

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Владивостокский государственный университет»

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**ОП.05. Трудовое право
40.02.01 Право и организация социального обеспечения**

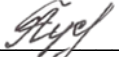
Очная форма обучения

Владивосток 2023 г.

Рабочая программа учебной дисциплины ОП.05 Трудовое право, разработана на основе Федерального государственного образовательного стандарта по специальности среднего профессионального образования программы подготовки специалистов среднего звена 40.02.01 Право и организация социального обеспечения.

Разработчик(и): Н.С. Спасенникова, преподаватель Академического колледжа

Рассмотрено и одобрено на заседании цикловой методической комиссии
Протокол № 9 от «18» мая 2023 г.

Председатель ЦМК  А.Д. Гусакова

Содержание

1	Общие сведения _____	4
2	Структура и содержание учебной дисциплины _____	6
3	Условия реализации программы дисциплины _____	16
4	Контроль результатов освоения учебной дисциплины _____	17

1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «Трудовое право».

1.1. Место учебной дисциплины в структуре: дисциплина входит в профессиональный цикл и относится к общепрофессиональным дисциплинам (ОП.05).

1.2. Требования к результатам освоения учебной дисциплины

Базовая часть

В результате освоения дисциплины студент должен уметь:

- применять на практике нормы трудового законодательства;
- анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров.

В результате освоения дисциплины студент должен знать:

- нормативные 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.

Вариативная часть

В результате освоения дисциплины студент должен уметь:

- анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;
- анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.

В результате освоения дисциплины студент должен знать:

- 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.

Содержание дисциплины должно быть ориентировано на подготовку студентов к освоению профессиональных модулей ППССЗ по специальностям:

40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» и овладению профессиональными компетенциями (ПК):

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

ПК1.2. 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 дисциплины формируются компетенции:

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, 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.

1.3. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов
Максимальная учебная нагрузка	117
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего)	78
в том числе:	
практические занятия	36
Самостоятельная работа обучающегося (всего)	39
в том числе: консультации	
Итоговая аттестация в форме: экзамена во II семестре.	

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «Трудовое право».

2.1. Тематический план и содержание

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные и практические работы, самостоятельная работа обучающихся	Объем часов	Уровень освоения
1	2	3	4
Раздел 1. Общие положения.		38	
Тема 1. Трудовое право: понятие, предмет, метод. Источники трудового права.	Содержание учебного материала: 1. Понятие, предмет система трудового права. 2. Метод трудового права. 3. Локальные нормативные акты содержащие нормы трудового права.	2	1
	Самостоятельная работа обучающегося: 1. Доклад на тему: Источники трудового права.	4	
Тема 1.2. Принципы трудового права.	Содержание учебного материала: 1. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений. 2. Запрещение дискриминации в сфере труда. 3. Запрещение принудительного труда. 4. Сроки в трудовом праве.	4	1
	Самостоятельная работа обучающегося: 1. Самостоятельная работа с нормативными правовыми актами и учебной литературой (конспектирование основных положений принципов трудового права).	4	
	Практическая работа: 1. Провести сравнительно-правовой анализ международных принципов трудового права и принципов, содержащихся в национальных нормативных актах.	4	
Тема 1.3. Субъекты Трудового права.	Содержание учебного материала: 1. Понятие субъектов трудового права. 2. Трудовая правосубъектность работника. 3. Трудовая правосубъектность работодателя	4	2
	Практическая работа: 1. Решение ситуационных задач. Самостоятельная работа обучающегося: 1. Подготовка тезисов ответа на вопросы преподавателя по опорному конспекту лекций.	4 4	

	2. Заполнение таблицы по видам субъектов трудового права.		
Тема 1.4. Правоотношения в трудовом праве.	Содержание учебного материала: 1. Понятие и содержание трудового правоотношения. 2. Основания возникновения трудового правоотношения. 3. Особенности трудовых правоотношений.	4	2
	Самостоятельная работа обучающегося: Письменно ответить на вопрос: 1. Ответственность физических лиц за совершение дисциплинарного проступка.	4	
Раздел 2. Социальное партнерство в сфере труда.		27	
Тема 2.1. Социальное партнерство. Коллективные договоры и соглашения.	Содержание учебного материала: 1. Роль профсоюзов в сфере труда. 2. Структура профессиональных союзов. 3. Коллективные трудовые договоры и соглашения.	4	1
	Самостоятельная работа обучающегося: 1. Написать реферат на тему: «роль профсоюзов в сфере труда».	5	
	Практическая работа: 1. Решение ситуационных задач.	4	
Тема 2.2. Занятость и трудоустройство.	Содержание учебного материала: 1. Понятие и формы занятости. 2. Безработица. 3. Условия и порядок признания гражданина безработным. 4. Система и структура органов занятости.	6	1
	Практическая работа: 1. Рассчитать пособие по безработице.	4	
	Самостоятельная работа обучающегося: 1. Выполнение конспекта Закона РФ «О занятости населения в РФ» по вопросам преподавателя.	4	
Раздел 3. Трудовой договор		23	
Тема 3.1 Трудовой договор: общие положения, порядок заключений.	Содержание учебного материала: 1. Трудовой договор: общие положения. 2. Порядок заключения трудового договора. 3. Испытание при приеме на работу. 4. Изменение трудового договора. 5. Перевод на другую работу.	4	1

	Отстранение от работы.		
	Практическая работа: 1. Решение ситуационных задач.	4	
	Самостоятельная работа обучающегося: Подготовка тезисов ответа на вопросы преподавателя по опорному конспекту лекций.	5	
Тема 3.2. Прекращение трудового договора.	Содержание учебного материала: 1.Изменение трудового договора. 2.Основания прекращения трудового договора. 3. Порядок оформления расторжения трудовых отношений. 4.Понятие персональных данных работника. 5.Права работника в целях обеспечения защиты персональных данных. 6.Ответственность за нарушение норм хранения персональных данных.	4	2
	Практическая работа: 1. Разработка и составление текста приказа о расторжении трудового договора по типовому образцу.	4	
	Самостоятельная работа обучающегося: 1. Самостоятельная работа с нормативными правовыми актами и учебной литературой.	2	
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.		12	
Тема 4.1. Рабочее время. Время отдыха.	Содержание учебного материала: 1. Понятие и виды рабочего времени. 2.Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. 3.Понятие и виды времени отдыха. 4. Ежегодно оплачиваемый отпуск. 5.Условия предоставления ежегодно оплачиваемого отпуска. 6.Продолжительность отпуска для отдельных категорий работников.	4	3
	Практическая работа: 1.Решение ситуационных задач.	4	
	Самостоятельная работа обучающегося: 1.Письменно ответить на вопрос: «Работа в ночное время».	4	
Раздел 5. Гарантии и компенсации.		17	
Тема 5.1. Общие положения об	Содержание учебного материала: 1.Общие положения об оплате труда.	4	3

оплате труда. Установление заработной платы, порядок, место и сроки ее оплаты.	2.Установление заработной платы. 3.Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.		
	Практическая работа: 1. Решение ситуационных задач.	4	
	Самостоятельная работа обучающегося: 1. Подборка материалов к докладу на тему «Соотношение МРОТ и прожиточного минимума».	1	
Тема 5.2. Защита трудовых прав работников.	Содержание учебного материала: 1.Понятие и причины трудовых споров. 2.Самозащита трудовых прав. 3. Виды защиты трудовых прав.	2	2
	Практическая работа: 1. Решение ситуационных задач.	4	
	Самостоятельная работа обучающегося: 1.Изучение реквизитов документа «Положение о комиссии по трудовым спорам» (КТС) по вопросам преподавателя.	2	
		Экзамен	
		Всего	117

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 УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Требования к минимальному материально-техническому обеспечению

Реализация программы учебной дисциплины требует наличия кабинета гуманитарных и социальных дисциплин.

Основное оборудование: Доска подкатная; Мультимедийный комплект (проектор Casio XJ-V2, экран Lumien Eco

Picture); Парты ученические двойные; Стол преподавателя; Стулья.

Программное обеспечение: 1. Microsoft Windows 7 Professional (ООО "Пасифик Компьютеры Групп", ГК №55 от

03.05.2011 г., лицензия №48467770 от 06.05.2011 г.). 2. Microsoft Office ProPlus 2010 Russian Acdmc (ООО

"Пасифик Компьютеры Групп", ГК №254 от 01.11.2010 г., лицензия №47549521 от 15.10.2010 г., бессрочно). 3.

СПС КонсультантЮрист: Версия Проф (ООО "Базис", договор №2019-596 от 25.12.2019 г., лицензия №2567,

действие от 01.01.2020 г. до 31.12.2020 г.). 4. Google Chrome (свободное). 5. Adobe Acrobat Reader (свободное)

3.2. Информационное обеспечение обучения (перечень рекомендуемых учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы)

Основные источники:

1. Трудовое право: учебник / К. К. Гасанов, Ф. Г. Мышко, А. В. Тумаков [и др.]; под ред. К. К. Гасанова, Ф. Г. Мышко, А. В. Тумакова. – 8-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юнити-Дана, 2021. – 553 с. – (Dura lex, sed lex). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=683462> (дата обращения: 03.05.2023). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-238-03494-2

2. Карпова, А. В. Трудовое право: учебное пособие / А.В. Карпова. — Москва: ИНФРА-М, 2021. — 316 с. — (Среднее профессиональное образование). — DOI 10.12737/1033838. - ISBN 978-5-16-015455-8. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1215873>.

3. Трудовое право: учебник / Т. М. Голубева, Ю. В. Жильцова, Ю. В. Применко [и др.], под редакцией С. В. Соловьевой, И. А. Филиповой. — Нижний Новгород: ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2021. — 194 с. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/191586>.

Дополнительные источники:

1. Спектор, А. А. Трудовое право: учебно-методическое пособие / А. А. Спектор. — Москва: РУТ (МИИТ), 2021. — 51 с. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/269249>.

2. Зубова, А. О. Трудовое право России: учебное пособие / А. О. Зубова. — Самара: Самарский университет, 2021 — Часть 1— 2021. — 64 с. — ISBN 978-5-7883-1614-7. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/256922> (

3. Певцова, Е. А., Трудовое право: учебник / Е. А. Певцова. — Москва: Юстиция, 2021. — 205 с. — ISBN 978-5-4365-6414-2. — URL: <https://book.ru/book/938960>

4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Контроль и оценка результатов освоения учебной дисциплины осуществляется преподавателем в процессе проведения практических занятий и лабораторных работ, тестирования, а также выполнения обучающимися индивидуальных заданий, проектов, исследований.

Результаты обучения	Критерии оценки	Методы оценки
<p>В результате освоения учебной дисциплины «Трудовое право» студент должен уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять на практике нормы трудового законодательства; - анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; - анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; - анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации; <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - нормативные 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. 	<p>Выбран правильный нормативно-правовой акт для решения практических задач. Практическая задача решена верно. Дано верное определение предложенным понятиям. Поиск информации осуществлен эффективно с учетом временного ресурса и объема информации.</p> <p>Задания в тестовой форме по определению закономерностей возникновения и функционирования государства и права выполнены верно.</p>	<p>Осуществляется текущий контроль, рубежный и итоговый. Оценка результатов производится при помощи:</p> <ul style="list-style-type: none"> -коллоквиума; -собеседования; -тестирования; -контрольных работ; -ситуационные задачи. <p>Экзамен во II семестре.</p>

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Владивостокский государственный университет»

КОМПЛЕКТ
КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ОП.05. Трудовое право
40.02.01 Право и организация социального обеспечения

Форма обучения *очная*


Владивосток 2023

Комплект контрольно-оценочных средств разработан на основе рабочей программы учебной дисциплины Федерального государственного образовательного стандарта по специальности программы подготовки специалистов среднего звена (40.02.01 «Право и организация социального обеспечения», 15.05.2014, № 508)

Разработчик(и): Н.С. Спасенникова, преподаватель Академического колледжа

Рассмотрено и одобрено на заседании цикловой методической комиссии

Протокол № 9 от «18» мая 2023 г.

Председатель ЦМК  А.Д. Гусакова

1 Общие сведения

Контрольно-оценочные средства (далее – КОС) предназначен для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины ОП.05 «Трудовое право».

КОС разработаны на основании:

– основной образовательной программы СПО по специальности 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения».

– рабочей программы учебной дисциплины ОП.05 «Трудовое право».

Формой промежуточной аттестации является экзамен.

Код ОК, ПК	Код результата обучения	Наименование
ПК 1.1. ПК 1.2. ПК 1.3. ПК1.4. ПК2.2. ОК 1. ОК 2. ОК 3. ОК 4. ОК 5. ОК 6. ОК 8. ОК 9.	31	- нормативные 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;
	311	- порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора.
	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.	

2 Распределение типов контрольных заданий по элементам знаний и умений, контролируемых в процессе изучения

Код результата обучения	Содержание учебного материала (темы)	Вид оценочного средства	
		Текущий контроль	Промежуточная аттестация
У1	Тема 1.1. Трудовое право: понятие, предмет, метод. Источники трудового права.	Ситуационные задачи	Ситуационные задачи
У2	Тема 5.2. Защита трудовых прав работников.	Собеседование	Контрольная работа
У3	Тема 5.1. Общие положения об оплате труда. Установление заработной платы, порядок, место и сроки ее оплаты.	Ситуационные задачи	Ситуационные задачи
У4	Тема 2.2. Занятость и трудоустройство.	Ситуационные задачи	Ситуационные задачи
31	Тема 1.1. Трудовое право: понятие, предмет, метод. Источники трудового права.	Собеседование (в1)	Собеседование (в2-3)
32	Тема 1.2. Принципы трудового права.	Контрольная работа (в 1-2)	Контрольная работа (в 3-4)
33	Тема 1.3. Субъекты трудового права.	Ситуационные задачи	Ситуационные задачи
34	Тема 1.4. Правоотношения в трудовом праве.	Коллоквиум (в 1-2)	Коллоквиум (в 2-3)
35	Тема 3.1 Трудовой договор: общие положения, порядка заключений.	Контрольная работа	Ситуационные задачи
36	Тема 1.1. Трудовое право: понятие, предмет, метод. Источники трудового права.	Собеседование	Тестирование
37	Тема 3.2. Прекращение трудового договора.	Коллоквиум	Ситуационные задачи
38	Тема 4.1. Рабочее время. Время отдыха.	Коллоквиум (в 1-4)	Коллоквиум (в 3-6)
39	Тема 5.1. Общие положения об оплате труда. Установление заработной платы, порядок, место и сроки ее оплаты.	Ситуационные задачи	Ситуационные задачи
310	Тема 5.2. Защита трудовых прав работников.	Контрольная работа	Ситуационные задачи
311	Тема 2.1. Социальное партнерство. Коллективные договоры и соглашения.	Ситуационные задачи	Ситуационные задачи

3. Структура банка контрольных заданий для текущего контроля и промежуточной аттестации

Тип контрольного задания	Количество контрольных заданий (вариантов)	Общее время выполнения, обучающимся контрольный заданий
Текущий контроль		
Собеседование №1. Тема 1.1. Трудовое право: понятие, предмет, метод. Источники трудового права. №2. Тема 5.2. Защита трудовых прав работников.	1	40
Контрольная работа №1. Тема 1.2. Принципы трудового права. №2. Тема 3.1 Трудовой договор: общие положения, порядка заключений. №3. Тема 5.2. Защита трудовых прав работников.	1	60
Коллоквиум №1. Тема 1.4. Правоотношения в трудовом праве. №2. Тема 3.2. Прекращение трудового договора. №3. Тема 4.1. Рабочее время. Время отдыха.	2	60
Тестирование №1. Тема 1.1. Трудовое право: понятие, предмет, метод. Источники трудового права.	1	40
Ситуационные задачи №1. Тема 1.1. Трудовое право: понятие, предмет, метод. Источники трудового права. №2. Тема 1.3. Субъекты трудового права. №3. Тема 2.1. Социальное партнерство. Коллективные договоры и соглашения. №4. Тема 2.2. Занятость и трудоустройство. №5. Тема 3.1 Трудовой договор: общие положения, порядка заключений. №6. Тема 3.2. Прекращение трудового договора. №7. Тема 5.1. Общие положения об оплате труда. Установление заработной платы, порядок, место и сроки ее оплаты. №8. Тема 5.2. Защита трудовых прав работников.	2	40
Промежуточная аттестация		
Устный ответ	40	60

4. Структура контрольных заданий

4.1 Собеседование

№1

Тема 5.2. Защита трудовых прав работников.

Вопросы:

1. Понятие и причины трудовых споров.
2. Самозащита трудовых прав.
3. Виды защиты трудовых прав.

№2

Тема 1.1. Трудовое право: понятие, предмет, метод. Источники трудового права.

Вопросы:

1. Понятие, предмет система трудового права.
2. Метод трудового права.
3. Локальные нормативные акты содержащие нормы трудового права.

№3

Тема 1.1. Трудовое право: понятие, предмет, метод. Источники трудового права.

Вопросы:

1. Понятие, предмет система трудового права.
2. Метод трудового права.
3. Локальные нормативные акты содержащие нормы трудового права.

4.2 Контрольная работа

Тема 5.2. Защита трудовых прав работников.

№1

Меры защиты трудовых прав работников.
1.
2.
3.
4.
5.

№2

Тема 3.1 Трудовой договор: общие положения, порядка заключений.

Задание 1. Оформите трудовой договор. Исходные данные подбираются студентами самостоятельно.

№3

Тема 1.2. Принципы трудового права.

Вопросы:

1. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений.
2. Запрещение дискриминации в сфере труда.
3. Запрещение принудительного труда.
4. Сроки в трудовом праве.

№4

Тема 5.2. Защита трудовых прав работников.

Вопросы:

1. Понятие и причины трудовых споров.
2. Самозащита трудовых прав.
3. Виды защиты трудовых прав.

4.3. Коллоквиум

№1

Тема 1.4. Правоотношения в трудовом праве.

Вопросы:

1. Понятие и содержание трудового правоотношения.
2. Основания возникновения трудового правоотношения.
3. Особенности трудовых правоотношений.

№2

Тема 3.2. Прекращение трудового договора.

Вопросы:

1. Изменение трудового договора.
2. Основания прекращения трудового договора.
3. Порядок оформления расторжения трудовых отношений.
4. Понятие персональных данных работника.
5. Права работника в целях обеспечения защиты персональных данных. 6. Ответственность за нарушение норм хранения персональных данных.

№3

Тема 4.1. Рабочее время. Время отдыха.

Вопросы:

1. Понятие и виды рабочего времени.
2. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
3. Понятие и виды времени отдыха.
4. Ежегодно оплачиваемый отпуск.
5. Условия предоставления ежегодно оплачиваемого отпуска.
6. Продолжительность отпуска для отдельных категорий работников.

4.4 Тестирование.

№1.

Тема 1.1. Трудовое право: понятие, предмет, метод. Источники трудового права.

Вопрос 1:

Нормальная продолжительность рабочего времени относительно законодательства не может превышать ...

Варианты ответа:

- а) 8 часов в смену
- б) 300 календарных дней в год
- в) 40 часов в неделю
- г) 8 часов в день
- д) 28 календарных дней в месяц

Вопрос 2:

В случае регистрации брака, рождения ребёнка или смерти близких родственников работник имеет право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до ...

Варианты ответа:

- а) 1 недели
- б) 5 календарных дней
- в) 10 календарных дней
- г) 3 календарных дней

Вопрос 3:

В стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается время ...

Варианты ответа:

- а) вынужденного прогула при незаконном увольнении и последующем восстановлении на работе
- б) болезни работника

в) отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста

Вопрос 4:

Ночное время продолжается с ... часов

Варианты ответа:

а) 22.00 до 6

б) 23.00 до 6

в) 22.00 до 5

Вопрос 5:

В рабочее время не включается ...

Варианты ответа:

а) междусменный перерыв

б) перерыв для отдыха и питания

в) перерыв для кормления женщиной ребенка до полутора лет

Вопрос 6:

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней ...

Варианты ответа:

а) работникам предоставляется дополнительный день отдыха по усмотрению работодателя

б) выходной день переносится на следующий после праздничного рабочего дня

в) работник использует нерабочий праздничный день, а выходной день добавляется к отпуску

Вопрос 7:

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее ... часов

Варианты ответа:

а) 24

б) 36

в) 42

г) 48

д) 12

Вопрос 8:

В обеденный перерыв (перерыв для отдыха и питания) работник вправе покидать территорию работодателя

Варианты ответа:

а) да

б) нет

в) да, но с разрешения работодателя (его представителя)

Вопрос 9:

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается ...

Варианты ответа:

а) коллективным договором

б) правилами внутреннего трудового распорядка

в) трудовым договором

Вопрос 10:

По письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая ... календарных дней

Варианты ответа:

а) 21

б) 14

в) 28

Вопрос 11:

Если работник, нуждающийся согласно медицинскому заключению во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, работодатель обязан ...

Варианты ответа:

- а) на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должность, но без начисления заработной платы (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательство
- б) на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должность и средней заработной платы
- в) расторгнуть трудовой договор с работником в соответствии с п. 8 ч.77 ТК РФ

Вопрос 12:

По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение условий трудового договора по инициативе работодателя, за исключением изменения ...

Варианты ответа:

- а) трудовой функции работника
- б) структурного подразделения, в котором трудится работник
- в) определенных сторонами условий оплаты труда работника

Вопрос 13:

В случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника, если это влечет за собой невозможность исполнения им обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, последний ...

Варианты ответа:

- а) обязан отстранить работника от работы без начисления заработной платы
- б) может уволить работника в соответствии с п. 7 ч.1 ст.77 ТК РФ
- в) может отстранить работника от работы с сохранением средней заработной платы

Вопрос 14:

Если одно из подразделений организации расположено в другой местности, перевод туда работника этой организации ...

Варианты ответа:

- а) возможен только с согласия работника
- б) невозможен
- в) возможен без согласия работника

Вопрос 15:

Изменение определенных сторонами условий трудового договора ...

Варианты ответа:

- а) не допускается
- б) допускается только по инициативе работодателя в случаях, установленных ТК РФ
- в) допускается по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.5. Ситуационные задачи.

№1.

Тема 1.1. Трудовое право: понятие, предмет, метод. Источники трудового права.

Задание 1.

Руководитель организации привлек работника к ответственности в виде штрафа. Работник не согласился с действиями руководителя и обратился в комиссию по трудовым спорам (КТС) с заявлением о сложении штрафа. КТС отказала в удовлетворении заявления, сославшись на то, что в ст.1 ТК РФ не указаны отношения по наложению на работника штрафа. Поэтому эти

отношения в предмет трудового права не входят. Тогда как КТС может рассматривать споры, возникающие из отношений, составляющих предмет трудового права.

Соответствует ли вывод КТС требованиям законодательства?

Задание 2.

Государственный служащий Петров обратился к своему руководителю с заявлением о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы в связи с рождением ребенка. Руководитель в предоставлении отпуска отказал, поскольку государственный служащий обладает особым правовым статусом.

Предоставление отпуска без сохранения заработной платы государственным служащим специальное законодательство предусматривает в иных случаях.

Законна ли аргументация руководителя?

Задание 3.

Член совета директоров организации выполнял трудовую функцию бухгалтера, однако трудовой договор с ним не заключали. Он обратился в совет директоров с заявлением об оплате сверхурочных работ. В удовлетворении заявления было отказано со ссылкой на ст. 11 ТК РФ, в которой говорится о том, что на членов совета директоров трудовое законодательство распространяется лишь при условии заключения с ними трудового договора.

Правомерен ли такой отказ?

Задание 4.

Член производственного кооператива, работающий в нем водителем, обратился к руководителю с заявлением о предоставлении отпуска.

Руководитель организации в удовлетворении заявления отказал, так как труд членов кооператива в соответствии со ст. 19 Федерального закона «О производственных кооперативах» регулируется названным Законом и уставом кооператива. В этих актах предоставление отпуска работающему члену кооператива не предусмотрено.

Соответствует ли позиция кооператива требованиям закона?

№2

Тема 1.3. Субъекты трудового права.

Задание 1. Работник заключил трудовой договор с бригадой, в которой трудился бетонщиком. Однако денег за выполненную работу не получил. В связи с этим работник обратился в суд с иском о взыскании заработной платы. Суд отказал работнику в иске ввиду того, что бригада не является субъектом трудового права. Можно ли признать решение суда законным и обоснованным?

Задание 2. Трудовой коллектив организации обратился в суд с иском о признании незаконным решения совета директоров об установлении штрафных санкций за нарушение трудовой дисциплины. Суд отказал в принятии заявления, указав, что трудовой коллектив не является субъектом трудового права. Можно ли признать решение суда законным и обоснованным?

Задание 3. Работник в течение месяца выполнял в организации трудовую функцию водителя. Однако трудовой договор с ним не заключался, приказ о приеме на работу не издавался. В получении заработной платы работнику было отказано. Работник обратился в государственную инспекцию труда с заявлением о взыскании заработной платы. Руководитель организации возражал против удовлетворения требований работника, так как к работе его допустил заведующий гаражом, который не является субъектом, принимающим решение о заключении трудового договора. В связи с чем руководитель просил взыскать заработную плату с заведующего гаражом. Правовой инспектор в 9 удовлетворении заявления работника отказал и предложил ему обратиться в суд с иском к

заведующему гаражом о взыскании заработной платы. Правомерны ли действия государственного инспектора труда?

Задание 4. Гражданин трудился у частного лица в качестве водителя автомобиля, трудовой договор с ним не заключался. По окончании работы ему было отказано в выплате компенсации за неиспользованный отпуск. В связи с чем работник обратился с заявлением в государственную инспекцию труда. Государственный инспектор труда в удовлетворении заявления отказал, так как частное лицо не зарегистрировано в органах местного самоуправления в качестве работодателя. Поэтому оно не может быть признано субъектом трудового права. Правомерно ли решение государственного инспектора труда?

№3.

Тема 2.1. Социальное партнерство. Коллективные договоры и соглашения.

Задание 1. В коллективном договоре предусматривалось повышение заработной платы работникам организации на 10 процентов. Представители работодателя данное обязательство не выполнили. В связи с чем профсоюз обратился в суд с заявлением об обязательстве работодателя повысить заработную плату работников на основании требований коллективного договора. Суд отказал в удовлетворении заявления, так как срок действия коллективного договора истек. Можно ли признать решение суда законным и обоснованным?

Задание 2. В ходе проведения забастовки участники коллективного трудового спора заключили тарифное соглашение, по которому заработная плата работников увеличивается на 12 процентов. Однако работодатели уклонились от выполнения данного условия ввиду отсутствия средств на подобное увеличение заработной платы. Профсоюз обратился в суд с заявлением, в котором просил обязать работодателей выполнить условия соглашения. При рассмотрении заявления в суде представители работодателей ссылались на нарушение принципа добровольности принятия сторонами обязательств, закрепленного в ст.24 ТК РФ. По мнению представителей работодателя, проведение забастовки связано с экономическим давлением на работодателей. Поэтому принятые ими обязательства нельзя признать добровольными. Суд отказал в удовлетворении требований профсоюза, посчитав, что нарушен принцип добровольности принятия работодателями обязательств. Можно ли признать решение суда законным и обоснованным?

Задание 3. На своем заседании выборный профсоюзный орган государственного предприятия принял решение о смещении с занимаемой должности начальника цеха за нарушение прав профсоюзов по участию в решении вопросов об оплате труда и за невыполнение колдоговорных обязательств по выполнению мероприятий, по охране труда в его цехе, поскольку в коллективном договоре он указан в качестве ответственного за их осуществление. Законны ли требования выборного органа первичной организации? На основании чего?

Задание 4. В связи с поступившими в профсоюзную организацию жалобами работников на серьезные нарушения охраны труда, угрожающие жизни и здоровью работников, профсоюзные органы в организации приняли решение осуществить профсоюзный контроль за состоянием охраны труда через своих уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. Работодатель всячески препятствовал проведению такой проверки, ссылаясь на то, что проверкой состояния охраны труда могут заниматься лишь органы Федеральной инспекции труда. Законны ли действия работодателя? Каковы права профсоюзов в области охраны труда? Какие меры могут применять профсоюзные органы в организации в случае выявления нарушений норм, по охране труда? На основании чего?

№4.

Тема 3.1 Трудовой договор: общие положения, порядка заключений.

Задание 1. Б. обратился в суд с иском к «Экспресс-сервис» о признании действительным трудового договора. Истец в заявлении суду указал, что 10 февраля 2012 г. он был принят

на работу на предприятие ответчика в качестве водителя-экспедитора. 10 августа ему стало известно, что с ним заключен не трудовой договор, а договор подряда. Указывая, что в действительности с ним заключался трудовой договор на неопределенный срок, истец просил суд признать договор таковым и взыскать с ответчика заработную плату. При этом истец исходил из того, что на предприятии велся график рабочего времени, согласно которому он выходил на работу, ежедневно отчитывался о проделанной работе, представлял в бухгалтерию предприятия материально транспортные накладные. Назовите признаки трудового договора, отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров (договора подряда и др.). Когда в судебном порядке установлено, что договором подряда фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к каким отношениям будут применяться положения трудового или гражданского законодательства? Как решить спор по существу?

Задание 2. Калачина Н.А. обратилась в суд с иском к государственному унитарному предприятию Аптека № 328 г. Дивногорска о восстановлении в должности и о взыскании заработной платы за вынужденный прогул. Согласно обстоятельствам дела, при приеме на работу Калачина не была поставлена в известность о том, что она принята на работу временно, на период отпуска по уходу за ребенком Органовой. В приказе о приеме на работу срок трудового договора не оговаривался, и она посчитала, что принята на постоянную работу. Запись в трудовой книжке о приеме на работу была сделана на основании приказа о приеме, но при увольнении администрацией была сделана дополнительная запись о временном характере работы. Изучив все обстоятельства дела, суд удовлетворил исковые требования. Каков порядок заключения трудового договора с временным работником? Каковы особенности правового статуса временного работника? Как разрешить данный спор по существу?

Задание 3. Алексеева была допущена директором племенного завода к работе в качестве скотницы. До начала работы она сдала в отдел кадров заявление о приеме на работу с резолюцией бригадира, не возражавшего против ее оформления на работу, и трудовую книжку. С ней был проведен инструктаж по технике безопасности. Проработав три дня, Алексеева предъявила справку о трехмесячной беременности и потребовала предоставления ей легкой работы, не связанной с обслуживанием животных. После этого администрация не допустила ее к работе и выдала ей трудовую книжку, сославшись на отсутствие письменного договора о приеме на работу. Алексеева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и об оплате вынужденного прогула. Как должен поступить суд? Задание 4. 5 апреля термист Арсентьев написал заявление о приеме на работу на шинный завод. Ему было предложено ознакомиться с рабочим местом. Мастер цеха уговорил его сразу же приступить к работе. Приказ о зачислении Арсентьева на работу был издан 8 апреля. Этим приказом Арсентьеву был установлен срок испытания — 10 дней. Ссылаясь на этот приказ, бухгалтерия отказалась оплатить работу Арсентьева за 5—7 апреля. С какого времени следует считать Арсентьева работающим на шинном 18 заводе?

№5

Тема 5.1. Общие положения об оплате труда. Установление заработной платы, порядок, место и сроки ее оплаты.

Задание 1. В ОАО «Монолит» действует положение о премировании специалистов и служащих основных цехов, согласно которому этим работникам выплачивается премия, если цехами будет выполнен месячный план по товарной продукции и план по прибыли, а также при условии выполнения планов по производительности труда и номенклатуре выпускаемых изделий. Дополнительным условием премирования является соблюдение норм простоя технологического оборудования. Премии установлены в размере 35% должностного оклада за выполнение всех плановых показателей. Кроме того, за каждый

процент перевыполнения плана по прибыли устанавливается по 0,15% оклада, а за каждый процент перевыполнения плана по товарной продукции — еще по 0,15% оклада. Один из цехов в июне план по прибыли выполнил на 105%, а план по товарной продукции — на 110%. 45 Подсчитайте размер премии за этот месяц инженера, оклад которого 15 130 руб., нормировщика — 13 110 руб. и мастера — 14 120 руб.

Задание 2. В связи с необходимостью выполнения срочного заказа группа слесарей сборщиков была привлечена к работе в выходной и нерабочий праздничный день.

Дневная тарифная ставка слесарей-сборщиков: повременная — 280 руб., а сдельная — 1320. Как компенсировать этим рабочим работу в выходной и нерабочий праздничный день? Каков заработок каждого рабочего за эти дни?

Задание 3. Энергетика Дурову с 15 июля предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск на 28 календарных дней. За 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу ухода в отпуск, т.е. с 1 июля прошлого года по 1 июля текущего года, Дурову выплатили за проработанные десять с половиной месяцев 300 770 руб., за один месяц работы в комиссии по трудовым спорам — 100% его среднего заработка и за две недели болезни — пособие по временной нетрудоспособности — в размере 8520 руб. Кроме этого, Гуров получил премии за выполнение плановых заданий по прибыли в сумме 23 600 руб. В связи со смертью отца ему была предоставлена материальная помощь в размере 10000руб. Каков размер среднего заработка Дурова для оплаты отпуска?

Задание 4. Инженеру Гурову с 15 июня предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск на 28 календарных дней. За 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу ухода в отпуск, т.е. с 1 июня прошлого года по 1 июня текущего года, Гурову выплатили за проработанные десять с половиной месяцев 200 470 руб., за один месяц работы в комиссии по трудовым спорам — 100% его среднего заработка и за две недели болезни — пособие по временной нетрудоспособности — в размере 5520 руб. Кроме этого, Гуров получил премии за выполнение плановых заданий по прибыли в сумме 13 600 руб. и за успешную работу по повышению квалификации мастеров — 5000 руб. Каков размер среднего заработка Гурова для оплаты отпуска?

№6

Тема 2.2. Занятость и трудоустройство.

Задание 1.

В городском центре занятости уволенному по несоответствию по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению (п.п. а п. 3 ст. 81 ТК РФ) доктору Петрову (58 лет) предложили досрочно перейти на пенсию по старости, поскольку у него 35 лет трудового стажа. Он от этого предложения отказался и просил зарегистрировать его в качестве безработного и выплачивать ему пособие по безработице. Правомерно ли предложение центра занятости и отказ от него Петрова? В течение какого срока он может получать пособие по безработице? Может ли он, получая это пособие, работать на общественных работах?

Задание 2. В отделе занятости населения Васин был зарегистрирован в качестве безработного и ему стали выплачивать пособие по безработице. Через некоторое время в отделе занятости стало известно, что Васин на дому по договору с Сервис-центром по ремонту импортной электронной аппаратуры изготавливает платы и имеет в связи с этим высокие доходы. Есть ли основания лишить Васина статуса безработного или пособия по безработице?

Задание 3. Баринаева была уволена в связи с сокращением штатов. По ее просьбе в трудовой книжке была сделана запись: «Уволена согласно поданному заявлению по собственному желанию». В отделе занятости Баринаева была зарегистрирована как безработная. В течение двух месяцев со дня регистрации подходящей работы ей подобрать не удалось. Баринаева заболела, и впоследствии представила в органы службы

занятости больничный лист. Может ли Бариновой выплачено пособие по временной нетрудоспособности и пособие по безработице?

Задание 4. Лунев подал в отдел занятости документы о признании его безработным. Лунев закончил химический факультет университета, однако два года после окончания университета проработал продавцом в овощном ларьке, откуда был уволен в связи с ликвидацией организации, которой принадлежал ларек. По какой профессии Луневу должна быть предложена подходящая работа?

№7

Тема 3.2. Прекращение трудового договора.

Задание 1. Григорьева обратилась в Первомайский районный суд г. Омска с иском к учреждению «Кадастр» об изменении формулировки причины увольнения по следующим основаниям. В связи с сокращением численности и штата работников Григорьева была предупреждена администрацией о предстоящем сокращении. До истечения, установленного ст. 180 ТК РФ двухмесячного срока предупреждения о предстоящем высвобождении Григорьева дала согласие на увольнение, при этом, заблуждаясь относительно оснований и последствий увольнения, написала заявление об увольнении по собственному желанию. Увольнение Григорьевой состоялось по ст. 80 ТК РФ. Полагая, что увольнение должно было произойти по сокращению численности и штата, истица просила изменить формулировку увольнения на п. 2 ст. 81 ТК РФ. В ходе разбирательства дела сторонами было заключено мировое соглашение, по условиям которого Григорьева отказывается от своих исковых требований и не предъявляет требований о выплате выходного пособия и заработной платы на время трудоустройства, а ответчик в пятидневный срок изменяет формулировку увольнения на п. 2 ст. 81 ТК РФ. Мировое соглашение было утверждено судом, производство по делу прекращено. На определение прокурор привнес протест, в котором указал, что условия мирового соглашения противоречат ст. ст. 178 и 180 ТК РФ, предусматривающим гарантии и компенсации работникам при сокращении численности или штата, не приняты во внимание положения ст. 3 ГПК РСФСР, в соответствии с которыми отказ от права на обращение в суд недействителен. Как должен поступить вышестоящий суд?

Задание 2. Есипова работала медицинской сестрой в физиотерапевтическом кабинете в диспансере. Приказом главного врача диспансера она была уволена по пп. «а» п. 3 ст. 81 ТК РФ в связи с несоответствием занимаемой должности вследствие состояния здоровья. Согласно справки медицинского учреждения, Есипова была поставлена на диспансерный учет с диагнозом «хроническая экзема левой кисти»; нуждается в переводе на работу, не связанную с веществами, раздражающими кожу, сроком на один месяц. Какова процедура расторжения трудового договора по п.п. «а» п. 3 ст. 81 ТК РФ? Правомерны ли действия работодателя? В каком порядке могут быть защищены трудовые права работника?

Задание 3. Генеральный директор открытого акционерного общества Драчук была уволена на основании решения общего собрания, которое, по мнению Драчук, проведено с нарушением закона и устава общества. Инициатор проведения внеочередного собрания акционеров, на котором было принято решение о досрочном расторжении трудового договора с генеральным директором, не уведомил акционеров в установленном порядке о созыве этого собрания. В организации и проведении собрания не участвовала счетная комиссия. В ходе собрания была изменена его повестка дня. В каком порядке Драчук может защитить свои права? Изменится ли способ защиты нарушенного права, если собрание акционеров избрало нового директора, не расторгая трудовой договор с Драчук?

№8

Тема 5.2. Защита трудовых прав работников.

Задание 1. Семнадцатилетний рабочий завода Васильев не согласился с предоставлением ему ежегодного отпуска по утвержденному графику отпусков в мае месяце. Куда должен обратиться Васильев за разрешением возникшего конфликта?

Задание 2. Токаря Трофимова за поломку станка, ремонт которого обошелся 37 тыс. рублей, привлекли к дисциплинарной и материальной ответственности. В связи с этим он обратился в комиссию по трудовым спорам с жалобой на то, что его дважды наказали за один проступок. КТС признала действия администрации правильными, с чем Трофимов не согласился. Можно ли и в какой орган обжаловать решение КТС? Каков порядок обжалования?

Задание 3. На заседании КТС должно было рассматриваться заявление рабочего Петрова, но он заявил отвод председателю КТС. Он ссылаясь на то, что у них с председателем сложились неприязненные отношения, которые могут повлиять на решение трудового спора. Вправе ли работник заявить отвод председателю или членам КТС? Как в данной ситуации должны поступить члены КТС?

Задание 4. Между индивидуальным предпринимателем Барышниковым и гр. Новиковым был заключен срочный трудовой договор сроком на 4 месяца. Новиков выполнял работы плотника. Одним из условий расторжения трудового договора по инициативе работодателя было обозначено отсутствие у него прибыли. Через 2 месяца после заключения трудового договора ИП Барышников уволил Новикова по вышеназванному основанию. Новиков не согласился с увольнением и обратился в суд, указав на неправомерность внесения данного основания увольнения в трудовой договор, а также на незаконность заключения с ним срочного трудового договора. Новиков указал, что работа имеет постоянный характер. Обоснованно ли заявление Новикова?