

**Частное профессиональное образовательное учреждение
«Пятигорский техникум экономики и инновационных технологий»
(ЧПОУ «ПТЭИТ»)**


УТВЕРЖДАЮ
Директор ЧПОУ «ПТЭИТ»
 В.М.Вазагов
«30»мая 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

ОП.05 Трудовое право

для студентов специальности

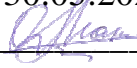
40.02.01 «Право и организация социального обеспечения»


г. Пятигорск, 2022

Рабочая программа учебной дисциплины разработана на основе Федерального государственного образовательного стандарта (далее – ФГОС) по специальности среднего профессионального образования (далее СПО) 40.02.01 Право и организация социального обеспечения

Организация-разработчик: Частное профессиональное образовательное учреждение «Пятигорский техникум экономики и инновационных технологий» (ЧПОУ «ПТЭИТ»)

Разработчик: Макаренко О.В.- преподаватель ЧПОУ «ПТЭИТ»

РАССМОТРЕНА
отделением юридических дисциплин
Протокол №5 от 30.05.2022г.
Зав.отделением  Макаренко
О.В.

СОГЛАСОВАНА
на заседании УМС
Пр. №5 от 30.05.2022
 Шныров И.В.

Рецензенты:
Уфимцева Д.В. – преподаватель ЧПОУ «ПТЭИТ»

Сумская М.Ю.. – к.и.н., доцент, и.о. зав. кафедрой теории и истории государства и права филиала РЭУ им. Г.В.Плеханова в г.Пятигорске Ставропольского края

СОДЕРЖАНИЕ

	стр
1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	4.
2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	6
3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	18
4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	20
5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ	

1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

ОП. 05. ТРУДОВОЕ ПРАВО

1.1. Область применения программы

Рабочая программа учебной дисциплины является частью основной общепрофессиональной образовательной программы в соответствии с ФГОС по специальности СПО 40.02.01 Право и организация социального обеспечения в части освоения основного вида профессиональной деятельности (ВПД).

Данная программа может быть использована и реализована в учреждениях среднего профессионального образования, использующих инклюзивный компонент в образовании в отношении лиц с ограниченными возможностями здоровья.

1.2. Место рабочей программы в структуре основной профессиональной образовательной программы.

Рабочая программа «Трудовое право» является частью основной общепрофессиональной образовательной программы по специальности среднего профессионального образования в соответствии с ФГОС по специальности среднего профессионального образования 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения».

Место учебной дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы: общепрофессиональная, профессиональный цикл.

1.3. Цели и задачи рабочей программы.

С целью овладения указанным видом профессиональной деятельности и соответствующими профессиональными компетенциями обучающийся в ходе освоения профессиональной дисциплины должен:

уметь:

- 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

знать:

- нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;
- содержание российского трудового права;
- права и обязанности работников и работодателей;
- порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;
- виды трудовых договоров;
- содержание трудовой дисциплины;
- порядок разрешения трудовых споров;
- виды рабочего времени и времени отдыха;
- формы и системы оплаты труда работников;
- основы охраны труда;
- порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора

В части освоения общепрофессиональной деятельностью юрист должен обладать **общими компетенциями**, включающими в себя способность:

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

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

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

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

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

ОК-6. Работать в коллективе и команде, обеспечивать ее сплочение, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

ОК-8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

ОК-9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен обладать **профессиональными компетенциями**, соответствующими видам деятельности:

Обеспечение реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты

ПК-1.1. Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты.

ПК-1.2. Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты.

ПК-1.3. Рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций, других выплат, а также мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите.

ПК-1.4. Осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод), индексацию и корректировку пенсий, назначение пособий, компенсаций и других социальных выплат, используя информационно-компьютерные технологии.

ПК-2.2. Выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите, и осуществлять их учет, используя информационно-компьютерные технологии.

В результате освоения рабочей программы обучающийся должен достичь следующих личностных результатов:

ЛР 1 Осознающий себя гражданином и защитником великой страны.

ЛР 2 Проявляющий активную гражданскую позицию, демонстрирующий приверженность принципам честности, порядочности, открытости, экономически активный и участвующий в студенческом и территориальном самоуправлении, в том числе на условиях добровольчества, продуктивно взаимодействующий и участвующий в деятельности общественных организаций.

ЛР 3 Соблюдающий нормы правопорядка, следующий идеалам гражданского общества, обеспечения безопасности, прав и свобод граждан России. Лояльный к установкам и проявлениям представителей субкультур, отличающий их от групп с деструктивным и девиантным поведением. Демонстрирующий неприятие и предупреждающий социально опасное поведение окружающих.

ЛР 4 Проявляющий и демонстрирующий уважение к людям труда, осознающий ценность собственного труда. Стремящийся к формированию в сетевой среде личностно и профессионального конструктивного «цифрового следа».

ЛР 5 Демонстрирующий приверженность к родной культуре, исторической памяти на основе любви к Родине, родному народу, малой родине, принятию традиционных ценностей многонационального народа России.

ЛР 6 Проявляющий уважение к людям старшего поколения и готовность к участию в социальной поддержке и волонтерских движениях.

ЛР 7 Осознающий приоритетную ценность личности человека; уважающий собственную и чужую уникальность в различных ситуациях, во всех формах и видах деятельности.

ЛР 8 Проявляющий и демонстрирующий уважение к представителям различных этнокультурных, социальных, конфессиональных и иных групп. Сопричастный к сохранению, преумножению и трансляции культурных традиций и ценностей многонационального российского государства.

ЛР 9 Соблюдающий и пропагандирующий правила здорового и безопасного образа жизни, спорта; предупреждающий либо преодолевающий зависимости от алкоголя, табака, психоактивных веществ, азартных игр и т.д. Сохраняющий психологическую устойчивость в ситуативно сложных или стремительно меняющихся ситуациях.

ЛР 10 Заботящийся о защите окружающей среды, собственной и чужой безопасности, в том числе цифровой.

ЛР 11 Проявляющий уважение к эстетическим ценностям, обладающий основами эстетической культуры.

ЛР 12 Принимающий семейные ценности, готовый к созданию семьи и воспитанию детей; демонстрирующий неприятие насилия в семье, ухода от родительской ответственности, отказа от отношений со своими детьми и их финансового содержания.

ЛР 13 Демонстрирующий умение эффективно взаимодействовать в команде, вести диалог, в том числе с использованием средств коммуникации

ЛР 14 Демонстрирующий навыки анализа и интерпретации информации из различных источников с учетом нормативно-правовых норм

ЛР 15 Демонстрирующий готовность и способность к образованию, в том числе самообразованию, на протяжении всей жизни; сознательное отношение к непрерывному образованию как условию успешной профессиональной и общественной деятельности.

1.4. Количество часов на освоение рабочей программы дисциплины:

всего – 156 часов, в том числе:

максимальной учебной нагрузки обучающегося – 156 часов, включая:

обязательной аудиторной учебной нагрузки обучающегося – 104 часа;

практических занятий - 30 часов;

курсовая работа -20 часов;

самостоятельной работы обучающегося –52 часа;

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов
Максимальная учебная нагрузка (всего)	<i>156</i>
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего)	<i>104</i>
в том числе:	
лабораторные занятия	-
практические занятия	<i>30</i>
контрольные работы	-
курсовая работа (проект) <i>(если предусмотрено)</i>	<i>20</i>
Самостоятельная работа обучающегося (всего)	<i>52</i>
в том числе:	
самостоятельная работа над курсовой работой (проектом) <i>(если предусмотрено)</i>	-
<i>Итоговая аттестация в форме экзамена</i>	

Во всех ячейках со звездочкой () следует указать объем часов.*

2.2. Тематический план и содержание учебной дисциплины «Трудовое право»

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, практические работы, самостоятельная работа обучающихся, курсовая работ (проект)	Объем часов	Уровень освоения
1	2	3	4
Раздел 1. Общая часть			
Тема 1.1. Предмет, метод и система трудового права.	Содержание учебного материала	4	1, 2
	Понятие отрасли трудового права; Понятие труда и его характерные признаки; Понятие предмета трудового права, характерные черты; Понятие метода правового регулирования и его основные признаки; Понятие системы трудового права, ее составные части; Отграничение трудового права России от смежных отраслей права.	2	
	Самостоятельная работа обучающихся		
	1 Конспектирование материала по теме 1.	2	
Тема 1.2. Принципы и источники трудового права.	Содержание учебного материала	4	1,2
	Понятие, виды и принципы трудового права; Классификация принципов российского трудового права; Понятие и виды и характеристика функций трудового права; Понятие источников трудового права; Виды источников трудового права	2	
	Самостоятельная работа обучающихся		
	Анализ и общая характеристика структуры и содержания Трудового кодекса	2	
Тема 1.3. Субъекты, объекты и содержание правоотношений в сфере трудового права.	Содержание учебного материала	8	1, 2
	Понятие и система правоотношений в сфере труда; Элементы правоотношений в сфере труда; Трудовое правоотношение: понятие, объект, содержание, основания возникновения, изменения, прекращения; Виды трудовых правоотношений; Понятие и классификация субъектов трудового права; Граждане как субъекты трудового права; Организации (работодатели) как субъекты трудового права; Трудовой коллектив как субъект трудового права;	4	

	Профсоюзные органы как субъекты трудового права;	4	1,2,3
	Самостоятельная работа обучающихся		
	1. Составление таблицы: «Отличия трудовых отношений от смежных правоотношений в сфере гражданского права, связанных с трудом».		
	2. Решение профессиональных ситуационных задач по теме: «Субъекты трудового права».		
Тема 1.4. Социальное партнерство в сфере труда.	Содержание учебного материала	6 2	1,2,3
	Понятие социального партнерства; Основные принципы социального партнерства; Формы и система социального партнерства; Органы социального партнерства; Коллективные переговоры: понятие, порядок проведения; Коллективные договоры и соглашения: понятие, виды, содержание; Ответственность сторон за неисполнение или ненадлежащее исполнение условий коллективных договоров и соглашений;		
	Практическое занятие № 1	2	
	Деловая игра «Заключение коллективного договора»		
	Самостоятельная работа обучающихся	2	
	- решение профессиональных задач - сравнительный анализ коллективного договора и соглашения. - составление схемы: «Порядок проведения коллективных переговоров по поводу заключения коллективного договора».		
	Раздел 2. Особенная часть. Рынок труда (правовые аспекты)		
Тема 2.1. Основы правового регулирования рынка труда, занятости и трудоустройства	Содержание учебного материала	10 4	1, 2,3
	Государственная политика в области занятости; Понятие занятости, подходящей работы; Формы занятости; Федеральная государственная служба занятости, ее полномочия; Понятие и правовой статус безработного;		

	Порядок признания граждан безработными; Социальные гарантии и компенсации безработным гражданам; Участие работодателей в обеспечении занятости населения;	2	1 1, 2, 3
	Практическое занятие № 2	4	
	«Решение профессиональных ситуационных задач по теме «Правовой статус безработных граждан» Составление сравнительной таблицы по вопросам «подходящая и неподходящая работа», по ФЗ «О занятости населения»		
	Самостоятельная работа обучающихся		
	1 анализ положений Закона «О занятости населения в РФ» по предложенному плану.. 2. составление тематического конспекта «Порядок предоставления и размер пособия по безработице».		
Тема 2.2. Трудовой договор (контракт)	Содержание учебного материала	10	
	Понятие и значение и виды трудового договора; Стороны трудового договора; Содержание трудового договора; Испытательный срок; Срок трудового договора; Порядок заключения трудового договора; Оформление приема на работу; Документы, необходимые при приеме на работу; Трудовая книжка, как основной документ о трудовой деятельности работника; Изменение трудового договора; Понятие и виды переводов; Отстранение от работы; Прекращение и расторжение трудового договора; Понятие персональных данных работника, обработка данных, передача; Защита персональных данных работника;	4	
	Практическое занятие № 3	2	

	Составление проекта трудового договора и оформление документации по трудовым правоотношениям	4	1, 2,3
	Самостоятельная работа обучающихся Заполнение таблицы: «Формулировки приказов по личному составу и связанных с ними записей в трудовых книжках»		
	Раздел 3. Особенная часть. Правовое регулирование организации и применение наемного труда		
Тема 3.1. Рабочее время и время отдыха.	Содержание учебного материала	12	1,2,3
	Понятие и виды рабочего времени; Понятие и виды режимов рабочего времени, порядок установления; Работа сверх установленной продолжительности рабочего времени, сверхурочная работа; Работа в ночное время; Понятие и виды времени отдыха; Отпуска: понятие, виды, порядок предоставления; Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска; Дополнительные отпуска: виды, порядок предоставления; Отпуск без сохранения заработной платы;	4	
	Практические занятия № 4,5	4	
	1. Расчет видов и определение режимов рабочего времени		
	2. Определение законности в предоставлении отпусков		
	Самостоятельная работа обучающихся	4	
	Решение профессиональных ситуационных задач по теме «Определение порядка предоставления отпусков различным категориям работников»		
Тема 3.2. Заработная плата, гарантии и компенсации.	Содержание учебного материала	12	
	Экономическая и правовая сущность заработной платы; Методы правового регулирования заработной платы; Понятие, функции, формы, системы заработной платы; Оплата труда при отклонении от нормальных условий работы и при особых условиях труда; Порядок и сроки выплаты заработной платы; Охрана заработной платы: ограничение удержаний из заработной платы;	4	

	<p>Гарантийные и компенсационные выплаты; Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику;</p>		
	Практические занятия № 6,7		
	1. Решение профессиональных ситуационных задач по теме «Заработная плата».	4	
	2.Определение вида и сроков выплаты заработной платы		
	Самостоятельная работа обучающихся		
	Составить словарь по теме	4	
Тема 3.3. Трудовой распорядок. Дисциплина труда.	Содержание учебного материала	12	1,2,3
	Понятие и методы обеспечения дисциплины труда; Дисциплинарная ответственность: понятие, основные черты, состав дисциплинарного проступка; Понятие, виды и порядок наложения дисциплинарных взысканий;	4	
	Практические занятия № 8,9	4	
	1. Определение законности привлечения работников к дисциплинарной ответственности		
	2. Решение профессиональных ситуационных задач по теме «Дисциплинарная ответственность»	4	
	Самостоятельная работа обучающихся		
	1 Составление глоссария по теме. 2. работа с источниками		1,2
Тема 3.4. Охрана труда.	Содержание учебного материала	4	
	Понятие, содержание и значение охраны труда; Система нормативно - правовых актов по охране труда; Основные права и обязанности сторон трудового договора по охране труда; Организация охраны труда; Гарантии работников в области охраны труда; Порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;	2	
	Самостоятельная работа обучающихся	2	
	Анализ судебной практики по вопросам охраны труд		

Тема 3.5. Материальная ответственность сторон трудового договора.	Содержание учебного материала	<i>12</i>	1,2,3
	Понятие и условия привлечения к материальной ответственности; Материальная ответственность работодателя перед работником в связи с нарушением трудовых прав работника (права на труд, оплаты труда, охраны здоровья и др.); Размер, форма и порядок возмещения причиненного ущерба работнику; Материальная ответственность работника перед работодателем: понятие, виды (ограниченная, полная: индивидуальная и коллективная (бригадная));	<i>4</i>	
	Практические занятия № 10, 11	<i>4</i>	
	1.Определение оснований для привлечения к материальной ответственности». Составление схемы по теме «Виды материальной ответственности»		
	2.Решение профессиональных ситуационных задач по теме «Материальная ответственность»		
	Самостоятельная работа обучающихся	<i>4</i>	
	1.Составление схем по теме «Материальная ответственность работников и работодателей» 2.Составление глоссария по теме.		
Тема 3.6. Профессиональное образование. Гарантии работникам, совмещающим работу с обучением.	Содержание учебного материала	<i>10</i>	1,2,3
	Профессиональное обучение непосредственно в организациях. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Ученический договор. Повышение квалификации работников, его формы. Гарантии и компенсации при повышении квалификации. Особенности подготовки и повышения квалификации работников при высвобождении и потере работы.	<i>4</i>	
	Практическое занятие № 12	<i>2</i>	
	Решение профессиональных ситуационных задач по теме		
	Самостоятельная работа обучающихся	<i>4</i>	
	1. Составление схем по теме 2.Составление глоссария по теме		
	Раздел 4. Особенная часть. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников		
Тема 4.1.	Содержание учебного материала	<i>14</i>	

<p>Особенности регулирования труда отдельных категорий работников – несовершеннолетних, женщин, инвалидов.</p>	<p>Дифференциация в правовом регулировании труда как особенность метода трудового права.</p> <p>Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.</p> <p>Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.</p> <p>Особенности регулирования труда руководителей организаций и членов коллегиального исполнительного органа организации.</p> <p>Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.</p> <p>Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и работников занятых на сезонных работах.</p> <p>Трудовые договоры о надомной работе.</p> <p>Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.</p> <p>Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.</p> <p>Особенности регулирования труда работников транспорта.</p> <p>Особенности регулирования труда педагогических работников.</p> <p>Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.</p> <p>Особенности регулирования труда некоторых других категорий работников.</p> <p>Практические занятия № 13,14</p> <p>1.Решение профессиональных ситуационных задач по теме</p> <p>2.Определение правового положения отдельных категорий работников</p> <p>Самостоятельная работа обучающихся</p> <p>1. Составление схем по теме</p> <p>2.Составление глоссария по теме</p>	<p>6</p> <p>4</p> <p>4</p>	
	<p>Раздел 5. Особенная часть. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры</p>		
<p>Тема 5.1. Понятие и способы защиты трудовых прав работников.</p>	<p>Содержание учебного материала</p> <p>Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, их компетенция.</p> <p>Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.</p>	<p>8</p> <p>4</p>	<p>1,2</p>

	<p>Ответственность должностных лиц организаций за нарушение трудового законодательства.</p> <p>Иные способы защиты трудовых прав работников. Самозащита работниками трудовых прав.</p> <p>Самостоятельная работа обучающихся</p> <p>1. Составление схем по теме</p> <p>2. Составление глоссария по теме</p>	4	1,2,3
Тема 5.2. Трудовые споры.	Содержание учебного материала	10	
	Трудовые споры: понятие, виды, условия и причины возникновения; Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (КТС), в суде; Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров в примирительной комиссии, с участием посредника, в трудовом арбитраже; Право работников на забастовку, порядок ее проведения;	4	
	Практическое занятие № 15	2	
	Составление искового заявления о восстановлении на работе		
	Самостоятельная работа обучающихся	4	
	1. Анализ текста ТК РФ на предмет выявления различий между примирительными процедурами урегулирования коллективного трудового спора		
	2. Решение профессиональных задач		
	Раздел 6. Курсовое проектирование	20	
	Курсовая работа. Ознакомление с порядком оформления и написания.		
	Курсовая работа. Подбор литературы.		
	Курсовая работа. Составление плана работы.		
	Курсовая работа. Подготовка введения.		
	Курсовая работа. Подготовка 1 главы.		
	Курсовая работа. Подготовка 2 главы.		
	Курсовая работа. Подготовка заключения		
	Курсовая работа. Составление списка использованной литературы.		
	Курсовая работа. Защита		
	Примерная тематика курсовой работы (проекта)		
	1. Сфера действия трудового права.		

- | | | |
|---|--|--|
| <ol style="list-style-type: none">2. Трудовые отношения как объект воздействия трудового права.3. Соотношение принципов трудового права с общеправовыми принципами.4. Реализация принципа запрета принудительного труда в Трудовом кодексе РФ.5. Запрещение дискриминации в сфере труда.6. Права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов.7. Социальное партнерство на современном этапе: вопросы теории и практики.8. Система и формы социально-партнерских отношений в России.9. Система источников трудового права России.10. Соотношение централизованного, локального и договорного регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.11. Конституция РФ как источник трудового права.12. Место локальных нормативных актов в системе источников трудового права.13. Роль судебной практики в применении норм трудового права.14. Трудовая правосубъектность работников.15. Работодатель как субъект трудового права.16. Особенности трудового статуса иностранных граждан.17. Основания возникновения трудовых отношений.18. Юридические факты в трудовом праве.19. Сроки в трудовом праве.20. Содержание трудовых правоотношений.21. Личные неимущественные права работников.22. Представительство в трудовом праве.23. Индивидуально-договорное регулирование трудовых отношений.24. Условия приема на работу и порядок заключения трудового договора.25. Понятие и характеристика трудового договора, его соотношение с гражданско-правовыми договорами о труде.26. Содержание трудового договора.27. Срочный трудовой договор: особенности заключения и прекращения.28. Защита персональных данных работника.29. Изменение трудового договора.30. Приостановление трудового договора.31. Классификация оснований прекращения трудового договора.32. Увольнение работников по сокращению штатов: проблемы правоприменения. | | |
|---|--|--|

- | | | |
|--|--|--|
| <ol style="list-style-type: none">33. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя за нарушение дисциплины труда.34. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон и вследствие нарушения обязательных правил при заключении трудового договора.35. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.36. Дополнительные гарантии при увольнении отдельных категорий работников.37. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации.38. Режимы рабочего времени и его учет.39. Виды времени отдыха.40. Ежегодные оплачиваемые отпуска и порядок их предоставления.41. Виды дополнительных оплачиваемых отпусков.42. Правовое регулирование отпусков без сохранения заработной платы.43. Понятие и структура заработной платы.44. Правовые аспекты оплаты труда и основные государственные гарантии по оплате труда работников.45. Соотношение международного, централизованного и локального регулирования заработной платы.46. Применение принципа дифференциации в оплате труда работников.47. Ответственность работодателя за нарушение правил об оплате труда.48. Система гарантийных и компенсационных выплат.49. Гарантии для работников, совмещающих работу с обучением.50. Трудовой распорядок организации и меры его обеспечения.51. Меры поощрения за особые трудовые заслуги.52. Применение дисциплинарных взысканий.53. Ответственность за грубые нарушения трудовой дисциплины.54. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.55. Охрана труда и обеспечение прав работников на охрану труда.56. Охрана труда лиц, нуждающихся в особой социальной защите.57. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.58. Материальная ответственность сторон трудового договора и ее виды.59. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.60. Особенности регулирования труда государственных и муниципальных служащих. | | |
|--|--|--|

	<p>61. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.</p> <p>62. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.</p> <p>63. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.</p> <p>64. Особенности регулирования труда медицинских работников.</p> <p>65. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.</p> <p>66. Особенности регулирования труда надомников.</p> <p>67. Регулирование труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.</p> <p>68. Особенности регулирования труда работников транспорта.</p> <p>69. Особенности регулирования труда педагогических работников.</p> <p>70. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.</p> <p>71. Особенности регулирования труда работников творческих организаций.</p> <p>72. Защита трудовых прав работников и способы ее обеспечения.</p> <p>73. Система государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.</p> <p>74. Индивидуальные трудовые споры: понятие, виды, порядок рассмотрения.</p> <p>75. Досудебное рассмотрение индивидуальных трудовых споров.</p> <p>76. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах.</p> <p>77. Право на забастовку по российскому трудовому праву.</p> <p>78. Моральный вред в трудовом праве.</p> <p>79. Ответственность работодателей за нарушение трудового законодательства.</p> <p>80. Юридические гарантии реализации трудовых прав работников.</p>		
	Всего:	<i>156</i>	

Для характеристики уровня освоения учебного материала используются следующие обозначения:

1. – ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств);
2. – репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
3. – продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)

3 . УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Требования к минимальному материально-техническому обеспечению

Реализация программы дисциплины требует наличия учебного кабинета.
Оборудование учебного кабинета:

- стол и стул для преподавателя;
- столы и стулья для обучающихся;
- понятийные словари;
- нормативно-правовые акты.

Технические средства обучения: компьютер, принтер.

3.2. Информационное обеспечение обучения

Перечень рекомендуемых учебных изданий, Интернет – ресурсов, дополнительной литературы

Основные источники:

1. Нормативно-правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ [текст] // Российская газета. - 2009.- № 7 (21.01).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (с изменениями)
3. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 N 51-ФЗ (с изменениями).
4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (с изменениями).
5. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 N 117-ФЗ (с изменениями).
6. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (с изменениями).
7. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" (с изменениями).
8. Федеральный закон от 17.12.1998 N 188-ФЗ "О мировых судьях в Российской Федерации" (с изменениями).
9. Федеральный закон от 29.07.2004 N 98-ФЗ "О коммерческой тайне" (с изменениями)
10. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (с изменениями).

Учебники:

1. Трудовое право (для СПО). Учебник : учебник / Е.А. Певцова. — Москва : Юстиция, 2021. — 205 с. — ISBN 978-5-4365-2487-0.
2. Трудовое право : учебник / М.Б. Смоленский, С.В. Михайлов. — Москва : КноРус, 2020. — 254 с. — Для СПО. — ISBN 978-5-406-05658-5.
3. Трудовое право : учебник / В.Б. Гольцов, В.С. Озеров, Е.В. Платонов. — Москва : КноРус, 2021. — 452 с. — СПО. — ISBN 978-5-406-06304-0.

4. Трудовое право. Базовый уровень : учебник / Ю.А. Кучина, Е.В. Козина, К.А. Белозерова, Ю.И. Клепалова. — Москва : Юстиция, 2020. — 362 с. — СПО. — ISBN 978-5-4365-2260-9.
5. Трудовое право : учебник / Е.А. Певцова. — Москва : Юстиция, 2020. — 205 с. — Для СПО. — ISBN 978-5-4365-0493-3.
6. Трудовое право : учебник / Н.Н. Косаренко, Б.В. Шагиев. — Москва : КноРус, 2020. — 186 с. — Для СПО. — ISBN 978-5-406-05657-8.
7. Харитонов, С. В. Трудовое право : учебник для использования в учебном процессе образовательных учреждений, реализующих ФГОС СПО по специальности "Право и организация социального обеспечения", учебная дисциплина "Трудовое право" / С. В. Харитонов. — Москва : Академия, 2020. — 318 с. (РГБ)
8. Трудовое право. Практикум : учебное пособие для СПО, для студентов образовательных учреждений среднего профессионального образования / под редакцией профессоров В. Л. Гейхмана, И. К. Дмитриевой. — Москва : Юрайт, 2021. — 282 с. (РГБ)
9. Трудовое право : учебник для прикладного бакалавриата / В. Л. Гейхман и др. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 407 с. (ЭБ ЛитРес)
10. Головина, С. Ю. Трудовое право : учебник для академического бакалавриата / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 314 с. (ЭБ ЛитРес)

3. Дополнительные источники:

Интернет источники:

1. Комментарий к законодательству РФ о пенсионных накоплениях. Ю.В. Воронин, 2015
2. Трудовое право : учебник / О.В. Смирнов, И.О. Снигирева, Н.Г. Гладков, под ред. — 5-е издание. — Москва : Проспект, 2016. — 536 с. — ISBN 978-5-9988-0417-5.
3. Трудовое право России : учебник / А.М. Куренной под ред. — 3-е издание. — Москва : Проспект, 2016. — 624 с. — ISBN 978-5-392-17536-9.
4. «Все о праве». Портал предназначен для студентов-юристов, преподавателей и всем тем, кто интересуется юриспруденцией [Электронный ресурс]. — Режим доступа: www.allpravo.ru
5. «Права человека в России». Один из крупнейших ресурсов по правам человека в российском Интернете, Международные документы по правам человека [Электронный ресурс]. — Режим доступа: www.hro.org
6. Сервер органов государственной власти [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.gov.ru/>
7. Сервер правовой информации [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.legal.ru/>
8. Федеральный правовой портал «Юридическая Россия» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: www.law.edu.ru/
9. Журнал «Российское правосудие», 2018 г.

4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания)	Показатели оценки результата
1	2
У1 применять на практике нормы трудового законодательства;	Ориентирование в условиях постоянного изменения правовой базы.
У2 анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров	Осуществление поиска, анализа и оценки информации, необходимой для постановки и решения профессиональных задач, профессионального и личностного развития
У3 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений	Организация собственной деятельности, выбор типовых методов и способов выполнения профессиональных задач, оценка их эффективности и качества
У4 анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации	Выявление в реальных коллективных договорах условий, противоречащих законодательству; подготовка предложений по их устранению; составление проекта коллективного договора
З1 нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве	Ориентирование в условиях постоянного изменения правовой базы.
З2 содержание российского трудового права	Самостоятельно определяются задачи профессионального и личностного развития, занимается самообразованием, осознанно планирует повышение квалификации.
З3 права и обязанности работников и работодателей договора	Ориентирование в условиях постоянного изменения правовой базы.
З4 порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров	Ориентирование в условиях постоянного изменения правовой базы.
З5 виды трудовых договоров	Ориентирование в условиях постоянного изменения правовой базы.
З6 содержание трудовой дисциплины	Определение сроков привлечения к дисциплинарной ответственности; соблюдение порядка привлечения к дисциплинарной ответственности; оформление материалов по наложению дисциплинарного взыскания
З7 порядок разрешения трудовых споров	Перечисление этапов разрешения трудовых споров; определение сроков рассмотрения трудовых споров; объяснение порядка обжалования решений по

Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания)	Показатели оценки результата
1	2
	трудовым спорам
38 виды рабочего времени и времени отдыха	Понятие, режим рабочего времени, его виды. Учёт рабочего времени. Время отдыха. Отпуска. Понятие, виды отпусков. Порядок предоставления отпусков
39 формы и системы оплаты труда работников	Система оплаты труда. Порядок и условия выплаты заработной платы. Удержания из заработной платы работника. Сроки и место выплаты заработной платы
310 основы охраны труда	Нормативно-правовые акты по охране труда. Государственные нормативные требования охраны труда. Обязанности работника и работодателя в области охраны труда. Медицинские осмотры некоторых категорий работников. Специальная оценка условий труда. Охрана труда женщин, молодёжи. Обеспечение прав работников на охрану труда
311 порядок и условия материальной ответственности сторон трудового правовой	Понятие, виды и условия наступления материальной ответственности. Ограниченная и полная материальная ответственность. Порядок возмещения причинённого ущерба. Материальная ответственность работодателя перед работником. Материальная ответственность работника. Индивидуальная и коллективная материальная ответственность. Возмещение затрат, связанных с обучением работника.

Формы и методы контроля и оценки результатов обучения должны позволять проверять у обучающихся развитие общих компетенций и обеспечивающих контроль их умений.

Результаты (освоенные общие компетенции)	Основные показатели оценки результата	Формы и методы контроля и оценки
1	2	3
ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.	Выбор и применение методов и способов решения профессиональных задач, оценка эффективности и качества исполнения	Интерпретация результатов наблюдений за деятельностью обучающегося в процессе освоения образовательной программы.

Результаты (освоенные общие компетенции)	Основные показатели оценки результата	Формы и методы контроля и оценки
1	2	3
ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество	Эффективный поиск необходимой информации; Использование различных источников, включая электронные.	Интерпретация результатов наблюдений за деятельностью обучающегося в процессе освоения образовательной программы.
ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.	Анализ изменения законодательства в области организационно-управленческой деятельности.	Интерпретация результатов наблюдений за деятельностью обучающегося в процессе освоения образовательной программы.
ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития	Взаимодействие с обучающимися, преподавателями, другими сотрудниками учебного учреждения в ходе обучения.	Интерпретация результатов наблюдений за деятельностью обучающегося в процессе освоения образовательной программы.
ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности	Демонстрация нетерпимости к коррупционному поведению.	Интерпретация результатов наблюдений за деятельностью обучающегося в процессе освоения образовательной программы.
ОК-6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями	Умение анализировать коммуникационные процессы в организации. Знание основных правил, концепции взаимодействия людей в организации	Анализ коммуникаций в процессе учебной деятельности, самостоятельной работы и проведении внеучебных мероприятий

Результаты (освоенные общие компетенции)	Основные показатели оценки результата	Формы и методы контроля и оценки
1	2	3
ОК-8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.	Знание основ самоменеджмента, способность к рациональной организации своей деятельности	Оценка самостоятельной работы и проверка практических заданий
ОК-9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.	Оценивание условий и факторов внешней среды, влияющих на организацию	Подготовка рефератов, сообщений по инновационным направлениям развития профессиональной области

Формы и методы контроля и оценки результатов обучения должны позволять проверять у обучающихся развитие профессиональных компетенций и обеспечивающих контроль их умений.

Результаты (освоенные профессиональные компетенции)	Основные показатели оценки результата	Формы и методы контроля и оценки
1	2	3
ПК 1.1. Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты.	Анализ норм права. Применение нормативных актов. Использование нормативных актов при решении профессиональных ситуаций.	Наблюдение и оценка на практических занятиях. Оценка в ходе проведения практической работы. Оценка при решении ситуационных задач. Тестирование.
ПК 1.2. Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты.	Решение юридических ситуаций при осуществлении приема граждан по вопросам социальной защиты	Оценка результатов деятельности обучающихся при выполнении практической и самостоятельной работы
ПК 1.3. Рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций,	Определение пакета документов, необходимых для установления пенсий, назначения пособий,	Оценка выполнения практического задания

Результаты (освоенные профессиональные компетенции)	Основные показатели оценки результата	Формы и методы контроля и оценки
1	2	3
других выплат, а также мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите.	компенсаций и других мер социальной поддержки; Выделение недостающих документов и определение сроков их предоставления.	
ПК 1.4. Осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод), индексацию и корректировку пенсий, назначение пособий, компенсаций и других социальных выплат, используя информационно-компьютерные технологии.	Умение применять информационные системы «Гарант» и «Консультант плюс» для установления социальных выплат	Оценка решения нестандартных профессиональных задач. Проверка информации собранной и изученной студентами
ПК 2.2. Выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите, и осуществлять их учет, используя информационно-компьютерные технологии.	Своевременное выявление и осуществление учёта лиц, нуждающихся в социальной защите; результаты работы по разграничению лиц, нуждающихся в социальной помощи, по категориям (инвалиды отечественной войны, инвалиды, ветераны труда, семьи с детьми и т.д.); правильный выбор и применение компьютерных программ по базам данных лиц, нуждающихся в социальной защите; коррекция автоматизированных баз данных лиц, нуждающихся в социальной защите	Оценка решения ситуационных задач. Оценка практической работы.

Результаты (освоенные профессиональные компетенции)	Основные показатели оценки результата	Формы и методы контроля и оценки
1	2	3
Оценка личностных результатов	Демонстрация личностных результатов в процессе обучения	Контроль и оценка личностных результатов в процессе обучения
ЛР 1 Осознающий себя гражданином и защитником великой страны.	– проявление мировоззренческих установок на готовность молодых людей к работе на благо Отечества;	
ЛР 2 Проявляющий активную гражданскую позицию, демонстрирующий приверженность принципам честности, порядочности, открытости, экономически активный и участвующий в студенческом и территориальном самоуправлении, в том числе на условиях добровольчества, продуктивно взаимодействующий и участвующий в деятельности общественных организаций.	– демонстрация навыков межличностного делового общения, социального имиджа; – отсутствие социальных конфликтов среди обучающихся, основанных на межнациональной, межрелигиозной почве;	
ЛР 3 Соблюдающий нормы правопорядка, следующий идеалам гражданского общества, обеспечения безопасности, прав и свобод граждан России. Лояльный к установкам и проявлениям представителей субкультур, отличающий их от групп с деструктивным и девиантным поведением. Демонстрирующий неприятие и предупреждающий социально опасное поведение окружающих.	– проявление правовой активности и навыков правомерного поведения, уважения к Закону; – готовность к общению и взаимодействию с людьми самого разного статуса, этнической, религиозной принадлежности и в многообразных обстоятельствах;	
ЛР 4 Проявляющий и демонстрирующий уважение к людям труда, осознающий ценность собственного труда. Стремящийся к формированию в сетевой среде лично и профессионального конструктивного «цифрового следа».	– демонстрация интереса к будущей профессии; – положительная динамика в организации собственной учебной деятельности по результатам самооценки, самоанализа и коррекции ее результатов; – ответственность за результат учебной деятельности и подготовки к профессиональной деятельности; – проявление высокопрофессиональной трудовой активности;	

Результаты (освоенные профессиональные компетенции)	Основные показатели оценки результата	Формы и методы контроля и оценки
1	2	3
<p>ЛР 5 Демонстрирующий приверженность к родной культуре, исторической памяти на основе любви к Родине, родному народу, малой родине, принятию традиционных ценностей многонационального народа России.</p>		<ul style="list-style-type: none"> – соблюдение этических норм общения при взаимодействии с обучающимися, преподавателями, мастерами и руководителями практики; – проявление экономической и финансовой культуры, экономической грамотности, а также собственной адекватной позиции по отношению к социально-экономической действительности
<p>ЛР 6 Проявляющий уважение к людям старшего поколения и готовность к участию в социальной поддержке и волонтерских движениях.</p>		<ul style="list-style-type: none"> – готовность к общению и взаимодействию с людьми самого разного статуса, этнической, религиозной принадлежности и в многообразных обстоятельствах;
<p>ЛР 7 Осознающий приоритетную ценность личности человека; уважающий собственную и чужую уникальность в различных ситуациях, во всех формах и видах деятельности.</p>		<ul style="list-style-type: none"> – готовность к общению и взаимодействию с людьми самого разного статуса, этнической, религиозной принадлежности и в многообразных обстоятельствах;
<p>ЛР 8 Проявляющий и демонстрирующий уважение к представителям различных этнокультурных, социальных, конфессиональных и иных групп. Сопричастный к сохранению, преумножению и трансляции культурных традиций и ценностей многонационального российского государства.</p>		<ul style="list-style-type: none"> – готовность к общению и взаимодействию с людьми самого разного статуса, этнической, религиозной принадлежности и в многообразных обстоятельствах; – отсутствие социальных конфликтов среди обучающихся, основанных на межнациональной, межрелигиозной почве; – отсутствие фактов проявления идеологии терроризма и экстремизма среди обучающихся;
<p>ЛР 9 Соблюдающий и пропагандирующий правила здорового и безопасного образа жизни, спорта; предупреждающий либо преодолевающий зависимости от алкоголя, табака, психоактивных веществ, азартных игр и т.д. Сохраняющий психологическую устойчивость в ситуативно сложных или стремительно меняющихся ситуациях.</p>		<ul style="list-style-type: none"> – демонстрация навыков здорового образа жизни и высокий уровень культуры здоровья обучающихся; – умение противодействовать терроризму и экстремизму

Результаты (освоенные профессиональные компетенции)	Основные показатели оценки результата	Формы и методы контроля и оценки
1	2	3
ЛР 10 Заботящийся о защите окружающей среды, собственной и чужой безопасности, в том числе цифровой.		<ul style="list-style-type: none"> – проявление экологической культуры, бережного отношения к родной земле, природным богатствам России и мира; – демонстрация умений и навыков разумного природопользования, нетерпимого отношения к действиям, приносящим вред экологии;
ЛР 11 Проявляющий уважение к эстетическим ценностям, обладающий основами эстетической культуры.		<ul style="list-style-type: none"> – проявление уважения к эстетическим ценностям, владение основами эстетической культуры
ЛР 12 Принимающий семейные ценности, готовый к созданию семьи и воспитанию детей; демонстрирующий неприятие насилия в семье, ухода от родительской ответственности, отказа от отношений со своими детьми и их финансового содержания.		<ul style="list-style-type: none"> – демонстрация принятия семейных ценностей, готовность к созданию семьи и воспитанию детей; неприятие насилия в семье, ухода от родительской ответственности, отказа от отношений со своими детьми и их финансового содержания
ЛР 13 Демонстрирующий умение эффективно взаимодействовать в команде, вести диалог, в том числе с использованием средств коммуникации		<ul style="list-style-type: none"> – участие в конкурсах профессионального мастерства, олимпиадах по профессии, викторинах, в предметных неделях; – конструктивное взаимодействие в учебном коллективе/бригаде; – участие в исследовательской и проектной работе;
ЛР 14 Демонстрирующий навыки анализа и интерпретации информации из различных источников с учетом нормативно-правовых норм		<ul style="list-style-type: none"> – проявление культуры потребления информации, умений и навыков пользования компьютерной техникой, навыков отбора и критического анализа информации, умения ориентироваться в информационном пространстве;
ЛР 15 Демонстрирующий готовность и способность к образованию, в том числе самообразованию, на протяжении всей жизни; сознательное отношение к непрерывному образованию как условию успешной профессиональной и общественной деятельности.		<ul style="list-style-type: none"> – участие в конкурсах профессионального мастерства, олимпиадах по профессии, викторинах, в предметных неделях; – конструктивное взаимодействие в учебном коллективе/бригаде; – участие в исследовательской и проектной работе; – оценка собственного продвижения, личностного развития;

Результаты (освоенные профессиональные компетенции)	Основные показатели оценки результата	Формы и методы контроля и оценки
1	2	3
	– участие в конкурсах профессионального мастерства и в командных проектах	

**Частное профессиональное образовательное учреждение
«Пятигорский техникум экономики и инновационных технологий»
(ЧПОУ «ПТЭИТ»)**


УТВЕРЖДАЮ
Директор ЧПОУ «ПТЭИТ»
 В.М.Вазагов
«30» мая 2022 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине
ОП.05 Трудовое право

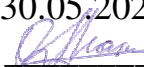
Для студентов по специальности
СПО: 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения»


г.Пятигорск, 2022 г.

Комплекты контрольно-оценочных средств разработаны на основе Федерального государственного образовательного стандарта (далее – ФГОС) по специальности среднего профессионального образования (далее СПО) 40.02.01 Право и организация социального обеспечения

Организация-разработчик: Частное профессиональное образовательное учреждение «Пятигорский техникум экономики и инновационных технологий» (ЧПОУ «ПТЭИТ»)

Разработчик: Макаренко О.В. преподаватель ЧПОУ «ПТЭИТ»

РАССМОТРЕН
отделением юридических дисциплин
Протокол №5 от 30.05.2022г.
Зав.отделением  Макаренко О.В.

СОГЛАСОВАН
на заседании УМС
Пр. №5 от 30.05.2022
 Шныров И.В.

Рецензенты:

Уфимцева Д.В. - преподаватель ЧПОУ «ПТЭИТ»

Перякина М.П. – к.ю.н., доцент, РЭУ им. Г.В.Плеханова филиал в г.Пятигорске Ставропольского края

Содержание

1. Паспорт комплекта контрольно-оценочных средств.....	4
2. Результаты освоения учебной дисциплины, подлежащие проверке.....	5
3. Оценка освоения учебной дисциплины	
3.1. Формы контроля и оценивания элементов учебной дисциплины	6
3.2. Критерии оценки	7
4. Комплект контрольно-оценочных средств для текущего контроля знаний и умений	9
4.1. Типовые задания для текущего контроля	9
4.1.1. Типовые задания для мини-теста.....	16
5. Комплект контрольно-оценочных средств для рубежного контроля знаний и умений.....	18
6. Комплект контрольно-оценочных средств для промежуточной аттестации	23
7. Перечень материалов, оборудования и информационных источников, используемых в аттестации	25

1. Паспорт контрольно-оценочных средств

Комплект контрольно-оценочных средств (далее – КОС) предназначен для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу *учебной дисциплины* цикла общепрофессиональных дисциплин «Трудовое право».

КОС включает контрольные материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, разработан в соответствии с рабочей программой по «Трудовому праву»

С целью овладения указанным видом профессиональной деятельности и соответствующими профессиональными компетенциями обучающийся в ходе освоения профессиональной дисциплины должен:

уметь:

У1 применять на практике нормы трудового законодательства;

У2 анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;

У3 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;

У4 анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации

знать:

31 нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;

32 содержание российского трудового права;

33 права и обязанности работников и работодателей;

34 порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;

35 виды трудовых договоров;

36 содержание трудовой дисциплины;

37 порядок разрешения трудовых споров;

38 виды рабочего времени и времени отдыха;

39 формы и системы оплаты труда работников;

310 основы охраны труда;

В части освоения общепрофессиональной деятельностью юрист должен обладать **общими компетенциями**, включающими в себя способность:

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

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

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

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

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

ОК-6. Работать в коллективе и команде, обеспечивать ее сплочение, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

ОК-8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

ОК-9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен обладать **профессиональными компетенциями**, соответствующими видам деятельности:

Обеспечение реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты

ПК-1.1. Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты.

ПК-1.2. Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты.

ПК-1.3. Рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций, других выплат, а также мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите.

ПК-1.4. Осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод), индексацию и корректировку пенсий, назначение пособий, компенсаций и других социальных выплат, используя информационно-компьютерные технологии.

ПК-2.2. Выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите, и осуществлять их учет, используя информационно-компьютерные технологии.

Формой аттестации по учебной дисциплине является **экзамен**.

2. Результаты освоения учебной дисциплины, подлежащие проверке

В результате аттестации по учебной дисциплине осуществляется комплексная проверка следующих умений и знаний, а также динамика формирования компетенций:

Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания)	Показатели оценки результата
У1 применять на практике нормы трудового законодательства;	Ориентирование в условиях постоянного изменения правовой базы.
У2 анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров	Осуществление поиска, анализа и оценки информации, необходимой для постановки и решения профессиональных задач, профессионального и личностного развития
У3 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений	Организация собственной деятельности, выбор типовых методов и способов выполнения профессиональных задач, оценка их эффективности и качества
У4 анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации	Выявление в реальных коллективных договорах условий, противоречащих законодательству; подготовка предложений по их устранению; составление проекта коллективного договора
31 нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве	Ориентирование в условиях постоянного изменения правовой базы.
32 содержание российского трудового права	Самостоятельно определяются задачи профессионального и личностного развития, занимается самообразованием, осознанно планирует повышение квалификации.
33 права и обязанности работников и работодателей договора	Ориентирование в условиях постоянного изменения правовой базы.
34 порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров	Ориентирование в условиях постоянного изменения правовой базы.
35 виды трудовых договоров	Ориентирование в условиях постоянного изменения правовой базы.
36 содержание трудовой дисциплины	Определение сроков привлечения к дисциплинарной ответственности; соблюдение порядка привлечения к дисциплинарной ответственности; оформление материалов по наложению дисциплинарного взыскания

37 порядок разрешения трудовых споров	Перечисление этапов разрешения трудовых споров; определение сроков рассмотрения трудовых споров; объяснение порядка обжалования решений по трудовым спорам
38 виды рабочего времени и времени отдыха	Понятие, режим рабочего времени, его виды. Учёт рабочего времени. Время отдыха. Отпуска. Понятие, виды отпусков. Порядок предоставления отпусков
39 формы и системы оплаты труда работников	Система оплаты труда. Порядок и условия выплаты заработной платы. Удержания из заработной платы работника. Сроки и место выплаты заработной платы
310 основы охраны труда	Нормативно-правовые акты по охране труда. Государственные нормативные требования охраны труда. Обязанности работника и работодателя в области охраны труда. Медицинские осмотры некоторых категорий работников. Специальная оценка условий труда. Охрана труда женщин, молодёжи. Обеспечение прав работников на охрану труда
311 порядок и условия материальной ответственности сторон трудового правовой	Понятие, виды и условия наступления материальной ответственности. Ограниченная и полная материальная ответственность. Порядок возмещения причинённого ущерба. Материальная ответственность работодателя перед работником. Материальная ответственность работника. Индивидуальная и коллективная материальная ответственность. Возмещение затрат, связанных с обучением работника.

Формы и методы контроля и оценки результатов обучения должны позволять проверять у обучающихся развитие общих компетенций и обеспечивающих контроль их умений.

Результаты (освоенные общие компетенции)	Основные показатели оценки результата
ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.	Выбор и применение методов и способов решения профессиональных задач, оценка эффективности и качества исполнения
ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество	Эффективный поиск необходимой информации; Использование различных источников, включая электронные.
ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.	Анализ изменения законодательства в области организационно- управленческой деятельности.
ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного	Взаимодействие с обучающимися, преподавателями, другими сотрудниками учебного учреждения в ходе обучения.

развития	
ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности	Демонстрация нетерпимости к коррупционному поведению.
ОК-6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями	Умение анализировать коммуникационные процессы в организации. Знание основных правил, концепции взаимодействия людей в организации
ОК-8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.	Знание основ самоменеджмента, способность к рациональной организации своей деятельности
ОК-9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.	Оценивание условий и факторов внешней среды, влияющих на организацию

Формы и методы контроля и оценки результатов обучения должны позволять проверять у обучающихся развитие профессиональных компетенций и обеспечивающих контроль их умений.

Результаты (освоенные профессиональные компетенции)	Основные показатели оценки результата
ПК 1.1. Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты.	Анализ норм права. Применение нормативных актов. Использование нормативных актов при решении профессиональных ситуаций.
ПК 1.2. Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты.	Решение юридических ситуаций при осуществлении приема граждан по вопросам социальной защиты
ПК 1.3. Рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций, других выплат, а также мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите.	Определение пакета документов, необходимых для установления пенсий, назначения пособий, компенсаций и других мер социальной поддержки; Выделение недостающих документов и определение сроков их предоставления.
ПК 1.4. Осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод), индексацию и корректировку пенсий, назначение пособий, компенсаций и других социальных выплат, используя информационно-компьютерные технологии.	Умение применять информационные системы «Гарант» и «Консультант плюс» для установления социальных выплат
ПК 2.2. Выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите, и осуществлять их учет, используя информационно-компьютерные технологии.	Своевременное выявление и осуществление учёта лиц, нуждающихся в социальной защите; результаты работы по разграничению лиц, нуждающихся в социальной помощи, по категориям (инвалиды

	отечественной войны, инвалиды, ветераны труда, семьи с детьми и т.д.); правильный выбор и применение компьютерных программ по базам данных лиц, нуждающихся в социальной защите; коррекция автоматизированных баз данных лиц, нуждающихся в социальной защите
--	---

3. Оценка освоения учебной дисциплины

3.1. Формы контроля и оценивания элементов учебной дисциплины

Элемент учебной дисциплины	Результаты обучения	Формы и методы контроля и оценивания		
		Текущий контроль	Рубежный контроль	Промежуточная аттестация
Тема 1.4. Социальное партнерство в сфере труда.	У1, 31, 32, ОК 1,2,3,4,5,6,8,9 ПК 1.1.,1.2.,1.3,1.4. 2.2	индивидуальный и фронтальный опрос	Тестирование	зачет
Тема 2.1. Основы правового регулирования рынка труда, занятости и трудоустройства.	У1, 31, 32, ОК 1,2,3,4,5,6,8,9 ПК 1.1.,1.2.,1.3,1.4. 2.2	Тест точность и скорость выполнения тестового задания, соответствие эталонам ответов	Тестирование	экзамен
Тема 2.2. Трудовой договор (контракт)	У1, 31, 32, ОК 1,2,3,4,5,6,8,9 ПК 1.1.,1.2.,1.3,1.4. 2.2	индивидуальный и фронтальный опрос	Тестирование	экзамен
Тема 3.1. Рабочее время и время отдыха.	У1, 31, 32, ОК 1,2,3,4,5,6,8,9 ПК 1.1.,1.2.,1.3,1.4. 2.2	Тест точность и скорость выполнения тестового задания, соответствие эталонам ответов	Тестирование	экзамен
Тема 3.2. Заработная плата, гарантии и компенсации.	У1, 31, 32, ОК 1,2,3,4,5,6,8,9 ПК 1.1.,1.2.,1.3,1.4. 2.2	Тест точность и скорость выполнения тестового задания, соответствие эталонам ответов	Тестирование	экзамен
Тема 3.3.	У1, 31, 32, ОК	индивидуальный	Тестирование	экзамен

Трудовой распорядок. Дисциплина труда.	1,2,3,4,5,6,8,9 ПК 1.1.,1.2.,1.3,1.4. 2.2	опрос, разноуровневые задания		
Тема 3.5. Материальная ответственность сторон трудового договора.	У1, 31, 32, ОК 1,2,3,4,5,6,8,9 ПК 1.1.,1.2.,1.3,1.4. 2.2	Тест точность и скорость выполнения тестового задания, соответствие эталонам ответов	Тестирование	экзамен
Тема 3.6. Профессиональное образование. Гарантии работникам, совмещающим работу с обучением.	У1, 31, 32, ОК 1,2,3,4,5,6,8,9 ПК 1.1.,1.2.,1.3,1.4. 2.2	Тест точность и скорость выполнения тестового задания, соответствие эталонам ответов	Тестирование	экзамен
Тема 5.2. Трудовые споры.	У1, 31, 32, ОК 1,2,3,4,5,6,8,9 ПК 1.1.,1.2.,1.3,1.4. 2.2	Тест точность и скорость выполнения тестового задания, соответствие эталонам ответов	Тестирование	экзамен

3.2. Критерии оценки

Тип (вид) задания	Критерии оценки
Устные ответы	<p>Оценка «5» ставится в том случае, если студент правильно понимает сущность вопроса, дает точное определение и истолкование основных понятий; правильно анализирует условие задачи, строит алгоритм и записывает программу; строит ответ по собственному плану, сопровождает ответ новыми примерами, умеет применить знания в новой ситуации; может установить связь между изучаемым и ранее изученным материалом из курса информатики, а также с материалом, усвоенным при изучении других дисциплин/модулей.</p> <p>Оценка «4» ставится, если ответ студента удовлетворяет основным требованиям к ответу на оценку 5, но дан без использования собственного плана, новых примеров, без применения знаний в новой ситуации, без использования связей с ранее изученным материалом и материалом, усвоенным при изучении других дисциплин/модулей; студент допустил одну ошибку или не более двух недочетов и может их исправить самостоятельно или с небольшой помощью учителя.</p> <p>Оценка «3» ставится, если студент правильно понимает сущность вопроса, но в ответе имеются отдельные пробелы в усвоении вопросов курса информатики, не препятствующие дальнейшему усвоению программного материала; умеет применять полученные знания при решении простых задач по готовому алгоритму; допустил не более одной</p>

		грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более двух-трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и трех недочетов; допустил четыре-пять недочетов. Оценка «2» ставится, если студент не овладел основными знаниями и умениями в соответствии с требованиями программы и допустил больше ошибок и недочетов, чем необходимо для оценки
	Тесты	«5» - 100 – 91% правильных ответов «4» - 70 - 90% правильных ответов «3» - 52 – 69% правильных ответов «2» - 51% и менее правильных ответов
	Контрольная (самостоятельная) работа	«5» - 100 – 91% правильных ответов «4» - 70 - 90% правильных ответов «3» - 52 – 69% правильных ответов «2» - 51% и менее правильных ответов
	Конспекты	Соответствие содержания работы, заявленной теме, правилам оформления работы.
	Доклады, рефераты, эссе, творческие работы	Оценка «5» ставится, если выполнены все требования к написанию и защите работы: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. Оценка «4» – основные требования к работе и её защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы. Оценка «3» имеются существенные отступления от требований к работе. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод. Оценка «2» – тема не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.
	Практические работы	«5» - 100 – 91% правильных ответов «4» - 70 - 90% правильных ответов «3» - 52 – 69% правильных ответов «2» - 51% и менее правильных ответов

4. Комплект контрольно-оценочных средств для текущего контроля знаний и умений

Текущая аттестация студентов по дисциплине «Трудовое право» проводится в соответствии с Уставом техникума, локальными документами техникума и является обязательной.

Текущая аттестация по дисциплине «Трудовое право» проводится в форме контрольных мероприятий на учебных занятиях по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

- степень усвоения теоретических знаний;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
- результаты самостоятельной работы.

Оценивание осуществляется путём выставления оценок в журнал и указанием количества пропущенных занятий.

Комплект оценочных средств текущего контроля включает:

- фронтальный опрос
- индивидуальный опрос

- разноуровневые задания для самостоятельной работы
- круглый стол
- эссе
- творческое задание
- диктант
- мини-тест

4.1. Типовые задания для текущего контроля

4.1.1. Типовые задания для мини-теста

Тема 1.1 Понятие трудового права, предмет и метод трудового права

Форма контроля: опрос, тестирование, практическое задание, доклад

1. Трудовое право:

- а) Сложившийся комплекс экономических, административных, социальных отношений
- б) отрасль российского права, регулирующая трудовые отношения
- в) соглашение между работником и работодателем

2. Соглашение между работодателем и работником о порядке их отношений:

- а) трудовой договор; б) договор перевозки; в) коллективный договор;

3. Функция, заключающаяся в том, что трудовое законодательство устанавливает особый вид дисциплинарной ответственности:

- а) Производственная функция б) Регулятивная функция в) Охранительная функция г) Функция социальной защиты

4. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, может быть, расторгнут по инициативе работника, если работник письменно предупредил собственника или уполномоченный им орган:

- а) за два месяца. б) за один месяц. в) за две недели

5. С какого возраста несовершеннолетний подросток может заключать трудовой договор самостоятельно:

- а) 14 лет б) 18 лет в) 16 лет

6. Испытательный срок нельзя устанавливать:

- а) младшему медицинскому персоналу б) молодому специалисту.
- в) медсестрам г) лицам, старше 50 лет.

7. Испытательный срок устанавливается:

- а) от 1 недели до 1 месяца, исключительный случай составляет 7 месяцев
- б) от 1 месяца до 3 месяцев, исключительный случай составляет 6 месяцев
- в) от 1 недели до 3 месяцев, исключительный случай составляет 6 месяцев
- г) от 2 недель до 3 месяцев, исключительный случай составляет 6 месяцев

8. Ежегодный основной отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее:

- а) 15 рабочих дней б) 30 дней в) 28 календарных дней г) 24 календарных дня

9. К видам отдыха не относится:

- а) междусменный перерыв в работе б) обеденный перерыв
- в) специальный перерыв в течение рабочего дня г) очередной ежегодный отпуск.

10. Какой документ работнику не требуется представлять при приеме на работу?

- а) паспорт б) диплом в) военный билет (для военнообязанных).
- г) справку с места жительства.

Ответы к тестам по трудовому праву:

1. б, 2. а, 3. в, 4. в, 5. в, 6. б, 7. б, 8. б, 9. в, 10. г.

Практическое задание

Задача. Директор школы заключил с гражданином Козловым соглашение, в соответствии с которым Козлов в течение двух месяцев должен произвести остекление окон в школе. По окончании работы Козлов предъявил дополнительные требования: во-

первых, увеличить оплату (так как работал в выходные дни, за что положена повышенная оплата) и, во-вторых, оплатить больничный лист (так как во время работы болел 10 дней). Какие возникли отношения в данном случае, какой отраслью права они регулируются и каковы соответственно последствия?

Задача. Для строительства складских помещений начальник цеха готовой продукции заключил договор с бригадой строителей. Согласно этому договору строители должны были за месяц построить склад определенной площади, а начальник цеха - выплатить им оговоренную сумму. Через некоторое время после заключения договора начальник цеха, желая проверить, как идет строительство, прибыл на стройплощадку, но не застал бригадира и двоих членов бригады, которые в этот день на стройке не работали. Считая это нарушением трудовой дисциплины, начальник цеха издал приказ об объявлении бригадиру и двоим работникам, отсутствовавшим на работе, строгого выговора. Ознакомившись с приказом, бригадир заявил, что они не являются работниками данного цеха и поэтому начальник цеха не может объявить им выговор. В каких отношениях с цехом готовой продукции состоит бригада строителей? Решите эту ситуацию по существу.

Вопросы для опроса по теме:

1. Практический анализ отношений по труду, разграничение их по отраслевой принадлежности. Изучение судебной практики, связанной с переквалификацией гражданско-правовых договоров в трудовые.
2. Исследование текста Трудового кодекса Российской Федерации, иных нормативно-правовых актов на предмет выявления императивных и диспозитивных норм, проявлений характерных черт и особенностей метода трудового права.
3. Выявление соотношения системы трудового права и трудового законодательства на основе анализа Трудового кодекса Российской Федерации.

Тема доклада: «Защитная функция профсоюзов в современных условиях».

Тема 1.2. Источники трудового права и их классификация

Форма контроля: опрос, тестирование, практическое задание, доклад

1. Выполнение заданий в тестовой форме

1. Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы:

- а) Тарифная ставка б) Квалификационный разряд в) Заработная плата

2. Материальная ответственность – это:

- а) обязанность возместить коллеге стоимость испорченной вещи.
б) обязанность вернуть долг в) вид гражданско-правовой ответственности.
г) обязанность работника возместить организации вред, нанесенный по его вине.

3. Какое условие не относится к необходимым условиям трудового договора?

- а) должностной оклад б) наименование должности
в) установление неполного рабочего дня. г) распорядок рабочего времени.

4. К работе в выходные дни согласно законодательству нельзя привлекать:

- а) сотрудников, принятых на работу более 10 лет назад.
б) женщину, у которой мать-инвалид в) сотрудников, работающих менее года.
г) женщину, у которой есть ребенок до 3-х лет.

5. Величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника:

- а) Оклад б) Квалификационный разряд в) Оплата труда

6. Развитое противоречие, характеризующееся непримиримостью позиций сторон, высшей степенью напряжения отношений между ними:

- а) конфликт б) трудовой спор в) недоговорённость

7. Фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определённой сложности за единицу времени:

а) Тарифная ставка б) Квалификационный разряд в) Заработная плата

8. Разновидность противоречия, которое имеет несколько стадий развития:

а) конфликт б) трудовой спор в) трудовые споры

9. Обязанность работника в случае необходимости эпизодически выполнять работу за пределами рабочего дня или более интенсивно:

а) Ненормированный рабочий день б) Сверхурочная работа в) Неполное рабочее время

10. Для несовершеннолетних в возрасте от 16 до 18 лет устанавливается рабочая неделя:

а) 40 часов б) 30 часов в) 36 часов г) 24 часа

Ответы к тестам по трудовому праву:

1.в,2.г,3.г,4.г,5.б,6.а,7.а,8.б,9.а,10.в

Практическое задание:

Задача. Работникам совместного российско-финского предприятия, гражданам Финляндии, были объявлены выговоры за нарушение трудовой дисциплины, а одному из них отпуск перенесен с летнего периода на зимний. Не согласившись с наказанием, они обратились в профком с просьбой разъяснить правомерность применения к ним российского законодательства о труде. Правильно ли поступила администрация? Подготовьте ответ профкома.

Задача. Мохова заключила соглашение с совместным российско-германским предприятием сроком на 1 год о работе в качестве повара столовой. В соглашении указано, что трудовые отношения регулируются коллективным договором и данным письменным соглашением. Соответствует ли это положение законодательству? Обоснуйте свой ответ.

Задача. Департамент труда субъекта Российской Федерации в октябре разослал по организациям, использующим труд рабочих и служащих, письмо. В этом письме указывалось требование об обязательной разработке в течение ноября данного года проекта коллективного договора и представлении его в декабре на предварительное согласование с указанным департаментом. Кроме того, в письме определялись правила индексации заработной платы, которые должны содержаться в коллективных договорах любых организаций. Проанализируйте ситуацию

Вопросы для опроса по теме:

1. Виды и система источников трудового права.
2. Характеристика основных источников трудового права.
3. Роль судебной практики в развитии источников трудового права.

Тема доклада: «Перевод на другую работу: понятие и виды»

Тема 1.3. Субъекты трудового права

Форма контроля: тестирование, практическое задание, деловая игра, доклад

1. Трудовое право:

- а) Сложившийся комплекс экономических, административных, социальных отношений
- б) отрасль российского права, регулирующая трудовые отношения
- в) соглашение между работником и работодателем

2. Соглашение между работодателем и работником о порядке их отношений:

- а) трудовой договор; б) договор перевозки; в) коллективный договор;

3. Функция, заключающаяся в том, что трудовое законодательство устанавливает особый вид дисциплинарной ответственности:

- а) Производственная функция б) Регулятивная функция в) Охранительная функция г) Функция социальной защиты

4. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, может быть, расторгнут по инициативе работника, если работник письменно предупредил собственника или

уполномоченный им орган:

а) за два месяца. б) за один месяц. в) за две недели

5. С какого возраста несовершеннолетний подросток может заключать трудовой договор самостоятельно:

а) 14 лет б) 18 лет в) 16 лет

6. Испытательный срок нельзя устанавливать:

а) младшему медицинскому персоналу б) молодому специалисту.

в) медсестрам г) лицам, старше 50 лет.

7. Испытательный срок устанавливается:

а) от 1 недели до 1 месяца, исключительный случай составляет 7 месяцев

б) от 1 месяца до 3 месяцев, исключительный случай составляет 6 месяцев

в) от 1 недели до 3 месяцев, исключительный случай составляет 6 месяцев

г) от 2 недель до 3 месяцев, исключительный случай составляет 6 месяцев

8. Ежегодный основной отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее:

а) 15 рабочих дней б) 30 дней в) 28 календарных дней г) 24 календарных дня

9. К видам отдыха не относится:

а) междуменный перерыв в работе б) обеденный перерыв

в) специальный перерыв в течение рабочего дня г) очередной ежегодный отпуск.

10. Какой документ работнику не требуется представлять при приеме на работу?

а) паспорт б) диплом в) военный билет (для военнообязанных).

г) справку с места жительства.

Ответы к тестам по трудовому праву:

1. б, 2. а, 3. в, 4.в, 5.в,6.б, 7.б, 8.б,9.в,10.г.

Практическое задание

Задача. Два работника ООО «Алиса», считая, что права работников нарушаются работодателем, решили создать профсоюз. Имеют ли они на это право? Какие действия необходимо предпринять работникам, чтобы зарегистрировать профессиональный союз?

Возможно ли создание профсоюза в военной части, в медицинском учреждении, в полиции?

Деловая игра «Субъекты трудового права».

Тема доклада: «Правовое регулирование оплаты труда».

Тема 1.4. Трудовые правоотношения

Форма контроля: доклад

Тема доклада: «Правоотношения в сфере правового регулирования труда».

Тема 1.5. Социальное партнерство в сфере труда

Форма контроля: тестирование, практическое задание, деловая игра

Вариант 1

1. Выполнение заданий в тестовой форме

1. Инициатива по проведению коллективных переговоров принадлежит:

а. представителям работников

б. представителям работодателей

в. обоим.

2. Представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение

- а. семи календарных дней
 - б. семи рабочих дней
 - в. десяти календарных дней
 - г. десяти рабочих дней
- со дня получения уведомления.

2. Решения задач

Задача. Департамент труда субъекта Российской Федерации в октябре разослал по организациям, использующим труд рабочих и служащих, письмо. В этом письме указывалось требование об обязательной разработке в течение ноября данного года проекта коллективного договора и представлении его в декабре на предварительное согласование с указанным департаментом. Кроме того, в письме определялись правила индексации заработной платы, которые должны содержаться в коллективных договорах любых организаций. Проанализируйте ситуацию с позиций соблюдения принципов трудового права.

Вариант 2

1) Выполнение заданий в тестовой форме

1. Выполнение заданий в тестовой форме

1. Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы:

- а) Тарифная ставка б) Квалификационный разряд в) Заработная плата

2. Материальная ответственность – это:

- а) обязанность возместить коллеге стоимость испорченной вещи.
- б) обязанность вернуть долг в) вид гражданско-правовой ответственности.
- г) обязанность работника возместить организации вред, нанесенный по его вине.

3. Какое условие не относится к необходимым условиям трудового договора?

- а) должностной оклад б) наименование должности
- в) установление неполного рабочего дня. г) распорядок рабочего времени.

4. К работе в выходные дни согласно законодательству нельзя привлекать:

- а) сотрудников, принятых на работу более 10 лет назад.
- б) женщину, у которой мать-инвалид в) сотрудников, работающих менее года.
- г) женщину, у которой есть ребенок до 3-х лет.

5. Величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника:

- а) Оклад б) Квалификационный разряд в) Оплата труда

6. Развитое противоречие, характеризующееся непримиримостью позиций сторон, высшей степенью напряжения отношений между ними:

- а) конфликт б) трудовой спор в) недоговорённость

7. Фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определённой сложности за единицу времени:

- а) Тарифная ставка б) Квалификационный разряд в) Заработная плата

8. Разновидность противоречия, которое имеет несколько стадий развития:

- а) конфликт б) трудовой спор в) трудовые споры

9. Обязанность работника в случае необходимости эпизодически выполнять работу за пределами рабочего дня или более интенсивно:

- а) Ненормированный рабочий день б) Сверхурочная работа в) Неполное рабочее время

10. Для несовершеннолетних в возрасте от 16 до 18 лет устанавливается рабочая неделя:

- а) 40 часов б) 30 часов в) 36 часов г) 24 часа

Ответы к тестам по трудовому праву:

1.в,2,г,3.г,4.г,5.б,6.а,7.а,8.б,9.а,10.в

Практическое задание

Задача. Профсоюзный комитет частного маслозавода поставил перед собственником завода вопрос о снятии начальника отдела снабжения с занимаемой должности в связи с тем, что он не обеспечил выполнение условий коллективного договора о приобретении спецодежды и других средств индивидуальной защиты работников. Отсутствие их было причиной нескольких несчастных случаев.

Какое решение может быть принято собственником? Какие вы знаете виды ответственности за неисполнение обязательств по коллективному договору?

Задача. Региональным трехсторонним соглашением по социально-трудовым вопросам Омской области установлено правило об обязательной выплате высвобождаемым работникам Омской области единовременного пособия в размере 50 минимальных размеров оплаты труда (МРОТ) за счет средств работодателя. Директор ООО «Бытовая химия», расположенного на территории Омской области, не входит в объединение работодателей Омской области, не участвовал в принятии соглашения и отказывается выплачивать указанное пособие, ссылаясь на трудное финансовое положение ООО «Бытовая химия». Дайте правовую оценку данной ситуации. В каком порядке применяются нормы, установленные региональным соглашением?

Деловая игра «Заключение коллективного договора»

Тема доклада: «Правовой статус безработного»

Тема 2.1. Правовое регулирование занятости трудоустройства населения.

Форма контроля: тестирование, практическое задание

1. Выполнение заданий в тестовой форме

1. Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы:

- а) Тарифная ставка б) Квалификационный разряд в) Заработная плата

2. Материальная ответственность – это:

- а) обязанность возместить коллеге стоимость испорченной вещи.
б) обязанность вернуть долг в) вид гражданско-правовой ответственности.
г) обязанность работника возместить организации вред, нанесенный по его вине.

3. Какое условие не относится к необходимым условиям трудового договора?

- а) должностной оклад б) наименование должности
в) установление неполного рабочего дня. г) распорядок рабочего времени.

4. К работе в выходные дни согласно законодательству нельзя привлекать:

- а) сотрудников, принятых на работу более 10 лет назад.
б) женщину, у которой мать-инвалид в) сотрудников, работающих менее года.
г) женщину, у которой есть ребенок до 3-х лет.

5. Величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника:

- а) Оклад б) Квалификационный разряд в) Оплата труда

6. Развитое противоречие, характеризующееся непримиримостью позиций сторон, высшей степенью напряжения отношений между ними:

- а) конфликт б) трудовой спор в) недоговорённость

7. Фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определённой сложности за единицу времени:

- а) Тарифная ставка б) Квалификационный разряд в) Заработная плата

8. Разновидность противоречия, которое имеет несколько стадий развития:

- а) конфликт б) трудовой спор в) трудовые споры

9. Обязанность работника в случае необходимости эпизодически выполнять работу за пределами рабочего дня или более интенсивно:

- а) Ненормированный рабочий день б) Сверхурочная работа в) Неполное рабочее время

10. Для несовершеннолетних в возрасте от 16 до 18 лет устанавливается рабочая неделя:

- а) 40 часов б) 30 часов в) 36 часов г) 24 часа

Ответы к тестам по трудовому праву:

1.в,2,г,3.г,4.г,5.б,6.а,7.а,8.б,9.а,10.в

Практическое задание

Задача. Немцев работал проходчиком на шахте «Первомайская» и был уволен по сокращению численности работников. Немцев зарегистрировался в органе службы занятости по месту жительства в качестве безработного и обратился с просьбой дать ему направление на переподготовку в целях получения новой профессии. Немцеву было заявлено, что все затраты на профессиональное обучение, включая оплату труда членов квалификационной комиссии, он должен нести сам. Какое разъяснение должны дать Немцеву по данному вопросу в вышестоящем органе службы занятости, куда он обратился?

Задача. Иванов, зарегистрированный в службе занятости и признанный в установленном порядке безработным, обратился за получением пособия по безработице. Однако инспектор службы занятости сказала ему, что деньги он должен получить по прежнему месту работы (далее – работодатель 1), поскольку он был уволен по сокращению штатов. При обращении в бухгалтерию работодателя 1 Иванов также получил отказ в получении денег. Бухгалтер объяснила Иванову, что он является безработным и поэтому по закону он должен получать пособие по безработице, а предприятие это пособие не выплачивает. Иванов подал жалобу на инспектора службы занятости в областной центр занятости. В каких случаях гражданам назначается пособие по безработице? Полагается ли пособие по безработице Иванову? Решите ситуацию по существу.

Задача. В службу занятости обратился гражданин Богатырев, ранее работавший частным нотариусом, с просьбой о регистрации в качестве безработного. Работниками службы занятости в качестве подходящей работы были предложены Богатыреву общественные работы. Он от предложенной работы отказался, ссылаясь на то, что предложенная работа не соответствует его квалификации и потому не является подходящей. Оцените позицию сторон с точки зрения законодательства о занятости.

Тема 2.2. Трудовой договор

Форма контроля: тестирование, практическое задание

Выполнение заданий в тестовой форме

Вариант 1

1. Выполнение заданий в тестовой форме

1. Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы:

- а) Тарифная ставка б) Квалификационный разряд в) Заработная плата

2. Материальная ответственность – это:

- а) обязанность возместить коллеге стоимость испорченной вещи.
б) обязанность вернуть долг в) вид гражданско-правовой ответственности.
г) обязанность работника возместить организации вред, нанесенный по его вине.

3. Какое условие не относится к необходимым условиям трудового договора?

- а) должностной оклад б) наименование должности
в) установление неполного рабочего дня. г) распорядок рабочего времени.

4. К работе в выходные дни согласно законодательству нельзя привлекать:

- а) сотрудников, принятых на работу более 10 лет назад.
б) женщину, у которой мать-инвалид в) сотрудников, работающих менее года.
г) женщину, у которой есть ребенок до 3-х лет.

5. Величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника:

- а) Оклад б) Квалификационный разряд в) Оплата труда

6. Развитое противоречие, характеризующееся непримиримостью позиций сторон, высшей степенью напряжения отношений между ними:

- а) конфликт б) трудовой спор в) недоговорённость

7. Фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определённой сложности за единицу времени:

- а) Тарифная ставка б) Квалификационный разряд в) Заработная плата

8. Разновидность противоречия, которое имеет несколько стадий развития:

- а) конфликт б) трудовой спор в) трудовые споры

9. Обязанность работника в случае необходимости эпизодически выполнять работу за пределами рабочего дня или более интенсивно:

- а) Ненормированный рабочий день б) Сверхурочная работа в) Неполное рабочее время

10. Для несовершеннолетних в возрасте от 16 до 18 лет устанавливается рабочая неделя:

- а) 40 часов б) 30 часов в) 36 часов г) 24 часа

Ответы к тестам по трудовому праву:

1.в,2.г,3.г,4.г,5.б,6.а,7.а,8.б,9.а,10.в

Вариант 2

1) Выполнение заданий в тестовой форме

1. Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы:

- а) Тарифная ставка б) Квалификационный разряд в) Заработная плата

2. Материальная ответственность – это:

- а) обязанность возместить коллеге стоимость испорченной вещи.
б) обязанность вернуть долг в) вид гражданско-правовой ответственности.
г) обязанность работника возместить организации вред, нанесенный по его вине.

3. Какое условие не относится к необходимым условиям трудового договора?

- а) должностной оклад б) наименование должности
в) установление неполного рабочего дня. г) распорядок рабочего времени.

4. К работе в выходные дни согласно законодательству нельзя привлекать:

- а) сотрудников, принятых на работу более 10 лет назад.
б) женщину, у которой мать-инвалид в) сотрудников, работающих менее года.
г) женщину, у которой есть ребенок до 3-х лет.

5. Величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника:

- а) Оклад б) Квалификационный разряд в) Оплата труда

6. Развитое противоречие, характеризующееся непримиримостью позиций сторон, высшей степенью напряжения отношений между ними:

- а) конфликт б) трудовой спор в) недоговорённость

7. Фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определённой сложности за единицу времени:

- а) Тарифная ставка б) Квалификационный разряд в) Заработная плата

8. Разновидность противоречия, которое имеет несколько стадий развития:

- а) конфликт б) трудовой спор в) трудовые споры

9. Обязанность работника в случае необходимости эпизодически выполнять работу за пределами рабочего дня или более интенсивно:

- а) Ненормированный рабочий день б) Сверхурочная работа в) Неполное рабочее время

10. Для несовершеннолетних в возрасте от 16 до 18 лет устанавливается рабочая неделя:

- а) 40 часов б) 30 часов в) 36 часов г) 24 часа

Ответы к тестам по трудовому праву:

1.в,2.г,3.г,4.г,5.б,6.а,7.а,8.б,9.а,10.в

Критерии оценки текущего контроля

«Отлично»: Проблема освещена полностью с включением элементов творческого подхода (возможны незначительные недостатки).

«Хорошо»: Проблема освещена полностью с недостатками.

«Удовлетворительно»: Проблема освещена в целом.

«Неудовлетворительно»: Неприемлемый уровень освоения материала, требуется дополнительная работа

4.2.2. Типовые задачи.

Типовые задачи по теме 6. Право природопользования

Задача 1. В трудовом договоре, заключенном с директором АО «Моторы» Хвостовым, было предусмотрено, что при расторжении данного трудового договора не применяются некоторые основания увольнения, установленные ТК РФ, в частности за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем предприятия. Однако после конфликта, происшедшего между Хвостовым и трудовым коллективом АО, директор был уволен на основании п. 6 ст. 81 ТК РФ. Правомерно ли увольнение Хвостова? Какие нормы трудового законодательства следует использовать для разрешения возникшей проблемы?

Задача 2. По требованию миграционной службы была уволена группа рабочих из Турции, работавших на строительстве здания Сбербанка. Требование основывалось на норме закона области, ограничивающего срок трудового договора с иностранцами девятью месяцами. В суде, куда обратились рабочие, их адвокат представил копии трудовых договоров, заключенных на один год. В качестве доказательств незаконности увольнения адвокат сослался и на Конституцию РФ, уравнивающую права иностранцев с правами граждан Российской Федерации.

Как следует разрешить спор? Какими правовыми нормативными актами регулируются порядок использования труда иностранцев в России?

Задача 3. Работница ООО «Янтарь» Сидорова заболела, что подтверждается листком временной нетрудоспособности, и попросила работницу ООО «Янтарь» Афанасьеву, у которой был в этот день выходной, заменить ее на рабочем месте. Афанасьева явилась на работу в нетрезвом состоянии, о чем был составлен акт. Администрация наложила на Афанасьеву дисциплинарное взыскание, а Сидорову уволила за прогул. Сидорова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Какое решение должен вынести суд? Насколько правомерны действия администрации в отношении Сидоровой и Афанасьевой? Решите ситуацию по существу.

Задача 4. Г. работал в организации в качестве технического руководителя по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок. 15 июня он подал заявление об увольнении с работы по собственному желанию и после истечения двухнедельного срока предупреждения прекратил работу. Однако в день увольнения инспектор отдела кадров отказалась выдать ему на руки трудовую книжку, заявив, что она ее отправила по почте. Г. получил трудовую книжку только 1 марта следующего года с записью о его увольнении с 30 июня прошлого года, с формулировкой «за совершение по

месту работы хищения чужого имущества». Г., считая действия работодателя незаконными, обратился в суд с иском об изменении даты и формулировки причины увольнения, взыскания платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

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

Задача 5. Иванов был неправомерно уволен с работы в ООО «Арго» и восстановлен на работе решением районного суда. После возобновления работы он обратился в отдел кадров с просьбой выдать ему дубликат трудовой книжки, так как в трудовую книжку была внесена запись о незаконном увольнении. Начальник отдела кадров отказался выдавать дубликат, объяснив, что он выдается только в случае утери трудовой книжки. В каких случаях и в каком порядке выдается дубликат трудовой книжки? Решите ситуацию по существу.

Задача 6. Коротаев был уволен из муниципального ремонтно-строительного предприятия по п. 2 ст. 81 ТК РФ (в связи с сокращением штатов). Считая увольнение незаконным, Коротаев предъявил иск в суд о восстановлении на работе, в котором свои требования мотивировал тем, что он был принят на работу в счет квоты, созданной для трудоустройства инвалидов на основании договора, заключенного муниципальным предприятием с органами местного самоуправления. В суде представитель ответчика заявил, что увольнение Коротаева при осуществлении мероприятий по сокращению штатов работников обусловлено более низкой производительностью труда и квалификацией истца по сравнению с другими работниками. Разрешите данный спор по существу.

Задача 7. В соответствии с приказом директора ООО «Мисс» Ковалев был принят на должность слесаря со сроком испытания 4 месяца. Соответствует ли этот приказ трудовому законодательству? Какой срок испытания может быть назначен в данном случае? Что такое испытание? Какова его продолжительность и в каком порядке он устанавливается? Изменится ли ситуация, если Ковалева примут на работу со сроком испытания 2 месяца в порядке перевода с другого предприятия?

Задача 8. При приеме на работу мойщицей посуды в кафе В. было предложено пройти медицинское освидетельствование. Однако она это сделать отказалась, заявив, что ей уже 60 лет, и администрация кафе не вправе заставлять ее проходить предварительное медицинское освидетельствование. В связи с отказом пройти указанное освидетельствование В. было отказано в приеме на работу. Считая, что ей неправильно отказали в заключении трудового договора, В. обратилась в суд с иском о приеме на работу.

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

Задача 9. В соответствии с приказом руководителя все работники в организации были переведены на срочную систему оформления трудовых отношений. Перевод объяснялся тем фактом, что предприятие было выкуплено в собственность частным лицом. Работница производственно-технического отдела Петрова отказалась заключить договор сроком на один год, как это ей было предложено. Работодатель предупредил Петрову, что если она не подпишет договор, то будет уволена за нарушение трудовой дисциплины. Петрова договор подписывать отказалась и была уволена с работы. Какое основание увольнения работодатель, на Ваш взгляд, указал в трудовой книжке? Были ли перевод на срочные трудовые договоры и увольнение правомерными? Решите эту ситуацию по существу.

Задача 10. Приказом директора фабрики контролера Л. перевели на должность заведующего складом готовой продукции. Профком вынес постановление с требованием отменить приказ, так как Л. является профгруппоргом и переводить ее без согласия профкома администрация не имела права. Директор отклонил требование, указав, что оно не основано на законе.

Кто в этом споре прав?

5. Комплект контрольно-оценочных средств для рубежного контроля знаний и умений по итогам освоения дисциплины «Трудовое право», а также для контроля самостоятельной работы обучающегося (выбор одного варианта правильного ответа)

Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии.

1. Гарантии и компенсации работникам, сочетающим работу с обучением.
2. Основные гарантии трудовых прав несовершеннолетних работников.
3. Особенности регулирования труда женщин.

Контрольные вопросы:

4. Основные права человека в области труда.
5. Российское трудовое право: прошлое и настоящее.
6. Трудовое законодательство РФ.
7. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.
8. Социальное партнерство в сфере труда.
9. Защитная функция профессиональных союзов.
10. Коллективный договор как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения.
11. Действие нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени, в пространстве, по кругу лиц.
12. Право граждан на обеспечение занятости и трудоустройства.
13. Социальные гарантии при потере работы и безработице.
14. Основания возникновения трудовых правоотношений.
15. Условия трудового договора в современных условиях.
16. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей-физических лиц.
17. Социальное партнерство в условиях перехода к рыночным отношениям.
18. Трудовая правосубъектность иностранцев.
19. Виды переводов на другую работу.
20. Правовые последствия аттестации работников.
21. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
22. Особенности регулирования труда руководителя организации.
23. Особенности правового регулирования труда государственных служащих.
24. Классификация оснований прекращения трудового договора.
25. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
26. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работников.
27. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, связанными с виновными действиями работника.
28. Особенности расторжения трудового договора в связи с ликвидацией организации на современном этапе.
29. Возмещение морального вреда при нарушении прав в сфере труда.
30. Виды отпусков.
31. Гарантии и компенсации работникам, сочетающим работу с обучением.
32. Основные гарантии трудовых прав несовершеннолетних работников.
33. Особенности регулирования труда женщин.

34. Порядок применения дисциплинарных взысканий.
35. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
36. Материальная ответственность работодателя перед работником.
37. Право работника на охрану труда и его гарантии.
38. Надзор и контроль за охраной труда.
39. Ответственность за нарушение трудового законодательства.
40. Рассмотрение трудовых споров в суде.
41. Право на забастовку.
42. Защита трудовых прав работников в условиях рынка.
43. Реформа трудового законодательства Российской Федерации.
44. Правовые последствия незаконного увольнения.
45. Ученический договор.
46. Запрет дискриминации при найме на работу.
47. Правовое регулирование рабочего времени.
48. Понятие и значение дисциплины труда, методы ее обеспечения.
49. Гарантийные выплаты и доплаты. Компенсационные выплаты.
50. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
51. Защита персональных данных работника.
52. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений.
53. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений.

Задача 1

Определите, какие из перечисленных ниже отношений входят в предмет регулирования отрасли трудового права:

- 1) заключение коллективного договора;
- 2) возмещение вреда, причиненного работнику при исполнении им трудовых обязанностей;
- 3) оплата отпуска по беременности и родам;
- 4) выплата пособия по временной нетрудоспособности;
- 5) разрешение спора, возникшего в связи с неисполнением условия заключенного трудового договора о предоставлении однокомнатной квартиры по истечении двух лет работы;
- 6) возмещение ущерба, причиненного работодателем имуществу работника;
- 7) избрание выборного профсоюзного органа в организации;
- 8) привлечение к ответственности работодателя за непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров;
- 9) предоставление работнику ежегодного отпуска.

Задача 2

Иванов купил земельный участок в г. Дмитрове для жилищного строительства. Организация «Домострой» в соответствии с заключенным договором привезла и поставила на участке коттедж. Для внутренней отделки коттеджа Иванов пригласил нигде не работающего Сидорова. С 20 марта Сидоров приступил к работе. После отделки каждой комнаты (всего их было пять), Иванов расплачивался с Сидоровым. Оплата производилась с учетом выполненного объема работ и времени, которое было затрачено Сидоровым. Выполняя внутреннюю отделку веранды, 26 июня Сидоров упал, получив вывих плеча. В течение двух недель он не мог работать. Его временная нетрудоспособность была подтверждена листком нетрудоспособности, выданным городской поликлиникой. После окончания периода временной нетрудоспособности Сидоров 28 октября завершил отделку веранды. Иванов оплатил ему выполненную работу. Сидоров потребовал также оплатить ему период временной нетрудоспособности, поскольку его падение было вызвано ненадлежащим состоянием лестницы, которую предоставил Иванов. Лестница была очень старая,

неустойчивая, поэтому сломалась, когда Сидоров на ней работал, что и привело к падению. Иванов отказался.

Сидоров обратился к мировому судье с требованием обязать Иванова: оплатить период временной нетрудоспособности; выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск, поскольку он работал у Иванова более шести месяцев; заключить с ним трудовой договор.

Определите правомерность требований Сидорова. В каких правоотношениях находились Иванов и Сидоров?

Задача 3

В кафе «Престиж» работали 10 официанток. В связи с проведением в кафе банкетов в вечернее время была приглашена Михайлова, в обязанности которой входило обслуживание банкетного зала. Директор кафе, когда предполагалось проведение банкета, предупредил ее. Михайлова приходила в день проведения банкета и выполняла обязанности официантки. Каждую неделю проходило обычно два-три банкета.

Поскольку трудовой договор с Михайловой не был заключен, она полагала, что ее права нарушены. С предложением оформить трудовые возникшие надлежащим образом она обратилась к директору кафе, однако, получила отказ.

В каких правоотношениях с кафе находилась Михайлова?

Задача 4

Определите, какие из приведенных ниже положений признаются принципами правового регулирования трудовых отношений. Найдите в ТК РФ статьи, в которых данные принципы реализуются:

1. равенство прав и возможностей работников;
2. запрещение принудительного труда;
3. свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
4. уважение и учет интересов сторон.

Задача 5

Определите, какое действие работодателя рассматривается как принуждение работника к труду:

- 1) направление работника в командировку без его согласия;
- 2) перевод работника на вышестоящую должность с более высоким должностным окладом без его согласия.
- 3) выплата заработной платы не в полном размере.

Задача 6

Определите, что следует отнести к принудительному труду:

- 1) нарушение установленных сроков выплаты заработной платы;
- 2) распоряжение директора организации электромонтеру Николаеву остаться сверхурочно в связи с аварией в организации и отремонтировать неисправную электропроводку, под угрозой применения дисциплинарного взыскания и лишения премии в случае отказа;
- 3) привлечение одинокой матери, имеющей десятилетнего ребенка, к работе в ночное время без ее согласия

Задача 7

Орган государственной власти субъекта РФ принял закон «Труд работников», в котором получили закрепление следующие положения:

- 1) трудовой договор заключается на основании поданного работником письменного заявления о приеме на работу;
- 2) трудовой договор расторгается по инициативе работодателя при длительной временной нетрудоспособности работника, длящейся более шести месяцев;
- 3) работодатель вправе применить следующие дисциплинарные взыскания – предупреждение, выговор, замечание, отстранение от работы;

4) продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 30 календарных дней;

5) ночным временем для несовершеннолетних является время с 21 часа до 8 часов.

Определите правомерность принятия субъектом РФ закона «Труд работников» и содержащихся в нем положений.

Задача 8

Определите, каким нормативным правовым актом могут устанавливаться особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников:

1) ТК РФ; 2) федеральным законом; 3) указом Президента РФ; 4) постановлением Правительства РФ; 5) постановлением Минздравсоцразвития России.

Задача 9

Относится ли к ведению федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений принятие федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих:

1) порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора;

2) порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками;

3) тарифную систему оплаты труда работников государственных учреждений субъектов РФ;

4) виды дисциплинарных взысканий;

5) порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат в организациях, финансируемых из бюджета субъектов РФ.

Задача 10

В чью компетенцию входит решение вопроса о переносе выходных дней на другие дни недели:

1. Государственной думы;

2. Президента РФ;

3. Правительства РФ;

4. Минздравсоцразвития России?

Задача 11

Укажите те из ниже перечисленных положений, которые относятся к правам работодателя:

1) принимать локальные нормативные правовые акты;

2) в период забастовки принимать на работу других работников по срочному трудовому договору на время ее проведения;

3) требовать от работника предоставления характеристики с последнего места работы;

4) заключать трудовой договор с работником, направленным службой занятости на квотируемое рабочее место.

Задача 12

Определите, какие из приведенных положений следует отнести к обязанностям работодателя:

1) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей;

2) заключать коллективный договор;

3) посещать работника, если он временно нетрудоспособен и находится дома или на излечении в больнице;

4) отстранить от работы бухгалтера, появившегося на работе в болезненном состоянии, о чем свидетельствует высокая температура, сильный и продолжительный кашель, потеря голоса.

Задача 13

Согласно ч.1 ст. 123 ТК график отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации. В организации «Стальпроект» общая численность

работников составляет 184 человека. Действуют две первичные профсоюзные организации. Одна из них объединяет 52 работника, другая – 76 работников. Директор организации обратился к юристконсульту с вопросом, мнение какого выборного профсоюзного органа ему следует учесть при утверждении графика отпусков.

Какое разъяснение дал юристконсульт?

Задача 14

Согласно ст. 17 ФЗ от 12 января 1996 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» для осуществления своей уставной деятельности профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей информацию по социально-трудовым вопросам.

Какую информацию вправе получить выборный профсоюзный орган у работодателя? Как часто выборный профсоюзный орган может обращаться за интересующей его информацией? В течение какого срока работодатель обязан представить информацию?

Определите, обязан ли работодатель сообщать выборному профсоюзному органу:

- о численности работников;
- о наличии вакансий; размере заработной платы каждого работника; получаемой организацией прибыли;
- о численности несовершеннолетних работников; количестве временно нетрудоспособных;
- о нарушениях членами профсоюза трудовой дисциплины;
- об основаниях прекращения трудового договора с работниками;
- о количестве денежных средств, которые будут выделены на расширение производства; несовершеннолетних детей у работников.

Задача 15

Определите, какие вопросы решаются работодателем с учетом мнения, по заявлению, совместно, по согласованию выборного профсоюзного органа:

- 1) нарушение руководителем организации, его заместителями условий коллективного договора;
- 2) заключение коллективного договора;
- 3) снятие дисциплинарного взыскания с работника по представлению выборного профсоюзного органа
- 4) утверждение формы расчетного листка;
- 5) установление систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок;
- 6) введение, пересмотр, замена норм труда;
- 7) увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по сокращению численности работников организации;
- 8) увольнение руководителя выборного профсоюзного коллегиального органа, не освобожденного от основной работы, по основанию - несоответствие работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 9) привлечение работника к сверхурочной работе;
- 10) составление графика сменности;
- 11) разделение рабочего дня на части

В чем различие вышеперечисленных правомочий, предоставленных законодателем работодателю?

Задача 16

При проведении профсоюзного собрания в организации «Садоводство» возникло два вопроса.

В каких случаях деятельность профсоюза может быть приостановлена или запрещена?

Какой орган вправе приостановить или запретить деятельность профсоюза?

Мнения работников – членов профсоюза разделились. Одни полагали, что деятельность профсоюзной организации не может быть приостановлена или прекращена, поскольку профессиональные интересы работников нуждаются в представительстве и защите. Другие высказали мнение, что работодатель вправе приостановить деятельность профсоюзной организации, если выборный профсоюзный орган уклоняется от участия в принятии локальных нормативных актов.

Выскажите Ваше мнение по обсуждаемым вопросам.

Задача 17

Старший мастер К. работал на молокозаводе с 1995 г. Членом профсоюза является с 1982 г. За допущенный прогул без уважительных причин уволен по инициативе работодателя в соответствии с подпунктом «а» п. 6 ст. 81 ТК. В связи с прекращением трудового договора по данному основанию исключен из членов профсоюза. Определите правомерность такого исключения.

Может ли служить основанием для исключения из членов профсоюза увольнение работника в соответствии с п. 3 ст. 77 ТК в связи с выходом на пенсию?

Задача 18

Володя Васильев, которому исполнилось 16 лет, был принят на работу в почтовое отделение почтальоном. В его обязанности входила доставка вечерних телеграмм. Поскольку он не успевал приготовить уроки и посещать спортивную секцию, эту обязанность выполняла его сестра Надя Васильева, студентка пятого курса Института машиностроения. Надя Васильева приходила на почту, получала телеграммы для доставки и разносила их. По истечении шести месяцев работы она обратилась к начальнику почты с заявлением о предоставлении ей ежегодного оплачиваемого отпуска. В заявлении она указала, что поскольку она фактически была допущена до работы, следовательно, с ней возникли трудовые отношения.

Определите, кто является субъектом трудовых отношений - Володя или Надя ?

Задача 19

Что предшествует заключению трудового договора с лицами, замещающими должности научно-педагогических работников в высших учебных заведениях, а также должности декана и заведующего кафедрой?

Могут ли трудовые отношения с названными лицами возникнуть на основании судебного решения

Задача 20

Определите, что относится к обязанностям работника:

- 1) сообщить директору хлебозавода (руководителю структурного подразделения), где он работает, что мастер цеха выпечки кондитерских изделий положил в свою сумку два торта и направился к проходной завода;
- 2) отдыхать в течение предоставляемого обеденного перерыва и не выполнять свои должностные обязанности;
- 3) бережно относиться к имуществу сотрудников отдела, где он работает.

Задача 21

Определите, что является основанием возникновения трудовых отношений с:

- 1) учащимся, достигшим возраста 14 лет;
- 2) генеральным директором акционерного общества;
- 3) безработным инвалидом, имеющим ограничение способности к трудовой деятельности II степени.

Задача 22

Работодатель направил уведомление представительному органу работников, содержащее предложение заключить коллективный договор. Представительный орган работников в течение семи календарных дней в коллективные переговоры не вступил. ***Что может сделать***

работодатель для того, чтобы представительный орган работников вступил в коллективные переговоры?

Задача 23

Какие принципы, из перечисленных ниже, являются принципами социального партнерства:

- 1) обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов;
- 2) защита от безработицы;
- 3) равноправие сторон;
- 4) ответственность сторон за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Раскройте содержание данных принципов. Найдите в ТК РФ нормы, в которых проявляется их действие.

Задача 24

Определите, какие положения из приведенных ниже следует отнести к принципам социального партнерства:

- 1) запрещение дискриминации в сфере труда;
- 2) содействие в трудоустройстве;
- 3) соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- 4) полномочность представителей сторон.

Раскройте содержание данных принципов. Определите правовые последствия нарушения

Задача 25

В объединении «Никольская мануфактура» в связи с подготовкой и заключением коллективного договора между представительным органом работников, выборным профсоюзным органом и директором «Никольской мануфактуры» возникло несогласие по поводу возможности заключения в объединении нескольких коллективных договоров. По мнению директора должен заключаться только один коллективный договор, поскольку в организации единый коллектив и трудовое законодательство распространяется на всех работников.

Руководитель выборного профсоюзного органа настаивал на том, что работники, являющиеся членами профсоюза, вправе заключить отдельный коллективный договор, защищающий их профессиональные интересы. Поскольку объединение имеет два филиала и одно представительство в других городах, представительный орган работников возражал против заключения одного коллективного договора и настаивал на том, чтобы в каждом филиале и представительстве заключался коллективный договор.

Поскольку красильный и платочный цеха объединения располагаются на расстоянии пять километров от него, представительные органы работников данных цехов обратились к руководителю объединения в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров с целью заключения коллективного договора.

Определите, как следует поступить директору объединения.

Задача 26

Между работниками камвольного комбината «Октябрь» возник спор о том, на какой срок могут заключаться соглашения. Были высказаны следующие мнения: срок Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ определяется сторонами, поскольку законодателем он не ограничен; срок отраслевого регионального соглашения не может превышать три года; срок территориального соглашения не может превышать два года

Определите правомерность высказанных мнений.

Задача 27

Семина признан безработным. По его желанию он направлен на общественные работы. Поскольку оплата труда на общественных работах была выше размера выплачиваемого ему пособия по безработице, служба занятости приостановила выплату пособия по безработице.

Определите правомерность действий службы занятости.

Для каких категорий безработных граждан общественная работа признается подходящей работой?

Сформулируйте понятие «подходящая работа» и раскройте его содержание.

Задача 28

Качан признана безработной. Ей назначено пособие по безработице. В сентябре Качан исполнилось 54 года, и она обратилась в орган службы занятости с заявлением о желании досрочно выйти на пенсию по старости. В заявлении она указала, что служба занятости не может ей найти подходящую работу, необходимый страховой стаж у нее есть, размер предполагаемой пенсии у нее будет выше размера выплачиваемого ей пособия по безработице.

Как следует поступить службе занятости?

Как определяется продолжительность выплаты пособия по безработице лицам, имеющим страховой стаж для назначения пенсии по старости, превышающий необходимый для выхода на пенсию по старости?

Задача 29

В текст трудового договора с Ивановым, принимаемым на должность менеджера по работе с клиентами в ООО «Факел», включили следующие положения:

- 1) работодатель обязуется выдать работнику экземпляр должностной инструкции, начислять и выплачивать ежемесячную заработную плату;
- 2) условия трудового договора носят конфиденциальный характер и разглашению не подлежат;
- 3) условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон путем подписания дополнительного соглашения или путем подписания нового трудового договора;
- 4) срок испытания составляет два месяца, который по соглашению сторон может быть продлен еще на две недели.

Определите правомерность включенных положений.

Задача 29

ООО «Консалтинг реклама» объявило прием на вакантные должности, установив следующие требования:

- 1) для оператора телефонных продаж – коммуникабельность, четкая, грамотная речь, энергичный голос;
- 2) для руководителя новых рекламных проектов – опыт работы в области продажах, лидерские качества, знание английского или немецкого языка, ПК, наличие водительских прав.

Определите правомерность предъявляемых требований?

Задача 30

В одном из московских супермаркетов вывешено объявление о приеме мужчин на работу «Дедом Морозом».

Является ли данное требование при приеме на работу законным?

Задача 31

При поступлении на работу в троллейбусный парк на должность кассира Ковалевой, ее попросили написать заявление. После того, как она приступила к работе, ее ознакомили с приказом директора, в котором было указано, что качество основания приема на работу является личное заявление Ковалевой. У нее возник вопрос – заключили ли с ней трудовой договор. Начальник отдела кадров троллейбусного парка ответил утвердительно.

Прав ли начальник отдела кадров?

Задача 32

Акимов заключил трудовой договор с организацией «Маклер» о работе администратором. В соответствии с заключенным трудовым договором он должен был приступить к выполнению своих обязанностей 2 февраля. Однако на работу 2 февраля он не вышел. По истечении десяти календарных дней директор организации «Маклер» принял на должность администратора Новикова. 20 февраля Акимов пришел в организацию «Маклер» и хотел приступить к выполнению обязанностей в связи с заключенным трудовым договором, однако в предоставлении работы ему было отказано. Акимов объяснил, что он не приступил к работе в установленный срок по причине временной нетрудоспособности, и предъявил листок нетрудоспособности.

Как должен поступить директор организации «Маклер»?

Задача 33

Конов, в связи с образованием структурного подразделения цеха 4 в АО «Ельцовка», переведен с его согласия с должности старшего экономиста из цеха №1 в цех № 4 на одноименную должность. Образование цеха № 4 повлекло изменение штатного расписания организации. Согласно измененному штатному расписанию должность старшего экономиста в цехе № 4 получила название «Консультант-экономист». По мнению Конова, работодатель поступил неправомерно, поскольку перевод осуществлён без его согласия.

Необходимо ответить на следующие вопросы.

– **Перевели или переместили Конова на другую работу в цех № 4?**

– **Какие требования работодатель должен выполнить при переводе работника на другую работу?**

– **Можно ли рассматривать изменение наименования должности работника как перевод на другую работу?**

6. Комплект контрольно-оценочных средств для промежуточной аттестации

Предметом оценки являются умения и знания. Контроль и оценка осуществляются в форме зачета. Экзамен представляет собой оценку теоретического курса дисциплины.

Наименование объектов контроля и оценки
У1 применять на практике нормы трудового законодательства;
У2 анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров
У3 анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений
У4 анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации
31 нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве
32 содержание российского трудового права
33 права и обязанности работников и работодателей договора
34 порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров
35 виды трудовых договоров
36 содержание трудовой дисциплины
37 порядок разрешения трудовых споров
38 виды рабочего времени и времени отдыха
39 формы и системы оплаты труда работников
310 основы охраны труда
311 порядок и условия материальной ответственности сторон трудового правовой
Наименование компетенций
ОК-1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.
ОК-2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.
ОК-3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них

ответственность.

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

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

ОК-6. Работать в коллективе и команде, обеспечивать ее сплочение, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

ОК-8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

ОК-9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.

ПК-1.1. Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты.

ПК-1.2. Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты.

ПК-1.3. Рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций, других выплат, а также мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите.

ПК-1.4. Осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод), индексацию и корректировку пенсий, назначение пособий, компенсаций и других социальных выплат, используя информационно-компьютерные технологии.

ПК-2.2. Выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите, и осуществлять их учет, используя информационно-компьютерные технологии.

6.1. Материалы для проведения экзамена

I. ПАСПОРТ

Назначение:

КОС предназначен для контроля и оценки результатов освоения дисциплины ОП 05 «Трудовое право» по специальности 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения».

II. ЗАДАНИЕ ДЛЯ СТУДЕНТА

Зачет состоит из одного этапа: 2 теоретических вопроса.

Инструкция

Внимательно прочитайте задание.

Вы можете воспользоваться:

Конституция РФ от 12.12.1993 г. (принята всенародным голосованием)

Время на подготовку и выполнение:

подготовка 8 мин.;

оформление и сдача 2 мин.;

всего часа 20 мин.

Вопросы для оценки освоения ОП 05 «Трудовое право»

1. Предмет, метод и система российского трудового права
2. Источники трудового права. Понятие и общая характеристика принципов трудового права.
3. Трудовое правоотношение. Социальное партнерство в сфере труда. Профсоюзы. Коллективные договоры и соглашения.
4. Государственная политика в области занятости.
5. Права и гарантии граждан в области занятости. Правовая организация трудоустройства.
6. Федеральная государственная служба занятости, ее полномочия, территориальные органы службы занятости.
7. Правовой статус безработного.
8. Порядок признания граждан безработными, их регистрация.
9. Гарантии материальной и социальной поддержки граждан, потерявших работу. Порядок выплаты пособия по безработице.

10. Профессиональная подготовка, повышение квалификации, переподготовка лиц, не имеющих работы.
11. Трудоустройство российских граждан за рубежом.
12. Понятие персональных данных работника и общие требования, предъявляемые при их обработке. Передача персональных данных работника.
13. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.
14. Понятие рабочего времени по трудовому праву.
15. Правовые нормативы рабочего времени. Виды рабочей недели. Режим рабочего времени и порядок его установления.
16. Учет рабочего времени. Сверхурочные работы.
17. Право на отдых и его гарантии.
18. Понятие и виды времени отдыха.
19. Понятие заработной платы по трудовому праву и ее функции.
20. Минимальная заработная плата и прожиточный минимум в Российской Федерации. Индексация заработной платы.
21. Тарифная система оплаты труда и оплата труда по схемам должностных окладов.
22. Тарифная система оплаты труда рабочих и ее элементы. Единая тарифная сетка работников бюджетных организаций.
23. Системы заработной платы (повременная, сдельная и их разновидности).
24. Материальное стимулирование: премирование, вознаграждение по итогам работы за год, вознаграждение за выслугу лет.
25. Оплата труда при отклонении от условий работы, предусмотренных тарифами. Порядок и сроки выплаты заработной платы.
26. Ограничение удержаний из заработной платы, ограничение размера удержаний из заработной платы.
27. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы.
28. Понятие гарантийных и компенсационных выплат, их виды.
29. Понятие профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации и формы их выражения.
30. Ученический договор: понятие, содержание и основания расторжения.
31. Понятие и методы обеспечения трудовой дисциплины.
32. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
33. Правила внутреннего трудового распорядка. Уставы, положения о дисциплине труда.
34. Дисциплинарная ответственность: понятие, ее основные черты и виды.
35. Дисциплинарный проступок как основание привлечения к дисциплинарной ответственности.
36. Дисциплинарные взыскания, процедура их применения, порядок снятия и обжалования.
37. Другие меры правового воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины.
38. Понятие материальной ответственности сторон трудового договора, ее значение, отличие от гражданско-правовой ответственности.
39. Виды материальной ответственности работников: ограниченная и полная. Индивидуальная и коллективная (бригадная) материальная ответственность работников. Определение размера ущерба и порядок его возмещения.
40. Ограничение удержаний из заработной платы.
41. Материальная ответственность работодателя в связи с нарушением трудовых прав работников (право на труд, оплаты труда, охраны здоровья и др.).
42. Определение размера возмещения и порядок взыскания.
43. Компенсация морального вреда

44. Понятие охраны труда. Содержание института охраны труда по трудовому праву. 2. Нормы и правила по охране труда (межотраслевые, отраслевые), инструкции по охране труда (типовые, отраслевые, локальные).
45. Управление охраной труда, планирование и финансирование мероприятий по охране труда.
46. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
47. Система органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охраной труда. Федеральная инспекция труда Российской Федерации (Рострудинспекция). Государственные инспекции труда субъектов РФ, районов, городов. Специализированные органы государственного надзора и контроля, действующие в системе министерств РФ (Государственная санитарно-эпидемиологическая служба, Госэнергонадзор и пр.).
48. Система органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охраной труда.
49. Федеральная инспекция труда Российской Федерации (Рострудинспекция).
50. Государственные инспекции труда субъектов РФ, районов, городов.
51. Специализированные органы государственного.
52. Роль прокуратуры в надзоре за соблюдением трудового законодательства.
53. Общественный (профсоюзный) контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.
54. Ответственность работодателя, его представителей, иных должностных лиц организаций за нарушение законодательства о труде и охране труда (дисциплинарная, материальная, административная, уголовная).
55. Понятие и виды трудовых споров.
56. Классификация трудовых споров:
по субъектному составу, по предмету спора и др.
57. Исковые и неисковые трудовые споры.
58. Нормативная база порядка разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров в Российской Федерации.
59. Индивидуальные трудовые споры, понятие, причины их возникновения, подведомственность.
60. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС и его особенности.
61. Судебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров и его особенности.

III. ПАКЕТ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ/ЭКЗАМЕНАТОРА

IIIa. УСЛОВИЯ

Количество вариантов задания для студента/экзаменуемого – 34

Время выполнения задания - 5 часов

IIIб. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Критерии оценки ответа экзаменуемого:

- **оценка «5»** выставляется, если студент:
 - полностью раскрыл содержание материала в объеме, предусмотренном программой;
 - изложил материал грамотным языком в определенной логической последовательности, точно используя специализированную терминологию и символику;
 - правильно выполнил графическое изображение, схему, модель сопутствующие ответу;
- **оценка «4»** выставляется, если:
 - ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков:
 - в изложении допущены небольшие пробелы, не искавшие логического и информационного содержания ответа;

- допущены ошибка или более двух недочетов в графическом представлении материала.
- **оценка «3»** выставляется, если:
 - неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения программного материала, имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, моделях, блок-схем, графиков.
- **оценка «2»** выставляется, если:
 - не раскрыто основное содержание материала;
 - обнаружено незнание или непонимание студентом большей или наиболее важной части учебного материала,
 - допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, в моделях, блок-схем, графиков.

7. Перечень материалов, оборудования и информационных источников, используемых в аттестации

Оборудование:

Персональный компьютер
 Диапроектор
 Экран

Основные источники

1. Нормативно-правовые акты:

11. Конституция Российской Федерации с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ [текст] // Российская газета. - 2009.- № 7 (21.01).
12. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (с изменениями)
13. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 N 51-ФЗ (с изменениями).
14. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (с изменениями).
15. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 N 117-ФЗ (с изменениями).
16. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (с изменениями).
17. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" (с изменениями).
18. Федеральный закон от 17.12.1998 N 188-ФЗ "О мировых судьях в Российской Федерации" (с изменениями).
19. Федеральный закон от 29.07.2004 N 98-ФЗ "О коммерческой тайне" (с изменениями)
20. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (с изменениями).

Учебники:

1. Трудовое право (для СПО). Учебник : учебник / Е.А. Певцова. — Москва : Юстиция, 2021. — 205 с. — ISBN 978-5-4365-2487-0.
2. Трудовое право : учебник / М.Б. Смоленский, С.В. Михайлов. — Москва : КноРус, 2020. — 254 с. — Для СПО. — ISBN 978-5-406-05658-5.
3. Трудовое право : учебник / В.Б. Гольцов, В.С. Озеров, Е.В. Платонов. — Москва : КноРус, 2021. — 452 с. — СПО. — ISBN 978-5-406-06304-0.
4. Трудовое право. Базовый уровень : учебник / Ю.А. Кучина, Е.В. Козина, К.А. Белозерова, Ю.И. Клепалова. — Москва : Юстиция, 2020. — 362 с. — СПО. — ISBN 978-5-4365-2260-9.
5. Трудовое право : учебник / Е.А. Певцова. — Москва : Юстиция, 2017. — 205 с. — Для СПО. — ISBN 978-5-4365-0493-3.
6. Трудовое право : учебник / Н.Н. Косаренко, Б.В. Шагиев. — Москва : КноРус, 2020. — 186 с. — Для СПО. — ISBN 978-5-406-05657-8.

7. Харитонов, С. В. Трудовое право : учебник для использования в учебном процессе образовательных учреждений, реализующих ФГОС СПО по специальности "Право и организация социального обеспечения", учебная дисциплина "Трудовое право" / С. В. Харитонов. – Москва : Академия, 2021. – 318 с. (РГБ)
8. Трудовое право. Практикум : учебное пособие для СПО, для студентов образовательных учреждений среднего профессионального образования / под редакцией профессоров В. Л. Гейхмана, И. К. Дмитриевой. – Москва : Юрайт, 2021. – 282 с. (РГБ)
9. Трудовое право : учебник для прикладного бакалавриата / В. Л. Гейхман и др. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 407 с. (ЭБ ЛитРес)
10. Головина, С. Ю. Трудовое право : учебник для академического бакалавриата / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 314 с. (ЭБ ЛитРес)
11. Харитонов С.В. Трудовое право 2016 ОИЦ «Академия»

3. Дополнительные источники:

Интернет источники:

1. Комментарий к законодательству РФ о пенсионных накоплениях. Ю.В. Воронин, 2015
2. Трудовое право : учебник / О.В. Смирнов, И.О. Снигирева, Н.Г. Гладков, под ред. — 5-е издание. — Москва : Проспект, 2016. — 536 с. — ISBN 978-5-9988-0417-5.
3. Трудовое право России : учебник / А.М. Куренной под ред. — 3-е издание. — Москва : Проспект, 2016. — 624 с. — ISBN 978-5-392-17536-9.
4. «Все о праве». Портал предназначен для студентов-юристов, преподавателей и всем тем, кто интересуется юриспруденцией [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.allpravo.ru
5. «Права человека в России». Один из крупнейших ресурсов по правам человека в российском Интернете, Международные документы по правам человека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.hro.org
6. Сервер органов государственной власти [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gov.ru/>
7. Сервер правовой информации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.legal.ru/>
8. Федеральный правовой портал «Юридическая Россия» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.law.edu.ru/
9. Журнал «Российское правосудие», 2018 г.