантии работников

Работодатель обязуется, при наличии финансово-экономических возможностей, выплачивать работникам дотации на питание в размере ... рублей в месяц, на транспортные расходы — ... рублей в месяц.

Работодатель создает все условия для прохождения работниками диспансеризации не реже одного раза в год.

Работодатель бесплатно и своевременно предоставляет лечебно-профилактическое питание работникам, занятым на особо вредных работах, согласно Приложению к настоящему КД.

Тема 3. Субъекты трудового права.

Задачи:

1. Индивидуальный предприниматель Волков заключил соглашения: с Бородиным о выполнении им обязанностей охранника членов семьи Волкова, а с Рогатиным о выполнении обязанностей вахтера.

В какие правоотношения с индивидуальным предпринимателем Волковым вступили граждане?

2. Организация в объявлении о конкурсе указала в числе требований для участия в конкурсе: представление характеристики с последнего места работы, справки о состоянии здоровья и достижении возраста не старше 45 лет.

	<p>Соответствуют ли закону данные требования?</p> <p>3. Назовите особенности возникновения трудовых правоотношений, в которых одной из сторон является:</p> <ul style="list-style-type: none"> - генеральный директор акционерного общества; - лицо, принимаемое на работу по совместительству; - преподаватель кафедры вуза; - 14-летний подросток, работающий курьером в летний период; - иностранный гражданин. <p><i>Ответ обоснуйте ссылками на нормы закона.</i></p> <p>4. Геологическая экспедиция пригласила из числа местных жителей троих рабочих на полевой период. Осенью по окончании полевых работ рабочие потребовали, чтобы им выплатили компенсацию за неиспользованный отпуск и за сверхурочные работы. Руководитель экспедиции отказал рабочим, поскольку между рабочими, каждым из них и экспедицией не возникло трудового правоотношения, так как трудовой договор не заключался, приказ о приеме на работу не издавался, а работали они по договору подряда, а за эту работу не предоставляется отпуск или его компенсация, а также не производится оплата за сверхурочную работу.</p> <p><i>Должны ли быть удовлетворены требования рабочих? Какие правоотношения возникли между экспедицией и каждым из рабочих?</i></p>
	<p style="text-align: center;">Тема 4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.</p> <p>Задачи:</p> <p>1. Работник, длительное время не получавший доход, обратился в службу занятости с заявлением о признании его безработным. Работнику было отказано в этом, т.к. он состоял в трудовых отношениях с организацией, работники которой в течение шести месяцев находились в отпуске без сохранения заработной платы.</p> <p><i>Какие юридически значимые обстоятельства входят в понятие занятого гражданина? Правомерен ли отказ органа службы занятости? Какие нормативно-правовые акты следует применить к данным отношениям?</i></p> <p>2. Гражданину отказали в регистрации в качестве безработного, поскольку он отказался от двух вариантов подходящей работы, которая носила временный характер. Гражданин обжаловал действия службы занятости в судебном порядке. Свое заявление он обосновал нарушением принципа свободы труда, закрепленного в ст. 37 Конституции РФ, поскольку заключение трудового договора является его правом. Суд отказал в удовлетворении заявления гражданина.</p> <p><i>Какая работа является подходящей?</i> <i>Можно ли признать решение суда законным и обоснованным?</i> <i>Проанализируйте сложившуюся ситуацию и предложите решение данной проблемы</i></p> <p>3. Гражданину приостановили выплату пособия по безработице в связи с отказом от двух вариантов подходящей работы. При этом второй вариант был связан с работой в другом населенном пункте.</p> <p><i>Приостановление выплаты пособия является правом или обязанностью службы занятости?</i> <i>Каковы основания для приостановления выплаты пособия по безработице?</i> <i>Правомерны ли действия органов службы занятости?</i> <i>Проанализируйте сложившуюся ситуацию и предложите решение данной проблемы</i></p>
	<p style="text-align: center;">Тема 5. Трудовой договор.</p> <p>Задачи:</p> <p>1. При приеме на работу на Новосибирский завод химконцентратов от Воробьевой и Орлова соответственно на должности экономиста и инженера цеха удобрений работодатель потребовал следующие документы:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) паспорт, б) трудовую книжку,

- в) диплом об окончании вуза,
г) справку о состоянии здоровья,
д) характеристику с прежнего места работы.

Правомерно ли требование работодателя?

При ответе сошлитесь на нормативно-правовые акты, регулирующие отношения, возникающие при приеме на работу.

2. Никитин был уволен с работы по истечении срока трудового договора. Оспаривая законность увольнения, Никитин обратился в суд с иском о восстановлении его на прежней работе и об оплате за время вынужденного прогула.

В исковом заявлении он указал, что пятилетний срок трудового договора истек 1 сентября, он продолжал работать до 15 сентября, когда был издан приказ об увольнении. Поскольку трудовые отношения фактически продолжались 15 дней, работодатель неправильно уволил его в п. 2 ст. 77 ТК РФ.

Какие виды трудовых договоров известны?

Законно ли увольнение Никитина?

Составьте исковое заявление от имени Никитина.

3. Инженер Семенов был принят на станкостроительный завод, но через 20 дней его уволили как не выдержавшего испытания без выплаты выходного пособия. Семенов возражал против увольнения на том основании, что в трудовом договоре не сказано об испытательном сроке.

Считается ли Семенов принятым на работу с испытательным сроком?

Законно ли увольнение Семенова? Какие нормы трудового законодательства необходимо применить к данным отношениям?

4. С Казаковым был заключен трудовой договор и установлен месячный испытательный срок; по указанию руководителя он приступил к работе с 12 апреля, хотя в трудовом договоре и приказе о приеме на работу датой начала работы значилось 15 апреля. 14 мая с Казаковым был расторгнут трудовой договор в связи с тем, что он не выдержал испытания.

Правомерны ли действия руководителя? Каков порядок расторжения трудового договора при неудовлетворительном результате испытания? Вправе ли работник по своей инициативе уволиться в период испытательного срока?

5. Пенсионер по старости Волков решил устроиться на работу.

В связи с этим он обратился к руководителю организации с просьбой принять его на постоянную работу. Руководитель согласился принять его на один год, учитывая его пенсионный возраст.

В каких случаях может быть заключен срочный трудовой договор?

Имел ли право руководитель заключить с Волковым срочный трудовой договор?

Составьте проект срочного трудового договора.

Тема 6. Рабочее время и время отдыха.

Задачи:

1. В связи с отсутствием объема работ руководитель организации установил своим приказом неполное рабочее время работникам организации. Работники обратились в юридический отдел с просьбой дать разъяснение о законности действий руководителя по установлению неполного рабочего времени. Одновременно работники просили оплатить время, на которое работодатель сократил рабочую неделю, как простой не по их вине. *Правомерны ли действия работодателя? Соответствуют ли требования работников законодательству?*

2. Гражданину Пуговкину по его просьбе был установлен неполный рабочий день продолжительностью четыре часа при пятидневной рабочей неделе. При предоставлении Пуговкину ежегодного оплачиваемого отпуска, его продолжительность была сокращена пропорционально продолжительности рабочей недели. Считая, что его права наруше-

	<p>ны, Пуговкин обратился в федеральную инспекцию по труду. <i>Дайте консультацию, подготовьте предложение по урегулированию спора.</i></p> <p>3. Слесарь ООО «Водоканал» Колесов по истечении шести месяцев после заключения трудового договора подал заявление о предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы. Работодатель отказал, мотивируя тем, что в течение этих шести месяцев работник полтора месяца находился на лечении. Какие периоды времени входят в стаж, дающий право на отпуск? Правомерен ли отказ работодателя?</p>
	<p style="text-align: center;">Тема 7. Оплата и нормирование труда.</p> <p>Задачи:</p> <p>1. При обсуждении проекта коллективного договора представители работников предложили включить в него следующие нормы: а) считать положение об оплате труда приложением к коллективному договору; б) принятие и изменение норм труда и сдельных расценок производить с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации; в) размеры повышений оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу устанавливаются с предварительного согласия выборного профсоюзного органа. Представители работодателя возражали против включения данных предложений в проект коллективного договора. <i>Как разрешить данную ситуацию?</i> <i>Определите позицию законодателя по данным вопросам, используя нормы Трудового кодекса РФ.</i> <i>Подготовьте проект коллективного договора.</i></p> <p>2. Приказом по организации с 1 сентября были введены новые нормы выработки на токарные работы, превышающие прежние нормы на 12%. Часть работников, находящихся в отпусках в летние месяцы, возражали против введения новых норм труда. Они считали, во-первых, невозможным выполнение новых норм ввиду изношенности оборудования и станочного парка. Во-вторых, их не предупредили заранее о замене норм труда. И, в-третьих, данный вопрос не обсуждался в выборном органе — первичной профсоюзной организации. <i>Правомерны ли возражения работников?</i></p> <p>3. Старший инженер по организации и нормированию труда строительного концерна Кузнецов был направлен в командировку сроком на 5 дней в г. Ноябрьск для обмена опытом работы. По истечении срока командировки работник своевременно не представил в бухгалтерию организации авансовый отчет о затратах на командировку, в то время как за ним, по расчетам бухгалтерии, оставалась задолженность в размере 2400 рублей, исходя из суммы аванса, выданного ему на командировочные расходы. При получении очередной заработной платы указанная сумма была полностью удержана из заработной платы работника по распоряжению руководителя организации. <i>Правомерно ли поступил руководитель организации в данной ситуации?</i></p>
	<p style="text-align: center;">Тема 8. Трудовой распорядок. Дисциплина труда.</p> <p>Задачи:</p> <p>1. За виновное неисполнение трудовых обязанностей директор ремонтной мастерской своим приказом объявил столяру Буянову выговор и оштрафовал его на пять минимальных оплат труда. <i>Законны ли действия директора мастерской?</i> <i>Подготовьте проект приказа об объявлении выговора.</i></p> <p>2. Работник Вольнов без уважительных причин на два часа опоздал на работу. По этому факту с него было взято письменное объяснение. В этот же день он демонстративно</p>

	<p>ушел с работы на три часа раньше. Считая, что в течение рабочего дня работник отсутствовал на работе более четырех часов, администрация уволила его за прогул. Что понимается под прогулом? Права ли администрация?</p> <p>3. При проведении ревизии было установлено, что бухгалтер Синева 17 июня прошлого года по небрежности допустила в одном из документов грубую ошибку. На основании акта ревизии руководитель организации через два месяца после обнаружения проступка объявил Синевой выговор. Правомерно ли наложено взыскание?</p>
	<p style="text-align: center;">Тема 9. Материальная ответственность сторон трудового договора.</p> <p>Задачи:</p> <p>1. Водитель автобазы № 66 Крестовский по окончании рабочей смены самовольно использовал закрепленный за ним автомобиль для перевозки грузов граждан. В результате случившейся по его вине аварии автомобиль автобазы и частный дом были повреждены. Автобаза как владелец источника повышенной опасности понесла расходы по ремонту дома и автомобиля. Кроме того, автобазе были причинены убытки в виде неполученных доходов, т.к. автомобиль не использовался по назначению в течение 10 дней. Автобаза обратилась в суд с исковым заявлением о взыскании с Крестовского причиненного ущерба и упущенной выгоды. <i>Каковы основания для привлечения работника в материальной ответственности и порядок возмещения ущерба?</i> <i>Подлежит ли удовлетворению иск автобазы?</i></p> <p>2. С работниками склада готовой продукции Беловой, Желтовой, Красновой и Черновой был заключен договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности. При снятии остатков продукции за период с 1 октября по 31 декабря была выявлена недостача на сумму 7100000 руб. Средняя заработная плата Беловой составляет 14000 руб., Желтовой – 13500 руб., Красновой – 13700 руб., Черновой – 13400 руб. Подготовьте исковое заявление о взыскании задолженности.</p> <p>3. Слесарь Иззатов при обработке детали допустил по небрежности поломку станка. Приказом директора ему был объявлен строгий выговор, а бухгалтерия удержала из его заработной платы полную стоимость ремонта станка. Иззатов, считая неправомерным применение одновременно двух мер воздействия за один и тот же поступок, обратился в комиссию по трудовым спорам. Кроме того, в заявлении Иззатов указал, что станок был очень старый. <i>Возможно ли одновременное привлечение к материальной ответственности работника и наложение на него дисциплинарного взыскания?</i> <i>Должен ли Иззатов нести материальную ответственность?</i></p>
	<p style="text-align: center;">Тема 10. Охрана труда.</p> <p>Задачи:</p> <p>1. Химик-аналитик Свиридов принят на работу в цех с вредными условиями труда. Он попросил разъяснить, какие дополнительные права и льготы будут ему предоставлены в соответствии с действующим законодательством. <i>Подготовьте разъяснения действующего трудового законодательства.</i></p> <p>2. На специализированное предприятие был принят на работу инвалид II группы Хромов, который попросил разъяснить, какие льготы в области охраны труда предоставляются инвалидам. <i>Подготовьте разъяснения действующего трудового законодательства.</i></p> <p>3. Токарю Машкову был объявлен выговор за работу на станке без защитных очков, а слесарю Домогарову сделано замечание за отказ от медицинского осмотра. Через три дня Машков снова был замечен работающим без защитных очков, а Домогаров вновь отказался проходить медицинский осмотр. Машков был членом профсоюза, а Домога-</p>

ров нет. Администрация предприятия обратилась в профком для получения согласия на увольнение Машкова и Домогарова по п.5 ст. 81 ТК РФ.
Правомерны ли действия администрации?

4. Токарь Смаев, вернувшись после очередного отпуска на свое рабочее место, обнаружил, что заземление на станке отсутствует, а диэлектрический коврик куда-то пропал. Об этом он доложил мастеру и сказал, что на станке он работать не будет, т.к. это опасно для жизни. В ответ мастер потребовал, чтобы Смаев все-таки проработал на станке до конца смены, иначе будет сорвано производственное задание, и пообещал привлечь его к дисциплинарной ответственности в случае отказа.

Правомерно ли требование мастера? Каков порядок отказа работника от работы в случае возникновения опасности для его жизни или здоровья?

5. Государственный инспектор труда Малышевский прибыл на завод «Салют», выпускающий зенитно-ракетные комплексы, с целью проведения проверки. Однако сотрудники охраны не пустили его на предприятие. По просьбе Малышевского ему дали возможность связаться с заместителем директора завода, но тот подтвердил правомерность действий охраны, мотивируя тем, что у инспектора нет соответствующего допуска и, кроме того, время проверки не было заранее согласовано с руководством предприятия. Правомерны ли действия сотрудников охраны и администрации завода?

Тема 11. Трудовые споры и порядок их разрешения.

Задачи:

1. На общем собрании работников АО было избрано пять представителей работников в КТС. Однако директор АО назначать своих представителей в КТС отказался, заявив, что никакой КТС в АО он создавать не намерен.

Каков порядок формирования КТС? Что следует делать представителям работников в сложившейся ситуации

2. Инженер Сахидзе обратился в КТС с жалобой на директора завода, который не выполнил своего устного обещания повысить ему заработную плату в случае успешного освоения нового вида продукции. До подачи заявления Сахидзе говорил с директором по этому вопросу, но тот, не отрицая своего обещания, сказал, что пока повысить заработную плату не может из-за плохого финансового положения предприятия.

Какие вопросы относятся к компетенции КТС? Какое решение должна принять КТС?

3. Шувалов обратился в суд с иском о восстановлении на работе, оплате за вынужденный прогул и компенсации морального вреда. Шувалов указывал, что в связи с реорганизацией областной фирмы и организацией областной Ассоциации по производству и торговле стройматериалами он был приглашен в порядке перевода (согласно п. 5 ст. 77 ТК РФ) в указанную Ассоциацию на должность ведущего товароведа. Ему предложили заключить трудовой договор на один год, хотя работа не носила срочного характера, он вынужден был согласиться, не желая оставаться без работы.

Представитель ответчика иск не признал и пояснил, что с истцом был заключен срочный трудовой договор, который закончился, и Шувалов был уволен согласно ст. 79 ТК РФ. Однако истец ссылаясь на то, что не учтены требования Закона, он устраивался на работу на неопределенный срок в порядке перевода, а трудовой договор был заключен на определенный срок в нарушение ст. 58 ТК РФ.

Как Вы оцениваете доводы истца и ответчика по данному трудовому спору? Какое решение вынесет суд? Проанализируйте ситуацию и подготовьте предложение по урегулированию спора.

Форма предъявления:

Задачи должны представлены в письменной форме, в виде краткого конспекта или содержать полный развернутый ответ. Решение ситуационных задач осуществляется с целью проверки уровня знаний, умений обучающихся, приобретаемых в процессе обу-

<p>чения .В том числе, в умении применять на практике нормы трудового законодательства ,анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров, анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений, анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.</p> <p>Процедура: Задачи решаются во время занятия или в период самостоятельной работы с использованием учебной и научной литературы, нормативно-правовых актов.</p> <p>Приступая к решению ситуационной задачи, необходимо подробно изучить учебную и специальную литературу, определить правоотношение, требующее регулирования, ознакомиться с нормативными актами, подлежащими применению при разрешении спора, и проанализировать их. В процессе решения необходимо сослаться на нормативно-правовые акты и давать теоретическое обоснование ответа. Отвечать следует не только на вопросы к задаче, но и на вопросы, возникающие в ходе правового анализа предлагаемой ситуации</p> <p>Шкала оценивания / критерии:</p>	
«Отлично»	Ответы на вопросы задачи даны верные, правильно выбраны и применены нормативно-правовые акты и содержащиеся в них конкретные правовые нормы. Решение мотивированное, подробное, последовательное, грамотное, с обоснованием.
«Хорошо»	Ответы на вопросы задачи даны, в целом, верные, правильно выбраны и применены нормативно-правовые акты и содержащиеся в них конкретные правовые нормы. Объяснение хода ее решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в обосновании.
«Удовлетворительно»	Ответы на вопросы задачи содержат небольшие ошибки, правильно выбраны и применены нормативно-правовые акты и содержащиеся в них конкретные правовые нормы. Объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым обоснованием, ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.
«Неудовлетворительно»	Ответ на вопрос задачи неправильный, не правильно выбраны и применены нормативно-правовые акты и содержащиеся в них конкретные правовые нормы. Объяснение хода ее решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без обоснования.

Оценочные материалы: домашняя контрольная работа для ЗФО

Вид ОМ	Описание оценочного материала
ДКР (домашняя контрольная работа для ЗФО)	<p>Вариант выбирается в зависимости от буквы, с которой начинается фамилия студента.</p> <p>А-Г – вариант 1, Д-К – вариант 2, Л-Р – вариант 3, С-Х – вариант 4, Ц-Я – вариант 5.</p> <p>Вариант 1.</p> <p>Вопрос 1. Трудовые отношения и отношения, связанными с трудовыми. Вопрос 2. Формы и система оплаты труда. Задание 1. Составьте проект трудового договора (должность юрист) с условием об испытательном сроке Задача № 1. Быков был принят в ООО «Звезда» водителем легковой автомашины. При-</p>

казом по ООО он был перемещен для работы на автобусе. Быков отказался выполнять новую работу.

Правомерен ли отказ Быкова?

Является ли законным поручение Быкову работы на автобусе?

Вариант 2.

Вопрос 1. Понятие и виды источников трудового права.

Вопрос 2. Понятие и содержание коллективного договора, соглашения.

Задание 1. Составьте проект трудового договора (должность социальный работник) с условием об испытательном сроке

Задача № 1. В связи с длительным учебным отпуском главного механика Петрова исполнение его обязанностей было возложено на старшего механика Сидорова сроком на три месяца. Сидоров обратился в суд, считая, что имеет место перевод без его согласия. Какое решение, по Вашему мнению, вынесет суд?

Вариант 3.

Вопрос 1. Виды трудовых договоров

Вопрос 2. Порядок применения, обжалования и снятия дисциплинарного взыскания.

Задание 1. Составьте исковое заявление о признании увольнения незаконным и о восстановлении на работе.

Задача № 1. Жаров, согласно трудовому договору, работал слесарем V разряда в механическом цехе карбюраторного завода, в связи с производственной необходимостью он был переведен в инструментальный цех на два месяца, где ему поручили работу слесаря III разряда. Жаров от перевода отказался, мотивируя свой отказ тем, что предложенная ему в инструментальном цехе работа менее квалифицированная, чем та, которую он выполнял в механическом цехе, и не приступил к работе, в связи с чем руководитель завод уволила его за прогул без уважительных причин.

Имел ли право руководитель завода перевести Жарова из одного цеха в другой?

Вправе ли Жаров не приступать к новой работе?

Вариант 4.

Вопрос 1. Правосубъектность работников и работодателей.

Вопрос 2. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.

Задание 1. Составьте проект приказа об увольнении работника по инициативе работодателя по основанию указанному в п.6 ст. 81 ТК РФ.

Задача № 1. Маслова обратилась 10 февраля к работодателю с письменным заявлением об увольнении по соглашению сторон с 15 февраля. 25 марта того же года администрация издала приказ об увольнении Масловой по п. 1. ст.77 ТК РФ. Маслова обжаловала приказ в суд, объяснив, что в феврале у нее действительно была возможность поступить на другую работу, но теперь у нее такой возможности нет.

Соблюдена ли работодателем процедура увольнения по ст. 78 ТК РФ?

Подлежит ли требование Масловой удовлетворению?

Вариант 5.

Вопрос 1. Понятие и классификация отпусков

Вопрос 2. Понятие и классификация трудовых споров.

Задание 1. Подготовьте проект приказа о перемещении работника.

Задача № 1. Приказом по организации бухгалтера Ильинскую уволили по соглашению сторон. Ильинская обратилась в суд с иском, указав, что заявления о прекращении трудового договора она не подавала. Представитель работодателя пояснил в суде, что Ильинская, поссорившись со своим непосредственным начальником, пришла в отдел кадров и устно заявила, что больше работать не собирается. На следующий день, а также последующие два рабочих дня Ильинская на работу не вышла и была уволена по п. 1. ст. 77 ТК. По данному факту Ильинская пояснила, что из-за конфликта на работе у нее обострилась гипертоническая болезнь, она получила больничный лист и поэтому не приходила на работу.

Какое решение примет суд?

Форма предъявления:

	<p>Контрольная работа выполняется в письменной форме по указанным вариантам печатным текстом формата А4, шрифт 12, интервал 1,5. При использовании научной и учебной литературы выполняются постраничные ссылки. Работа сопровождается списком используемых нормативных актов, судебной практики, учебной и научной литературы по библиографическим правилам. Поиск и анализ необходимой информации осуществляется обучающимся в том числе и с использованием информационно-коммуникационных технологий. При использовании электронных материалов указывается сайт в сети Интернет. При подготовке контрольной работы необходимо изучить рекомендуемую литературу, нормативные-правовые акты и судебные акты. Ответы на теоретические вопросы должны быть развернутыми с обоснованием доводов автора. Решение задачи должно содержать теоретическое обоснование и, как правило, ссылку на конкретную норму права.</p> <p>Кроме того, обучающемуся необходимо выполнить практическое задание, направленное на формирование умения применять на практике нормы трудового законодательства.</p>
	Процедура: Защита контрольной работы проходит в форме устного собеседования.
	Критерии/шкала оценивания:
	<p>«Зачтено» Ответы на теоретические вопросы даны правильные, Задача решена верно, имеется теоретическое обоснование, правильно применены нормативно-правовые акты и нормы права, работа оформлена в соответствии с требованиями к оформлению. Практическое задание выполнено верно, с высокой степенью самостоятельности</p> <p>«Незачтено» Ответ хотя бы на один вопрос неверен либо задача решена не верно, при этом не правильно применены нормативно-правовые акты и нормы права, теоретическое обоснование неполное, либо отсутствует, работа имеет существенные недостатки в оформлении. Практическое задание содержит грубые ошибки, очевидно отсутствие самостоятельного выполнения (использован шаблон)</p>

Оценочные материалы: промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация осуществляется в форме дифференцированного зачета.

Вид ОМ	Описание оценочного материала	
	Тема	Перечень вопросов
Вопросы к дифференцированному зачету (ВЗ)	Тема 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права	1. Понятие отрасли трудового права; 2. Понятие труда и его характерные признаки; 3. Понятие предмета трудового права, характерные черты; 4. Понятие метода правового регулирования трудовых отношений и его основные признаки; 5. Понятие системы трудового права, ее составные части;
	Тема 2. Источники трудового права	6. Понятие и виды источников трудового права; 7. Действие нормативных актов во времени, пространстве и по кругу лиц;
	Тема 3. Субъекты трудового права	8. Понятие и классификация субъектов трудового права; 9. Граждане как субъекты трудового права; 10. Юридические лица как субъекты трудового права; 11. Трудовой коллектив как субъект трудового права; 12. Профсоюзные организации как субъекты трудового права;

Тема 4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	13. Государственная политика в области занятости; 14. Понятие занятости, подходящей работы; 15. Формы занятости; 16. Федеральная служба по труду и занятости, ее полномочия; 17. Понятие и правовой статус безработного; 18. Порядок признания граждан безработными; 19. Социальные гарантии и компенсации безработным гражданам;
Тема 5. Трудовой договор	20. Понятие и значение и виды трудового договора; 21. Стороны трудового договора; 22. Содержание трудового договора; 23. Испытание при приеме на работу; 24. Срок трудового договора; 25. Порядок заключения трудового договора; 26. Оформление приема на работу; 27. Документы, необходимые при приеме на работу; 28. Трудовая книжка, как основной документ о трудовой деятельности и трудовом стаже работника; 29. Изменение трудового договора; 30. Понятие и виды переводов; 31. Отстранение от работы; 32. Прекращение и расторжение трудового договора; 33. Понятие персональных данных работника, обработка данных, передача; 34. Защита персональных данных работника;
Тема 6. Рабочее время и время отдыха	35. Понятие и виды режимов рабочего времени, порядок установления; 36. Работа сверх установленной продолжительности рабочего времени, сверхурочная работа; 37. Работа в ночное время; 38. Понятие и виды времени отдыха; 39. Отпуска: понятие, виды, порядок предоставления; 40. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска; 41. Дополнительные отпуска: виды, порядок предоставления; 42. Отпуск без сохранения заработной платы;
Тема 7. Оплата и нормирование труда	43. Методы правового регулирования заработной платы; 44. Понятие, функции, формы, системы заработной платы; 45. Порядок и сроки выплаты заработной платы; 46. Ограничение удержаний из заработной платы;

		<p>47. Компенсации. Гарантийные выплаты и доплаты;</p> <p>48. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику;</p>
	<p>Тема 8. Трудовой распорядок. Дисциплина труда</p>	<p>49. Понятие и методы обеспечения дисциплины труда;</p> <p>50. Дисциплинарная ответственность: понятие, основные черты, состав дисциплинарного проступка;</p> <p>51. Понятие, виды и порядок наложения дисциплинарных взысканий;</p>
	<p>Тема 9. Материальная ответственность сторон трудового договора</p>	<p>52. Понятие и условия привлечения к материальной ответственности;</p> <p>53. Материальная ответственность работодателя перед работником в связи с нарушением трудовых прав работника (права на труд, оплаты труда, охраны здоровья и др.);</p> <p>54. Материальная ответственность работника перед работодателем: понятие,</p>
	<p>Тема 10. Охрана труда</p>	<p>55. Понятие, содержание и значение охраны труда;</p> <p>56. Система нормативно - правовых актов по охране труда;</p> <p>57. Основные права и обязанности сторон трудового договора по охране труда;</p> <p>58. Организация охраны труда;</p> <p>59. Гарантии работников в области охраны труда;</p> <p>60. Порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;</p>
	<p>Тема 11. Трудовые споры и порядок их разрешения</p>	<p>61. Трудовые споры: понятие, виды, условия и причины возникновения;</p> <p>62. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (КТС), в суде;</p> <p>63. Самозащита трудовых прав и ее формы;</p> <p>64. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров;</p>
	<p>Форма предъявления: Дифференцированный зачет проводится в устно-письменной форме по билетам. Билет содержит в себе два теоретических вопроса и задачу, что позволяет оценить сформированность у обучающихся знаний и умений .</p>	
	<p>Процедура: Дифференцированный зачет проводится в период зачетно-экзаменационной сессии согласно графика учебного процесса на текущий учебный год.</p>	

	Критерии/шкала оценивания:	
	«Отлично»	Содержание ответа полностью правильное. Обучающийся свободно оперирует всеми основными и дополнительными терминами и понятиями в рамках программы. Изложение материала грамотное, логичное.
	«Хорошо»	Содержание ответа преимущественно правильное . Возможно присутствие 1-2 незначительных неточностей. Обучающийся показывает твёрдые знания всех основных терминов и понятий в рамках программы. Изложение материала достаточно грамотное и последовательное.
	«Удовлетворительно»	Содержание правильное в большей части ответа. Возможно присутствие 3-4 незначительных неточностей. Обучающийся показывает знания большой части основных терминов и понятий в рамках программы. Изложение материала не вполне грамотное и последовательное.
	«Неудовлетворительно»	Содержание правильное в меньшей части ответа или полностью неправильное . Обучающийся показывает знания меньшей части основных терминов и понятий в рамках программы или их полное отсутствие . Информация излагается неграмотно, неупорядоченно.

Пример ситуационной задачи : Работник, длительное время не получавший доход, обратился в службу занятости с заявлением о признании его безработным. Работнику было отказано в этом, т.к. он состоял в трудовых отношениях с организацией, работники которой в течение шести месяцев находились в отпуске без сохранения заработной платы.

Какие юридически значимые обстоятельства входят в понятие занятого гражданина? Правомерен ли отказ органа службы занятости? Какие нормативно-правовые акты следует применить к данным отношениям?

Раздел 4. Методические материалы

Методические указания и задания к практическим занятиям, контрольной и самостоятельной работе по дисциплине «Трудовое право» для обучающихся по специальности 40.02.02 Правоохранительная деятельность / [сост. В.Б. Думбадзе, старший преподаватель]; ЧОУ ВО Центросоюза СибУПК. – Новосибирск, 2018. – 23 с.