

Б1.В.ДВ.05.01

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА)

Учебная дисциплина	Трудовое право
По направлению подготовки	38.03.01 «Экономика»
Профиль (программа бакалавриата)	«Экономика и финансы организаций»
Форма обучения	Очная

Оценочные материалы (средства) дисциплины рассмотрены (актуализированы) и утверждены на заседании кафедры экономики и финансов

Протокол заседания № 11 от «05» июня 2026 г.

Заведующий кафедрой Мизюн Владимир Анатольевич

Оглавление

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	3
2. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА) ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ 6	
3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА) ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	23
4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ	27
5. ДИАГНОСТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ УРОВЕНЬ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ	35
6. ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ	43

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Оценочные материалы (средства) по дисциплине «Трудовое право» сформированы в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки «38.03.01 «Экономика»», утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации 12.08.2020 № 954 и учебного плана направления подготовки «Экономика», профиль (программа бакалавриата) «Экономика и финансы организаций».

В соответствии с матрицей компетенций основной профессиональной образовательной программы бакалавриата, профиль «Экономика и финансы организаций», в процессе обучения по дисциплине «Трудовое право» происходит формирование закрепленных за дисциплиной компетенций обучающихся. Оценка сформированности компетенций на каждом этапе обучения происходит через оценку планируемых результатов обучения по дисциплине (знаний, умений, навыков).

Результаты освоения образовательной программы (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Этапы формирования компетенции (семестры, темы)	Оценочные средства
ПК-3. Способность разрабатывать варианты организационно-экономических решений при планировании хозяйственной деятельности предприятий и организаций, и оценивать их с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических и правовых последствий их реализации	ПК-3.1. Разрабатывает варианты организационно-экономических решений при планировании хозяйственной деятельности предприятий и организаций	Знать: - основные понятия трудового права; - основные права и обязанности участвующих в гражданских правоотношениях лиц; - пределы реализации прав каждым из субъектов гражданских правоотношений; - способы и средства защиты своих прав; - принципы взаимодействия государства и гражданина. Уметь: - осуществлять эффективный поиск правовых источников, необходимых для разрешения правовой проблемы, обрабатывать, анализировать, систематизировать и сохранять полученную из них информацию; - проводить правовой анализ ситуаций и фактов, возникающих в ходе осуществления профессиональной деятельности; - составлять и рецензировать локальные нормативно-правовые акты организации; - логически верно мыслить, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь, вести дискуссии. Владеть: - навыками применения полученных правовых знаний в решении профессиональных задач и правовых ситуаций в обыденной жизни; - навыками письменного аргументированного изложения собственной точки зрения; - навыками публичной речи и аргументации, ведения дискуссии и полемики.	Семестр 6 Тема 1. Понятие, предмет, метод, источники, принципы и функции трудового права. Правовое регулирование трудовых отношений. Коллективные договоры и соглашения	Устный опрос, проверка практических и тестовых заданий. Оценка устного ответа на вопрос и выполнения практического задания на зачете с оценкой

	ПК-3.2. Оценивает варианты организационно-экономических решений с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических и правовых последствий их реализации	Знать: - основные понятия налогового права; - правовое регулирование внешнеэкономической деятельности; - принципы возникновения обязательств, принципы привлечения к ответственности за нарушение обязательств и назначение наказаний. Уметь: - работать с законодательством: ориентироваться в его системе, анализировать содержание нормативно-правовых актов и давать их правовое толкование; - анализировать правовые проблемы и предлагать пути их разрешения. Владеть: - навыками поиска и анализа правовых источников; - навыками самостоятельной работы по сбору и обработки информации в правовой сфере, как с бумажных, так и электронных носителей; - навыками критического восприятия информации.	Тема 2. Правовое регулирование существенных условий труда Тема 3. Правовое обеспечение дисциплины труда и порядок разрешения трудовых споров	Устный опрос, проверка практических и тестовых заданий. Оценка устного ответа на вопрос и выполнения практического задания на зачете с оценкой
--	--	--	--	---

2. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА) ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Для проверки и закрепления знаний обучающиеся на занятиях должны участвовать в обсуждении с преподавателем по каждой из тем после прослушивания лекционного материала, в решении практических и тестовых заданий по данным темам.

Средство оценки результатов обучения – «устный опрос – участие в обсуждении»

Тема 1. Понятие, предмет, метод, источники, принципы и функции трудового права. Правовое регулирование трудовых отношений. Коллективные договоры и соглашения

Перечень возможных вопросов:

1. Трудовое законодательство. Цели, задачи, основные принципы и источники трудового права.
2. Трудовые отношения и основания их возникновения.
3. Субъекты и объект. Формы социального партнерства.
4. Трудовой договор. Стороны, условия и порядок заключения и расторжения.
5. Трудоустройство и занятость. Понятие занятости по российскому трудовому праву.
6. Соглашения. Коллективный договор.
7. Иные формы договорного регулирования социально-трудовых отношений в организации.

Тема 2. Правовое регулирование существенных условий труда

Перечень возможных вопросов:

1. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Понятие внутреннего трудового распорядка организации.
2. Оплата труда, гарантии и компенсации.
3. Рабочее время и время отдыха.
4. Правовое обеспечение дисциплины труда.
5. Правовое регулирование охраны труда.
6. Материальная ответственность сторон трудового договора.

Тема 3. Правовое обеспечение дисциплины труда и порядок разрешения трудовых споров

Перечень возможных вопросов:

1. Права и обязанности сторон трудового договора.

2. Приостановление и прекращение трудового правоотношения.
3. Правовое регулирование трудовых споров.
4. Правовые основы разрешения трудовых споров.
5. Индивидуальные трудовые споры и порядок их разрешения.
6. Правовое регулирование профилактики и разрешения коллективных трудовых споров.
7. Сравнительное трудовое право. Основы сравнительного анализа российского трудового права в системе международного правового регулирования труда.

Критерии оценивания устного ответа:

- выставляется оценка «зачтено», если видно, что обучающийся владеет информацией по заданной теме, чётко отвечает на вопросы, умеет делать необходимые выводы по имеющемуся материалу;
- выставляется оценка «не зачтено», если обучающийся не может чётко ответить на вопрос преподавателя, умеет делать выводы, но не может их доказать.

Средство оценки результатов обучения – практическое задание

Для проверки и закрепления знаний преподаватель даёт обучающимся выполнить практические задания (решение задач) по темам 1- 3 после прослушивания и обсуждения лекционного материала. Задания могут выполняться как индивидуально, так и в группах.

Представлен примерный перечень задач:

Задача №1.

Гражданин Димидин получил травму на производстве, в связи с чем, был переведен на нижеоплачиваемую работу без сохранения прежнего среднего заработка. Он обратился в профессиональный союз с жалобой. Имела ли администрация предприятия право перевести Димидина на нижеоплачиваемую работу? Как в этом случае производится оплата труда?

Задача №2.

Токарь Гуляев был уволен с работы по п. 5 ст. 81 ТК РФ за систематическое нарушение трудовой дисциплины, т.к. в течение года на него было наложено три дисциплинарных взыскания. При рассмотрении его иска о восстановлении на работе в суде выяснилось, что никаких объяснений до наложения взысканий администрация от него не требовала. Увольнение было осуществлено без учета мнения профсоюзного органа, хотя Гуляев был не освобожденным членным цехкома. Есть ли в данной ситуации нарушение положений трудового законодательства? Подлежит ли Гуляев восстановлению на работе?

Задача №3.

В цехе по производству серной кислоты химического завода произошла утечка. После очистки помещений от загрязнений от работников, работавших в цеху, администрация потребовала произвести дезинфицирование средств индивидуальной защиты за их счет. Работники цеха отказались от такой дезинфекции, но администрация пригрозила им увольнением. Дайте характеристику правомерности действий администрации химического завода.

Задача №4.

Гражданин Иванов, работник АО «Ника» отработал в свой выходной день по просьбе руководителя предприятия. Через некоторое время он обратился к администрации с просьбой предоставить ему другой день отдыха за счет отработанного. Но в этом ему администрация отказала. Сославшись на то, что этот день ему был оплачен в обычном размере. Имеет ли право работник в данной ситуации на день отдыха в другое время? Как компенсируется работа в выходные и праздничные нерабочие дни в рамках действующего законодательства?

Задача №5.

При утверждении правил внутреннего трудового распорядка кондитерской фабрики «Ударница» работодателем было предложено в перечне мер дисциплинарных взысканий включить: постановку на вид; замечание; выговор; предупреждение; строгий выговор; лишение отпуска для лиц, совершающих прогулы; штраф до 50 рублей для лиц, появившихся на работе в нетрезвом состоянии; увольнение без выходного пособия. Правомерно ли такое предложение? Как разрабатываются и утверждаются правила внутреннего трудового распорядка?

Задача №6.

Предприятие приняло на работу гражданку Кедрову дворником. Проработав 9 дней, Кедрова появилась на работе в нетрезвом состоянии, не выполнила установленный объем работ и покинула самовольно рабочее место, не сдав рабочий инвентарь. В результате чего инвентарь был украден. Ее уволили и выплатили заработную плату значительно меньше положенной, мотивируя это тем, что эти деньги будут использованы на восстановление утраченного инвентаря. Правомерно ли поступил работодатель?

Задача №7.

При заключении коллективного договора директор предприятия пригласил начальника юридической службы и уполномочил его вести коллективные переговоры по заключению коллективного договора. Представители работников потребовали, чтобы работодателя представлял руководитель организации. Есть ли нарушения трудового права со стороны работодателя? Будут ли удовлетворены требования представителей работников?

Задача №8.

Гражданин Потапов работал на предприятии по переработке угля. Имел приличный стаж и хорошо выполнял свои обязанности. Ежегодный медицинский осмотр показал, что у гражданина Потапова плохо функционирует одно легкое. Работодатель отстранил его от работы и предложил ему перейти на другую работу. Гражданин Потапов согласился, но за время отстранения заработная плата гражданину Потапову не выплачивалась. Правомерны ли действия работодателя?

Задача №9.

Гражданин Прилука, имеющий на иждивении ребенка 2-х лет, был вызван на работу в выходной день. Он отказался выйти на работу, мотивируя это тем, что у ребенка день рождения, и он не может его оставить одного. В результате этого он был уволен. Гражданин Прилука подал в суд на работодателя. В чью пользу будет вынесено решение судом?

Задача №10.

На предприятии «Ростсельмаш» в городе Ростове-на-Дону возникла опасность для здоровья работников. Петров отказался от выполнения работ, так как были нарушены требования по охране его труда. Администрация предприятия наложила на Петрова дисциплинарное взыскание и лишила его 50% заработка. Имела ли право администрация предприятия на такие санкции по отношению к Петрову? Каков порядок отказа работника продолжать выполнять свои трудовые обязанности в связи с тем, что выполнение работы может причинить серьезные повреждения его здоровья?

Задача №11.

После возникновения ссоры с одним из сотрудников института Скляров обратился к администрации с просьбой освободить его от занимаемой должности по собственному желанию. В тот же день был издан приказ об увольнении Склярова по соглашению сторон. Через два дня после издания приказа Скляров потребовал свое заявление обратно. Администрация института возражала против этого. Решите ситуацию по существу.

Задача №12.

Санитарка больницы ушла в отпуск по графику с 20 мая 2002 года на 28 календарных дней. 31 мая 2002 года она была отправлена на стационарное лечение в связи с острым приступом аппендицита, где пролежала 1 месяц.

Как следует решить вопрос о дальнейшем использовании отпуска? На основании чего?

Задача №13.

Сантехник Нахоньков был уволен из ООО «Персик» за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения. Нахоньков посчитал действия администрации незаконными и необоснованными и обратился в суд с иском.

Прокомментируйте ситуацию. Предложите перечень доказательств, которые должна предоставить администрация для подтверждения своей правоты.

Задача №14.

Что означает расторжение трудового договора по соглашению сторон? Какие виды трудовых договоров могут быть расторгнуты на этом основании? В какой форме должно быть выражено соглашение сторон о расторжении трудового договора? Какой срок должен отработать работник при достижении с работодателем соглашения о расторжении трудового договора? Что считается днем увольнения при расторжении трудового договора по соглашению сторон?

Ответьте на поставленные вопросы, ссылаясь на статьи трудового законодательства.

Задача №15.

Гражданин Киблицкий проработал на предприятии 5 лет. Работодатель решил продвинуть его по служебной лестнице и для этого отправил его на курсы повышения квалификации. При этом Киблицким был заключен ученический договор. Весь процесс обучения был оплачен за счет предприятия. По окончании обучения господин Киблицкий подал заявление об уходе. Директор предприятия в увольнении ему отказал. Имел ли право работодатель отказывать в увольнении? Что изменилось бы, если бы ученический договор не был заключен?

Задача №16.

Определите соответствие норм трудового права принципам трудового права

1. Право на расторжение трудового договора по инициативе работника (вне зависимости от вида договора)	1. Запрещение принудительного труда в дискриминации в сфере труда
2. Предоставление оплачиваемого отпуска по беременности и родам	2. Равенство прав и возможностей работников
3. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором	3. Свобода труда, включая право на труд
4. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора	4. Обеспечение права на обязательное

Задача №17.

Соотнесите условия трудового договора и группу, в которую они входят:

1) необходимые условия трудового договора	а) заработная плата б) материальная ответственность
2) факультативные условия трудового договора	в) предоставление места ребенку работника в

договора 3) производные условия трудового договора	дошкольном учреждении г) трудовая функция д) место работы е) доставление работника на работу транспортом работодателя. ж) охрана труда з) установление срока испытания при приеме на работу.
---	---

Критерии оценивания практических заданий:

- Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если: он правильно, исчерпывающе, и логически стройно обосновывает варианты решения практических заданий, тесно увязывает теорию с практикой, свободно справляется с задачами и вопросами, не испытывает трудности с ответами при видоизменении заданий, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.
- оценка «хорошо» ставится, если обучающийся выполнил требования к оценке "отлично", но допущены 2-3 недочета;
- оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся выполнил работу не полностью, но объем выполненной части таков, что позволяет получить правильные результаты и выводы, в ходе проведения работы были допущены ошибки;
- оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся выполнил работу не полностью, работа не выполнена и не сдана или объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов.

Средство оценки результатов обучения – тест

Перечень типовых заданий для подготовки к тестированию:

1. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании:

- а) Коллективного договора
- б) Трудовой книжки
- в) Протокола об избрании на должность
- г) Трудового договора

2. Трудовые отношения не могут возникать на основании трудового договора в результате:

- а) Судебного решения о заключении трудового договора
- б) избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности
- в) приказа одного из собственников организации
- г) назначения на должность или утверждения в должности

3. В обязанности работника не входит:

а) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором

- б) неукоснительно выполнять все распоряжения руководства
- в) соблюдать трудовую дисциплину
- г) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка

4. Работодатель обязан:

а) ознакомливать работников со всеми нормативными актами, затрагивающими права и обязанности работников

- б) регулярно обучать работников
- в) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности
- г) организовать доставку горячего питания работникам

5. В соответствии с законодательством РФ запрещен труд

- а) принудительный труд
- б) лиц, не достигших 18-летнего возраста
- в) лиц, не имеющих среднего образования
- г) беременных женщин

6. В обязанности работодателя входит:

а) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки

б) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки

в) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки

г) повышать уровень жизни работников и в полной мере обеспечивать их бытовые нужды

7. Содержание и структура коллективного договора:

- а) определяется кадровой службой организации
- б) формируется работодателем

- в) определяются сторонами
- г) сформирована государственным органом

8. Не подлежит указанию в трудовом договоре:

- а) условие об испытании
- б) размеры премий, подлежащих выплате
- в) условия оплаты труда
- г) трудовая функция

9. Сторонами социального партнерства являются:

- а) работники и работодатели
- б) органы государственной власти и граждане
- в) начальники и подчиненные
- г) собственники организации и работники

10. Запрещается заключение срочных трудовых договоров:

- а) на срок менее 2 месяцев
- б) в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок
- в) срочных договоров с лицами, не достигшими 18 лет
- г) на срок более 6 месяцев с целью дальнейшего продления срока действия договора

11. Срочный трудовой договор заключается:

- а) с беременными женщинами
- б) до следующего очередного отпуска
- в) на время исполнения обязанностей отсутствующего работника
- г) с женщинами, имеющими детей-инвалидов

12. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предоставляет работодателю

- а) сведения о наличии несовершеннолетних детей
- б) справку о наличии судебных разбирательств с участием работника
- в) документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний
- г) свидетельство о браке

13. Прием на работу оформляется

- а) Генеральным соглашением
- б) Коллективным трудовым договором
- в) трудовой книжкой
- г) приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора

14. Трудовой договор на неопределенный срок заключается
- а) с лицами, направляемыми на работу за границу
 - б) ни в одном из перечисленных выше случаев
 - в) для выполнения сезонных работ
 - г) с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы
15. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:
- а) лица, на содержании которого находится три и более иждивенцев
 - б) лиц, заключающих трудовой договор на срок до 1 года;
 - в) женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет
 - г) лица, воспитывающего без супруга ребенка в возрасте до 3 лет
16. Трудовой договор заключается в :
- а) электронной форме
 - б) устной форме
 - в) письменной форме
 - г) в письменной форме, в том числе путем обмена письмами
17. Основаниями прекращения трудового договора не может являться :
- а) расторжение трудового договора по инициативе работника
 - б) истечение срока трудового договора
 - в) соглашение сторон
 - г) наложение на работника административного взыскания
18. Трудовой договор не может расторгаться работодателем в случаях:
- а) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации и главного бухгалтера)
 - б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей
 - в) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он не имеет дисциплинарных взысканий
 - г) может быть расторгнут во всех случаях
19. Сокращенная продолжительность рабочего времени может быть установлена
- а) для бухгалтерских работников в период сдачи ежегодной отчетности
 - б) для медицинских и педагогических работников
 - в) для работников, имеющих двух и более детей в возрасте до 14 лет
 - г) для работников, получающих второе высшее образование
20. Ночное время работы
- а) начиная с 24 часов

б) после окончания первой смены в соответствии с трудовым или коллективным договором

в) с 22 часов до 6 часов

г) с 23 часов до 7 часов

21. Перерывы для отдыха и питания

а) включается в общую продолжительность рабочего дня

б) определяется работодателем по усмотрению

в) длиться не более двух часов и не менее 30 минут

г) может быть выбран работником в удобное для него время

22. Праздничным (нерабочим) днем в Российской Федерации не является:

а) 14 февраля – День Святого Валентина

б) 4 ноября – День народного единства

в) 7 января – Рождество Христово

г) Все дни являются праздничными

23. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника

а) по истечении трех месяцев с момента прохождения контрольных мероприятий

б) по истечении года его непрерывной работы у данного работодателя

в) по истечении шести месяцев его непрерывной работы после прохождения последнего медицинского осмотра

г) по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя

24. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск

а) может быть перенесен на следующий год

б) может быть разделен на 6 равных частей

в) может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней

г) может быть разделен на три равных части

25. Гарантии и компенсации не предусматриваются:

а) предусматриваются во всех случаях

б) при направлении в служебные командировки

в) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска

г) при переезде на работу в другую местность

26. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании

а) фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя

б) коллективного договора

в) расторгнутого трудового договора

г) трудовой книжки

27. Сторонами трудовых отношений являются:

а) собственник и работник

б) работник и работодатель

в) начальник и подчиненный

г) директор и работник

28. Работодателем не может выступать

а) юридическое лицо

б) недееспособное физическое лицо

в) физическое лицо

г) индивидуальный предприниматель

29. В обязанности работника не входит:

а) незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя

б) бережно относиться к имуществу работодателя

в) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда

г) в любом случае спасать имущество работодателя при чрезвычайных ситуациях

30. Работодатель обязан:

а) предпринимать меры по повышению квалификации работника

б) улучшать условия труда работников, в том числе женщин и молодежи

в) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором

г) раскрыть творческий и личностный потенциал работника

31. В обязанности работодателя не входит:

а) обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда

б) соблюдать трудовое законодательство

в) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей

г) содействовать раскрытию профессионального и личностного потенциала у работников

32. Основными принципами социального партнерства являются:

- а) уравненное положение сторон
- б) почет и уважение сторон
- в) свобода выбора при обсуждении всех интересующих работников вопросов
- г) заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях

33. Коллективный договор заключается на срок

- а) не более 1 года
- б) не более 3-х лет
- в) не менее 5 лет
- г) на срок от 3 до 5 лет

34. Трудовые договоры не могут заключаться:

- а) Трудовые договоры не могут заключаться:
- б) на срок менее двух месяцев
- в) на неопределенный срок
- г) на неопределенный срок (более 10 лет), срочный трудовой договор

35. Срочный трудовой договор заключается:

- а) с родителем, воспитывающим без супруга ребенка моложе трех лет
- б) на период повышения работником квалификации
- в) на время выполнения временных (до двух месяцев) работ
- г) на время учебы работника в высшем учебном заведении
- д) с лицами, не достигшими восемнадцатилетнего возраста

36. Трудовой договор не может быть заключен:

а) с детьми, не достигшими возраста четырнадцати лет без участия родителей ребенка

- б) с инвалидами
- в) с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет

г) с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения (с согласия одного из родителей, органа опеки и попечительства)

37. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, не обязано предоставлять работодателю:

- а) документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу
- б) справку о наличии профессиональных заболеваний
- в) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования
- г) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства

38. Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника является

- а) трудовая книжка
- б) подлинные экземпляры трудовых договоров, заключенные с работником
- в) коллективные договоры
- г) паспорт гражданина РФ

39. Перевод на другую работу может быть

- а) на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья
- б) на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья
- в) на основании распоряжения начальника
- г) без согласия работника в связи с ликвидацией организации

40. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации

- а) могут быть прекращены с руководством организации и главным бухгалтером
- б) прекращаются для бывшего собственника организации
- в) прекращаются
- г) продолжаются для всех работников

41. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника

- а) имеющего травму верхней конечности
- б) вернувшегося из ученического отпуска и не сдавшего государственный экзамен в учебном заведении
- в) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения

- г) не прошедшего ежегодный планируемый медицинский осмотр

42. Трудовой договор не может расторгаться работодателем в случаях:

- а) может быть расторгнут во всех случаях
- б) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя

в) появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения

г) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации

43. Прекращение трудового договора оформляется

а) приказом (распоряжением) работодателя

б) выдачей заработной платы

в) выдачей справки о прекращении трудового договора

г) занесением записи в журнал регистрации

44. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

а) Все вышеперечисленные ответы соответствуют законодательству

б) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю

в) для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю

г) для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю

45. К работе в ночное время могут быть допущены

а) Беременные женщины

б) работники, обучающиеся в учебных заведениях

в) работники, имеющие детей-инвалидов

г) работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений

46. Видами времени отдыха не является

а) перерывы в течение рабочего дня (смены)

б) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых)

в) период временной нетрудоспособности

г) ежедневный (междусменный) отдых

47. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику

а) ежегодно

б) в удобное для работодателя время

в) с учетом производственной необходимости

г) по желанию работника

48. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок в случаях:

а) во всех вышеперечисленных случаях

б) исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы

в) временной нетрудоспособности работника

г) ни в одном из вышеперечисленных случаях

49. Выплата заработной платы производится

а) в валюте Российской Федерации

б) по желанию работника в ликвидных ценных бумагах, купонах, долговых расписках

в) в валюте иностранного государства, если работодателем является иностранная организация, зарегистрированная в Российской Федерации

г) в валюте Российской Федерации и в иностранной валюте по желанию работника

50. Минимальный размер оплаты труда в обязательном порядке устанавливается

а) в бюджетном кодексе Российской Федерации

б) в каждом субъекте российской Федерации

в) с учетом прожиточного минимума в каждом муниципальном образовании

г) одновременно на всей территории Российской Федерации

Критерии оценивания знаний с использованием теста:

Оценка «ОТЛИЧНО», уровень сформированности компетенций (5+)

- студент набрал 80% - 100% правильных ответов.

Оценка «ХОРОШО», уровень сформированности компетенций (4)

- студент набрал 60% - 79% правильных ответов.

Оценка «УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО», уровень сформированности компетенций (3)

- студент набрал 50% - 59% правильных ответов.

Оценка «НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО», уровень сформированности компетенций (2)

- студент набрал 0% - 49% правильных ответов.

Список вопросов для подготовки к тесту:

1. Понятие, предмет и метод трудового права. Соотношение с другими отраслями права, регулирующими труд граждан.
2. Понятие трудового права как отрасли права. Функции и система трудового права.
3. Понятие и виды источников трудового права. Единство и дифференциация в правовом регулировании условий труда.
4. Конституция РФ как источник трудового права.

5. .Локальные нормативные акты и их роль в правовом регулировании трудовых отношений.
6. Значение постановлений Пленумов Верховного Суда РФ в единообразном применении законодательства о труде.
6. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений.
7. Понятие трудового коллектива, его полномочия и формы реализации.
8. Система правоотношений в науке трудового права.
9. 10.Трудовое правоотношение: понятие, субъекты. Трудовая правоспособность.
- 11.Субъекты трудового правоотношения (общая характеристика).
10. 12.Правоотношения производные от трудовых. Их субъекты и содержание.
11. 13.Выявите особенности организационно-управленческих правоотношений.
- 14.Конституционные принципы правового регулирования трудовых отношений.
- 15.Основные трудовые права и обязанности работников.
12. 16.Профсоюзные организации и иные представительные органы работников как субъекты трудового права.
13. 17.Содержание трудового правоотношения.
14. 18.Организация и ее руководитель как субъекты трудового права.
15. 19.Основания возникновения, изменения, прекращения трудовых правоотношений.
- 20.Охарактеризуйте понятия совмещение и совместительство.
16. 21.Закон РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (общая характеристика). 22.Выявите основные направления защиты трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.
17. 23.Виды и содержание соглашений социального партнерства.
18. 24.Понятие и стороны коллективного договора, его значение в условиях рыночной экономики.
19. 25. Выявите особенности участия государственных органов в урегулировании и в разрешении коллективных трудовых споров.
20. 26.Свобода труда. Запрещение принудительного труда.
21. 27.Принципы разработки и заключения соглашений, коллективных договоров.
22. 28.Структура и содержание коллективного договора
23. 29.Содержание соглашений. Порядок заключения, изменение соглашений и контроль за их выполнением.
24. 30.Порядок заключения коллективных договоров и сроки их действия.
25. 31.Понятие и уровни социального партнерства. Виды и содержание соглашений социального партнерства. Ответственность сторон социального партнерства.
26. 32.Понятие занятости. Круг граждан, считающихся занятыми. Правовой статус

- безработного. 33.Общий порядок заключения трудового договора. Испытание при приеме на работу. Аннулирование трудового договора. Трудовая книжка.
27. 34. Понятие, функции, сроки и содержание трудового договора. Обязательные и дополнительные условия трудового договора. Порядок заключения трудового договора. 35.Защита персональных данных. Федеральный закон от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных".
28. 36. Изменение трудового договора. перевод на другую работу. перемещение: понятие, условия. Отстранение от работы.
29. 37. Правовые последствия незаконного увольнения.
30. 38. Права и гарантии граждан в области занятости.
31. 39. Понятие трудового договора и его отличие от гражданско-правовых договоров о труде. 40.Порядок оформления увольнения и производства расчета.Выходное пособие.
32. 41. Расторжение трудового договора по инициативе работника. Правовые последствия нарушения порядка расторжения трудового договора.
33. 42.Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Правовые последствия нарушения порядка расторжения.
34. 43.Охарактеризуйте материальную ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику.
35. 44. Охарактеризуйте понятие дисциплинарного проступка, понятие и виды дисциплинарной ответственности. Порядок применения дисциплинарных взысканий. Снятие дисциплинарных взысканий.
36. 45.Тарифная система и ее элементы. Права работодателя по организации оплаты труда. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих.
37. 47.Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику нарушением его права на труд.
38. 48.Время отдыха, рабочее время, режимы рабочего времени: понятие и виды.
49.Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю: понятие, основания и условия.
39. 50.Выявите особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. 51.Проведите сравнение: право на забастовку и ее ограничения по законодательству Российской Федерации.
40. 53.Оплата труда работников и правовые методы ее установления.

41. 54.Общая характеристика оснований прекращения трудового договора. 55. Выявите особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
42. 56.Дисциплинарные взыскания: понятие, виды. Порядок их наложения, обжалования и снятия. Меры дисциплинарного воздействия.
43. 57.Понятие заработной платы по трудовому праву. Основная и дополнительная заработная плата.
44. 58.Методы правового регулирования заработной платы: а) государственного нормирования; б) договорно-согласительный.
45. 59.Оплата труда при отклонениях от установленных нормальных условий труда.

Порядок проведения текущего контроля по дисциплине для инвалидов и лиц с ОВЗ предусмотрен Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА) ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Для проведения промежуточной аттестации, учебным планом предусмотрен зачет с оценкой, который проводится в форме устного ответа на вопросы и выполнения практического задания.

Порядок проведения промежуточной аттестации по дисциплине для инвалидов и лиц с ОВЗ предусмотрен Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

ОЦЕНКА ЗНАНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ЗАЧЕТЕ С ОЦЕНКОЙ

Список вопросов для подготовки к зачету с оценкой:

ПК-3. Способность разрабатывать варианты организационно-экономических решений при планировании хозяйственной деятельности предприятий и организаций, и оценивать их с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических и правовых последствий их реализации

ПК-3.1. Разрабатывает варианты организационно-экономических решений при планировании хозяйственной деятельности предприятий и организаций

Обучающийся знает:

- основные понятия трудового права;
- основные права и обязанности участвующих в гражданских правоотношениях лиц;
- пределы реализации прав каждым из субъектов гражданских правоотношений;

- способы и средства защиты своих прав;
- принципы взаимодействия государства и гражданина.

1. Трудовое законодательство.
2. Цели, задачи трудового права.
3. Основные принципы трудового права
4. Источники трудового права.
5. Трудовые отношения и основания их возникновения.
6. Субъекты и объект.
7. Формы социального партнерства.
8. Трудовой договор.
9. Стороны, условия и порядок заключения и расторжения.
10. Права и обязанности сторон трудового договора.
11. Трудоустройство и занятость.
12. Понятие занятости по российскому трудовому праву.
13. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
14. Понятие внутреннего трудового распорядка организации.
15. Оплата труда.

ПК-3.2. Оценивает варианты организационно-экономических решений с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических и правовых последствий их реализации

Обучающийся знает:

- основные понятия налогового права;
- правовое регулирование трудовой деятельности;
- принципы возникновения обязательств, принципы привлечения к ответственности за нарушение обязательств и назначение наказаний.

16. Гарантии и компенсации труда.
17. Рабочее время и время отдыха.
18. Правовое обеспечение дисциплины труда.
19. Правовое регулирование охраны труда.
20. Материальная ответственность сторон трудового договора.
21. Соглашения и коллективный договор.
22. Иные формы договорного регулирования социально-трудовых отношений в организации.
23. Приостановление и прекращение трудового правоотношения.
24. Правовое регулирование трудовых споров.

25. Правовые основы разрешения трудовых споров.
26. Индивидуальные трудовые споры
27. Порядок разрешения трудовых споров.
28. Правовое регулирование профилактики и разрешения коллективных трудовых споров.
29. Сравнительное трудовое право.
30. Основы сравнительного анализа российского трудового права в системе международного правового регулирования труда.
31. Основные положения законодательства, регламентирующие расчеты по оплате труда работников предприятий и организаций.
32. Перечень платежей по налогам и обязательным платежам в бюджет, расчет налоговой нагрузки исходя из величины фонда оплаты труда работников предприятий и организаций.

ОЦЕНКА УМЕНИЙ И НАВЫКОВ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ЗАЧЕТЕ С ОЦЕНКОЙ

Типовые задания для подготовки обучающихся к зачету с оценкой:

ПК-3. Способность разрабатывать варианты организационно-экономических решений при планировании хозяйственной деятельности предприятий и организаций, и оценивать их с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических и правовых последствий их реализации

ПК-3.1. Разрабатывает варианты организационно-экономических решений при планировании хозяйственной деятельности предприятий и организаций

Обучающийся умеет:

- осуществлять эффективный поиск правовых источников, необходимых для разрешения правовой проблемы, обрабатывать, анализировать, систематизировать и сохранять полученную из них информацию;
- проводить правовой анализ ситуаций и фактов, возникающих в ходе осуществления профессиональной деятельности;
- составлять и рецензировать локальные нормативно-правовые акты организации;
- логически верно мыслить, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь, вести дискуссии.

Обучающийся владеет:

- навыками применения полученных правовых знаний в решении профессиональных задач и правовых ситуаций в обыденной жизни;
- навыками письменного аргументированного изложения собственной точки зрения;
- навыками публичной речи и аргументации, ведения дискуссии и полемики.

Задача №1.

16-летний ученик училища устраивается на работу летом на производство печатной продукции. Ему отказывают, ссылаясь на возраст и разрешение родителей. 1 - есть родители и есть разрешение; 2-родителей нет. Правомерен ли отказ в работе? Обосновать почему.

Задача №2.

Инвалид 3-ей группы Иванов был уволен с предприятия по сокращению штата. 1 – правомерно ли было увольнение? 2-после увольнения Иванов не смог найти работу => пытался зарегистрироваться как безработный, но ему отказали. Почему отказали и правомерно ли это? Какие условия работы у инвалидов 3-ей группы?

Задача №3.

В ходе рассмотрения судебного иска Петровой об восстановлении ее на работе, было установлено, что ее уволили п. 6 ст. 81 (отсутствие на работе 3 дня, в медицинское учреждение она не обращалась). Она вызвала свидетеля в суде, который подтвердил, что она болела. Обосновала то, что у нее действительно не было больничного листа. В прошлом она уже имела взыскание за опоздание на работу. Увольнение Петровой было не согласовано с Прав Союзом. Ей отказали. Необходимо обосновать почему.

Задача №4.

Трудовой контракт на год. 1 - В период испытательного срока, который длился 3 месяца, девушку увольняют (срок 3-4 месяца), она протестует, потому что беременных не увольняют. 2 – Через 7-8 месяцев продолжительной работы, девушка говорит, что беременна. Ее хотят уволить. Правомерно ли это?

Задача №5.

Главный экономист ушла в отпуск по графику с 20 августа на 28 календарных дней. 3 сентября она попала в больницу, где пролежала 2 недели. Как решать с отпуском?

ПК-3.2. Оценивает варианты организационно-экономических решений с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических и правовых последствий их реализации

Обучающийся умеет:

- работать с трудовым законодательством: ориентироваться в его системе, анализировать содержание нормативно-правовых актов и давать их правовое толкование;
- анализировать правовые проблемы и предлагать пути их разрешения.

Обучающийся владеет:

- навыками поиска и анализа правовых источников;
- навыками самостоятельной работы по сбору и обработки информации в правовой сфере, как с бумажных, так и электронных носителей;
- навыками анализа и критического восприятия информации.

Задача №6.

Швея обратилась к начальнику производства с целью повышения з/п, на основании того, что она уже 5 лет не получала повышения. Хотя известно, что з/п повышали отдельным группам производства. Ей отказали. Она обратилась в суд. Приняли ли ее заявление в суд? В каких случаях оно не будет принято? Правомерны ли ее действия?

Задача №7.

Молодая девушка с 2-ух летним ребенком постоянно берет больничный по уходу за ребенком. Могут ли ее уволить? Она попросила о переводе в другой отдел, с сокращением графика и сохранением з/п. Правомерно ли это?

Задача №8

Бухгалтер был уволен 1 сентября. 29 августа он заболел и лег в больницу. С больницы он выписался и подал в суд, т. к. его увольнение не правомерно. В каком случае он был прав или не прав? Оплатят ли ему больничный?

Задача № 9.

Шофер был лишен прав, его перевели в другую должность. Он от перевода отказался, но на работу приходил каждый день. Через 2 недели он был уволен за прогул на новой должности. Правомерно ли это?

Задача №10

С бухгалтером Ивановым 8 октября был расторгнут трудовой договор, в связи с переводом на другую работу. 12 октября он пошел на новую работу, где ему отказали, в связи с сокращением штата. Иванов обратился в суд. Правомерно ли это? Какое решение примет суд?

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Для оценки результатов обучения по дисциплине учебным планом предусмотрен зачет с оценкой, который проводится в форме устного ответа на вопросы и выполнения практического задания.

Итоговая оценка за курс выставляется по результатам текущего контроля (устные ответы и дополнения, выполнение практических заданий) и зачета с оценкой.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения (сформированности компетенций)				
	1	2	3	4	5+
ПК-3. Способность разрабатывать варианты организационно-экономических решений при планировании хозяйственной деятельности предприятий и организаций, и оценивать их с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических и правовых последствий их реализации ПК-3.1. Разрабатывает варианты организационно-экономических решений при планировании хозяйственной деятельности предприятий и организаций					
Знать: - основные понятия трудового права; - основные права и обязанности участвующих в гражданских правоотношениях лиц; - пределы реализации прав каждым из субъектов гражданских правоотношений; - способы и средства защиты своих прав; - принципы	Не знает	Фрагментарные знания об основных понятиях трудового права, правах и обязанностях лиц, участвующих в гражданских правоотношениях; способах и средствах защиты своих прав. .	Общие, но не структурированные знания об основных понятиях трудового права, правах и обязанностях лиц, участвующих в гражданских правоотношениях; способах и средствах защиты своих прав.	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания об основных понятиях трудового права, правах и обязанностях лиц, участвующих в гражданских правоотношениях; способах и средствах защиты своих прав.	Сформированные, систематизированные, прочные знания об основных понятиях трудового права, правах и обязанностях лиц, участвующих в гражданских правоотношениях; способах и средствах защиты своих прав.

взаимодействия государства и гражданина.					
Уметь: - осуществлять эффективный поиск правовых источников, необходимых для разрешения правовой проблемы, обрабатывать, анализировать, систематизировать и сохранять полученную из них информацию; - проводить правовой анализ ситуаций и фактов, возникающих в ходе осуществления профессиональной деятельности; - составлять и рецензировать	Не умеет	Частично освоенные умения осуществлять эффективный поиск правовых источников, необходимых для разрешения правовой проблемы; проводить правовой анализ ситуаций и фактов, возникающих в ходе осуществления профессиональной деятельности; составлять и рецензировать локальные нормативно-правовые акты организации; аргументировано и ясно строить устную и письменную речь, вести дискуссии.	В целом освоенные, но не подкрепляемые знаниями и самостоятельностью выполнения умения осуществлять эффективный поиск правовых источников, необходимых для разрешения правовой проблемы; проводить правовой анализ ситуаций и фактов, возникающих в ходе осуществления профессиональной деятельности; составлять и рецензировать локальные нормативно-правовые акты организации;	В целом сформированные и самостоятельно выполняемые, но не всегда интеллектуально обоснованные умения осуществлять эффективный поиск правовых источников, необходимых для разрешения правовой проблемы; проводить правовой анализ ситуаций и фактов, возникающих в ходе осуществления профессиональной деятельности; составлять и рецензировать локальные нормативно-правовые акты организации; ясно строить устную и	Успешно сформированные, самостоятельно и осознанно выполняемые умения осуществлять эффективный поиск правовых источников, необходимых для разрешения правовой проблемы; проводить правовой анализ ситуаций и фактов, возникающих в ходе осуществления профессиональной деятельности; составлять и рецензировать

локальные нормативно- правовые акты организации; - логически верно мыслить, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь, вести дискуссии.			аргументировано и ясно строить устную и письменную речь, вести дискуссии.	письменную речь, вести дискуссии.	аргументировано и ясно строить устную и письменную речь, вести дискуссии.
Владеть: - навыками применения полученных правовых знаний в решении профессиональных задач и правовых ситуаций в обыденной жизни; - навыками письменного аргументированног о изложения собственной точки зрения; - навыками публичной речи и	Не владеет	Фрагментарно сформированные навыки применения полученных правовых знаний в решении профессиональных задач и правовых ситуаций в обыденной жизни; письменного аргументированного изложения собственной точки зрения, публичной речи и аргументации, ведения дискуссии и полемики.	В целом сформированные, но выполняемые на элементарном уровне навыки применения полученных правовых знаний в решении профессиональных задач и правовых ситуаций в обыденной жизни; письменного аргументированного изложения собственной точки зрения, публичной речи и	Сформированные, но не устойчивые в сложных ситуациях навыки применения полученных правовых знаний в решении профессиональных задач и правовых ситуаций в обыденной жизни; письменного аргументированного изложения собственной точки зрения, публичной речи и аргументации, ведения дискуссии и полемики.	Успешно сформированные, устойчивые, технологически грамотно выполняемые навыки применения полученных правовых знаний в решении профессиональных задач и правовых ситуаций в обыденной жизни; письменного аргументированного изложения собственной точки зрения, публичной

аргументации, ведения дискуссии и полемики.			аргументации, ведения дискуссии и полемики.		речи и аргументации, ведения дискуссии и полемики.
ПК-3.2. Оценивает варианты организационно-экономических решений с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических и правовых последствий их реализации					
Знать: - основные понятия налогового права; - правовое регулирование трудовой деятельности; - принципы возникновения обязательств, принципы привлечения к ответственности за нарушение обязательств и назначение наказаний.	Не знает	Фрагментарные знания об основных понятиях налогового права; правового регулирования трудовой деятельности; принципах возникновения обязательств, принципах привлечения к ответственности за нарушение обязательств и назначение наказаний.	Общие, но не структурированные знания об основных понятиях налогового права; правового регулирования трудовой деятельности; принципах возникновения обязательств, принципах привлечения к ответственности за нарушение обязательств и назначение наказаний.	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания об основных понятиях налогового права; правового регулирования трудовой деятельности; принципах возникновения обязательств, принципах привлечения к ответственности за нарушение обязательств и назначение наказаний.	Сформированные, систематизированные, прочные знания об основных понятиях налогового права; правового регулирования трудовой деятельности; принципах возникновения обязательств, принципах привлечения к ответственности за нарушение обязательств и назначение наказаний.
Уметь: - работать с трудовым законодательством: ориентироваться в его системе, анализировать содержание нормативно-	Не умеет	Частично освоенные умения работать с трудовым законодательством: ориентироваться в его системе, анализировать содержание нормативно-правовых	В целом освоенные, но не подкрепляемые знаниями и самостоятельностью выполнения умения работать с трудовым законодательством: ориентироваться в	В целом сформированные и самостоятельно выполняемые, но не всегда интеллектуально обоснованные умения работать с трудовым законодательством:	Успешно сформированные, самостоятельно и осознанно выполняемые умения работать с трудовым законодательством: ориентироваться в

правовых актов и давать их правовое толкование; - анализировать правовые проблемы и предлагать пути их разрешения.		актов и давать их правовое толкование; анализировать правовые проблемы и предлагать пути их разрешения.	его системе, анализировать содержание нормативно-правовых актов и давать их правовое толкование; анализировать правовые проблемы и предлагать пути их разрешения.	ориентироваться в его системе, анализировать содержание нормативно-правовых актов и давать их правовое толкование; анализировать правовые проблемы и предлагать пути их разрешения.	его системе, анализировать содержание нормативно-правовых актов и давать их правовое толкование; анализировать правовые проблемы и предлагать пути их разрешения.
Владеть: - навыками поиска и анализа правовых источников; - навыками самостоятельной работы по сбору и обработки информации в правовой сфере, как с бумажных, так и электронных носителей; - навыками анализа и критического восприятия информации.	Не владеет	Фрагментарно сформированные навыки поиска и анализа правовых источников; самостоятельной работы по сбору и обработки информации в правовой сфере, как с бумажных, так и электронных носителей; анализа и критического восприятия информации.	В целом сформированные, но выполняемые на элементарном уровне навыки поиска и анализа правовых источников; самостоятельной работы по сбору и обработки информации в правовой сфере, как с бумажных, так и электронных носителей; анализа и критического восприятия информации.	Сформированные, но не устойчивые в сложных ситуациях навыки поиска и анализа правовых источников; самостоятельной работы по сбору и обработки информации в правовой сфере, как с бумажных, так и электронных носителей; анализа и критического восприятия информации.	Успешно сформированные, устойчивые, технологически грамотно выполняемые навыки поиска и анализа правовых источников; самостоятельной работы по сбору и обработки информации в правовой сфере, как с бумажных, так и электронных носителей; анализа и критического восприятия информации.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Критерии оценивания знаний зачете с оценкой:

В ходе промежуточной аттестации выставление оценки по дисциплине осуществляется с учетом результатов текущего контроля (на основании которых студент допускается к экзамену) и ориентацией на критерии оценивания сформированности компетенций следующим образом:

- Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если: он обнаруживает высокий, продвинутый уровень сформированности компетенций (5+), глубоко и прочно усвоил программный материал дисциплины, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами и вопросами, причем не затрудняется с ответами при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятые решения, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

- Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если: он обнаруживает повышенный уровень сформированности компетенций (4), твердо знает материал курса, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

- Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если: он обнаруживает пороговый уровень сформированности компетенций (3), имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических задач;

- Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если: он обнаруживает недостаточное освоения порогового уровня сформированности компетенций (2), не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно.

- Оценка не выставляется обучающемуся, если он не явился на экзамен, отказался от его сдачи, не знает программный материал, не может решить практические задачи, что соответствует «нулевому» уровню сформированности компетенций (1).

Порядок проведения промежуточной аттестации по дисциплине для инвалидов и лиц с ОВЗ предусмотрен Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

5. ДИАГНОСТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ УРОВЕНЬ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Компетенция ПК-3. Способность разрабатывать варианты организационно-экономических решений при планировании хозяйственной деятельности предприятий и организаций, и оценивать их с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических и правовых последствий их реализации.

Обучающийся знает: основные понятия трудового права; основные права и обязанности участвующих в гражданских правоотношениях лиц; пределы реализации прав каждым из субъектов гражданских правоотношений; способы и средства защиты своих прав; принципы взаимодействия государства и гражданина основные понятия налогового права; правовое регулирование трудовой деятельности; принципы возникновения обязательств, принципы привлечения к ответственности за нарушение обязательств и назначение наказаний.

Обучающийся умеет: осуществлять эффективный поиск правовых источников, необходимых для разрешения правовой проблемы, обрабатывать, анализировать, систематизировать и сохранять полученную из них информацию; проводить правовой анализ ситуаций и фактов, возникающих в ходе осуществления профессиональной деятельности; составлять и рецензировать локальные нормативно-правовые акты организации; логически верно мыслить, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь, вести дискуссии; работать с трудовым законодательством: ориентироваться в его системе, анализировать содержание нормативно-правовых актов и давать их правовое толкование; анализировать правовые проблемы и предлагать пути их разрешения.

Обучающийся владеет: навыками применения полученных правовых знаний в решении профессиональных задач и правовых ситуаций в обыденной жизни; навыками письменного аргументированного изложения собственной точки зрения; навыками публичной речи и аргументации, ведения дискуссии и полемики; навыками поиска и анализа правовых источников; навыками самостоятельной работы по сбору и обработке информации в правовой сфере, как с бумажных, так и электронных носителей; навыками анализа и критического восприятия информации.

ЗАДАНИЯ ЗАКРЫТОГО ТИПА (10 заданий)

Знать (примерный перечень тестовых заданий):

Правильный ответ отмечен знаком «+»

1. Срок регистрации трудового договора физ. лица с работодателем:

+ А. 7 дней

Б. 3 дня

В. 10 дней с момента заключения

Г. 1 месяц

2. Когда трудовой договор не обязателен в письменной форме:

А. если это особая форма договора - контракт.

Б. трудовой договор с несовершеннолетним работником.

В. организованный набор работников.

+ Г. трудовой договор с молодым специалистом.

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

А. В Министерстве юстиции

Б. В пенсионном фонде

В. В налоговой службе

+ Г. В государственном фонде занятости.

4. Кем разрабатывается и принимается коллективный договор :

А. на референдуме.

Б. на сессии Федерального собрания.

В. на собрании руководителей предприятия, фирмы, организации.

+ Г. на общей конференции трудового коллектива.

5. Сторонами заключения коллективного договора являются:

А. Работодатель (физическое лицо) и работник.

Б. председатель профсоюзного комитета и работники.

+ В. собственник или лицо им уполномоченное и трудовой коллектив.

Г. комитет по трудовым спорам и работники.

6. Моментом начала действия трудового договора считается:

А. через 5 дней после подписания.

Б. с момента заключения.

+ В. после государственной регистрации.

Г. с момента провозглашения трудового договора.

7. Испытания при приеме на работу не применимо к:

А. Лицам пенсионного возраста

Б. Военнообязанным

В. Инвалидам

+ Г. Работникам до 18 лет.

8. Действие коллективного договора предприятия распространяется на:

А. только на администрацию.

Б. на всех субъектов (членов) предприятия, кроме руководителей этого предприятия.

В. только на временных рабочих.

+ Г. На всех членов (субъектов) предприятия.

9. Не является гарантией обеспечения прав граждан на труд :

А. равенство трудовых прав граждан.

Б. свободный выбор вида деятельности.

В. компенсации материальных расходов, в связи с направлением в другую местность.

+ Г. расовая принадлежность.

10. Виды трудового договора по срокам действия:

+ А. срочный, бессрочный, на время определенной работы.

Б. Срочный, бессрочный.

В. Краткосрочный, среднесрочный, на время определенной работы.

Г. Краткосрочный, сезонный, долгосрочный.

ЗАДАНИЯ ОТКРЫТОГО ТИПА (15 заданий, из них 5 – с развернутым ответом)

Уметь (примерный перечень практических задач)

Задание 1. Яковлева Е.П. проработала 2,5 года в ИП «Иванов» по 9 часов 5 дней в неделю. При увольнении в отделе кадров ей сообщили, что она работала на ставке 0,5. Законно ли это? Куда обращаться?

Решение:

Ответ на вопрос о том, работал ли работник на ставку или на 0.5 ставки должен содержаться в трудовом договоре, который необходимо внимательно прочитать. Если в трудовом договоре указано, что работник принят на работу на 1 ставку, то можно обращаться в суд. Если указано, что работник принят на работу на 0.5 ставки, то в суде необходимы будут свидетельские показания, а также доводы относительно того, что Яковлева Е.П. была введена в заблуждение работодателем. Также можно обратиться в трудовую инспекцию.

Задание 2. Абрамова Н.Н. устроилась в ПАО «Акварель» фасовщицей. С Абрамовой Н. Н. был заключен срочный трудовой договор на срок с 10.10.2017 по 15.11.2017. Приказом генерального директора ПАО «Акварель» от 15.11.2017 Абрамова Н. Н. уволена с работы по истечении срока трудового договора на основании п. 2 ст. 77 ТК РФ. На момент увольнения Абрамова Н.Н. находилась в положении, однако с письменным заявлением о продлении данного трудового договора к работодателю не обращалась, медицинскую справку, подтверждающую данный факт, не представила. Обратилась в суд с требованием признать данное увольнение незаконным. Суд отказал исковым требованиям Абрамовой Н.Н. Обоснуйте позицию суда.

Решение:

Увольнение в данном случае правомерно, поскольку работница не обратилась к работодателю с заявлением о продлении срока договора и не представила медицинскую справку, подтверждающую беременность. Следует отметить, что существует судебная практика, которая в таких случаях на стороне истцов, т.к. в данной ситуации существует коллизия в законодательстве.

Задание 3. С маляром Сидоровым завод заключил трудовое соглашение по окраске забора заводского участка с оплатой по окончании работ. Через месяц Сидоров потребовал кроме оговоренной оплаты, оплатить ему компенсацию за неиспользованный отпуск. Правомерны ли его требования? В каких отношениях с заводом находился Сидоров?

Решение:

В данном случае, похоже, что соглашение имеет гражданско-правовую природу (т.е. это гражданско-правовой договор). Из условий задачи явствует, что предметом договора является определенный результат работы, нежели сама работа. Здесь не указано, каким образом она будет выполняться Сидоровым, т.е. он самостоятельно определяет организацию труда, сам «определяет охрану труда», и поэтому исполнитель (подрядчик) не подчиняется внутреннему трудовому распорядку и дисциплине труда заказчика, что является обязательным условием именно трудового договора ст.57 ТК РФ. В данном случае, как и при заключении гражданско-правового договора, предусмотрено разовое вознаграждение за достигнутый результат труда, а не заработная плата, выплачиваемая систематически и в строго установленные сроки, что обязательно имеет место в трудовом договоре. На человека, работающего по гражданско-правовому договору, не распространяются льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ. Поэтому, отвечая на вопрос задачи, можно с уверенностью сказать, что Сидоров находится в гражданско-правовых отношениях с заводом и, следовательно, он не имеет права на компенсацию за неиспользованный отпуск.

Задание 4. Гражданка Сеницына была принята на работу на завод лаборантом с испытательным сроком на три месяца. Против установления ей испытания она не возражала. В течение испытательного срока ею был допущен ряд ошибок в работе, поэтому за день до окончания испытания инспектор отдела кадров объявила Сеницыной о том, что ее увольняют как не выдержавшую испытания. Сеницына не согласилась с таким решением и предъявила справку о том, что находится на пятом месяце беременности. Может ли быть Сеницына уволена с работы по результатам испытания? Если нет, то на основании, каких юридических норм?

Решение:

Согласно части 1 статьи 71 работодатель имеет право расторгнуть договор при неудовлетворительном результате испытания, предупредив работника не позднее чем за 3 дня до окончания испытания. В данном случае предупреждение об увольнении последовало лишь за день до окончания срока испытания. Кроме того, согласно части 4 статьи 70, при заключении договора беременным женщинам не устанавливается испытание. Исходя из сказанного выше, делаем вывод, что действия работодателя не законны, и гражданка Сеницына не может быть уволена с работы по результатам испытания.

Задание 5. В КТС поступило заявление: «Мы работаем грузчиками. В пятницу в объединённый перерыв на территории предприятия мы угостили шофёра водкой, но сами в выпивке не участвовали. Шофёр был отстранён от труда, а мы вторую половину дня не работали. Вынужденный простой нас заставили отрабатывать в выходной день. Просим оплатить время простоя в пятницу и дать отгул за работу в выходной день или присоединить его к очередному отпуску».

Решение:

Согласно статье 157 Т.К. «Оплата времени простоя», простой не может быть оплачен, так как, он произошел по вине работников, исходя из того, что - это они угостили шофера водкой. Согласно статье 153 Т.К. «Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни», цитирую - «По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.....», просьба об отгуле должна быть удовлетворена.

Задание 6. Петров пятый год работает литейщиком на Норильском медно – никелевом комбинате в двухсменном режиме. За работу во вредных условиях труда ему предоставляется дополнительный отпуск (12 рабочих дней). Кроме того, Петров участвовал в ликвидации последствий аварии на ЧАЭС в 1996 г. в зоне отчуждения. Вычислите продолжительность ежегодного отпуска, назовите льготы, которые при этом положены Петрову.

Решение:

Согласно статье 115. Т.К. «Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска» Петров имеет право, как и любой другой работник на отпуск сроком 28 календарных дней, плюс 12 дней за работу во вредных условиях труда, также как участник ликвидации аварии на ЧАЭС по пункту 5 ст. 14 закона «О СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ ГРАЖДАН, ПОДВЕРГШИХСЯ ВОЗДЕЙСТВИЮ РАДИАЦИИ ВСЛЕДСТВИЕ КАТАСТРОФЫ НА ЧЕРНОБЫЛЬСКОЙ АЭС» ему положен дополнительный 14 дневный оплачиваемый отпуск. Итого по закону продолжительность ежегодного отпуска Петрова составляет – 54 календарных дня. Исходя из того, что Петров относится к ликвидаторам последствий аварии на ЧАЭС в 1996 г.(1986г.), речь о которых идет в статье 13, пункт 3, раздел 3 вышеуказанного закона, то ему положены льготы согласно пунктам 3 - 12, 14 части первой статьи 14 того же закона а именно:

3) оплата в размере 50 процентов занимаемой общей площади в домах государственного и муниципального фондов и в приватизированных жилых помещениях (в пределах норм, предусмотренных законодательством Российской Федерации), в том числе и членам их семей, проживающим с ними; оплата в размере 50 процентов за пользование отоплением, водопроводом, газом и электроэнергией, а проживающим в домах, не имеющих центрального отопления, - предоставление скидки в размере 50 процентов со стоимости топлива, приобретаемого в пределах норм, установленных для продажи населению, включая транспортные расходы.

4) доплата до размера прежнего заработка при переводе по медицинским показаниям на нижеоплачиваемую работу. Эта доплата осуществляется работодателем до восстановления трудоспособности или до установления инвалидности;

5) использование ежегодного очередного оплачиваемого отпуска в удобное для них время, а также получение дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 14 календарных дней;

6) выплата пособия по временной нетрудоспособности в размере 100 процентов среднего заработка, не превышающего максимального размера пособия по временной нетрудоспособности, установленного федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на очередной финансовый год, независимо от непрерывного стажа работы, в том числе при направлении на врачебную консультацию в другой населенный пункт;

7) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата независимо от времени работы на данном предприятии, в учреждении, организации и первоочередное трудоустройство при ликвидации или реорганизации предприятия, учреждения, организации;

8) внеочередное вступление в жилищно-строительные кооперативы, внеочередное обеспечение земельными участками для индивидуального жилищного строительства (при условии признания их нуждающимися в улучшении жилищных условий), внеочередное вступление в

гаражно-строительные кооперативы, садоводческие товарищества (кооперативы), внеочередное приобретение садовых домиков или материалов для их строительства, внеочередное обслуживание на предприятиях службы быта, технического обслуживания и ремонта транспортных средств, общественного питания, в учреждениях жилищно-коммунального хозяйства, организациях связи и междугородного транспорта;

9) внеочередное обслуживание в лечебно-профилактических учреждениях и аптеках;

10) обслуживание в поликлиниках, к которым они были прикреплены до выхода на пенсию;

11) внеконкурсное поступление в государственные образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования с предоставлением общежития в случае нуждаемости в нем.

Стипендия указанным лицам устанавливается в повышенных на 50 процентов размерах;

12) внеочередное обеспечение детей местами в детских дошкольных учреждениях, специализированных детских учреждениях лечебного и санаторного типа с выплатой ежемесячной денежной компенсации в размере 90 рублей на питание ребенка в данном учреждении;

14) преимущественное обеспечение местами в пансионатах ветеранов или домах-интернатах для престарелых и инвалидов;

Также согласно статье 15 вышеуказанного закона «Возмещение вреда и меры социальной поддержки участников ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС» (в ред. Федерального закона от 22.08.2004 N 122-ФЗ (ред. 29.12.2004)) им гарантируются:

1) обеспечение нуждающихся в улучшении жилищных условий, вставших на учет до 1 января 2005 года, жилой площадью в размерах и порядке, установленных Правительством Российской Федерации. Нуждающиеся в улучшении жилищных условий, вставшие на учет после 1 января 2005 года, обеспечиваются жилой площадью в соответствии с жилищным законодательством Российской Федерации;

2) пособие по временной нетрудоспособности в размере 100 процентов среднего заработка, не превышающее максимального размера пособия по временной нетрудоспособности, установленного федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на очередной финансовый год, независимо от непрерывного стажа работы;

3) ежемесячная денежная компенсация на приобретение продовольственных товаров в размере 200 рублей;

4) ежемесячная денежная компенсация в возмещение вреда, причиненного здоровью в связи с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы и повлекшего утрату трудоспособности, в размере 250 рублей независимо от степени утраты трудоспособности (без установления инвалидности).

Задание 7. Машинист локомотива Пресняков прибыл на смену в состоянии алкогольного опьянения. Инструктор Авдеев отстранил его от поездки. Приказом по депо станции «Армавир» Преснякову объявлен выговор, на три месяца его лишили права управления локомотивом и перевели на этот срок слесарем в ремонтный цех. Пресняков обратился в КТС с просьбой отменить взыскание, мотивируя тем, что за одно нарушение трудовой дисциплины он получил 3 взыскания, что противоречит трудовому законодательству. Сколько взысканий объявлено Преснякову? Какое решение должна принять КТС?

Решение:

Преснякову объявлено 2 взыскания: выговор и лишения права управления, которое автоматически влечет за собой перевод на другую работу на время лишения права. Выговор отменить, т.к. не может быть 2 взыскания за одно нарушение. За данное нарушение действительно взыскание лишения права управления сроком на три месяца.

Задание 8. Машиниста локомотива ОПМС-27 Михеева за превышение установленной скорости движения, повлекшее аварию, лишили премии за месяц, объявили выговор и перевели кочегаром сроком на 6 месяцев. Правомерны ли действия начальника в отношении Михеева? Какими нормативными актами следует руководствоваться в данном случае? Приведет ли истечение шестимесячного срока к восстановлению Михеева на прежней работе?

Решение:

За превышение установленной скорости движения, повлекшее аварию предусмотрены взыскания в виде: увольнения или лишения свидетельства управления сроком до 1 года с одновременным переводом машиниста в слесари или кочегары. Лишение премии правомерно. Если только перевели без лишения свидетельства, то срок не указывается, а новая работа при переводе становится постоянной. Руководствуемся Положением о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ и ТК РФ. После истечения 6 месяцев, если было лишение свидетельства, восстановление на прежней работе может произойти только после прохождения испытания – это обязательное условие, не утратил ли работник профессиональные навыки. Действия начальника неправомерны, т. к. он применил два дисциплинарных взыскания за одно правонарушение: выговор и перевод.

Задание 9. За проезд запрещающего сигнала, повлекший крушение грузового состава, машиниста локомотива станции Ростов-на-Дону Шведова уволили. Шведов обратился в суд с иском о восстановлении на работе, объяснив, что за период работы он никогда не подвергался дисциплинарным взысканиям. Законно ли требование Шведова?

Решение:

Машинист входит в перечень работников, которые могут быть уволены за однократное совершение дисциплинарного нарушения, а именно за проезд запрещающего сигнала или превышение скорости, повлекшее крушение.

Задание 10. Дементьев поступил на работу плотником в ООО «Леко» 17 февраля 2003 г. на период ремонта офиса. 21 июля 2003 г. он был уволен по п.2 ст.77 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора. Непосредственно перед увольнением Дементьев обратился к директору ООО «Леко» с просьбой предоставить ему отпуск. Директор отказал Дементьеву в удовлетворении его просьбы, ссылаясь на то, что право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации. Дайте правовую оценку позиции директора ООО «Леко» по данному вопросу

Решение:

В соответствии с п. 2 ч.1 ст. 77 ТК РФ основанием прекращения трудового договора является истечение срока трудового договора (ст.79 ТК РФ). О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы. Увольнение работника в связи с истечением срока трудового договора правомерно и в последний день нахождения его в отпуске (после его окончания), при этом трудовой договор не считается продлившимся на неопределенный срок. Даже при отсутствии уведомления-предупреждения о предстоящем окончании срока трудового договора нет основания для признания увольнения незаконным, поскольку истец.

Заклучая срочный трудовой договор, знал о сроке его действия и о последствиях истечения срока трудового договора, а работодатель, реализуя свое право, прекращает трудовые

отношения с работником в связи с истечением срока трудового договора. Также директор правильно сделал, что отказал Дементьеву в отпуске, поскольку тот не отработал в данной организации пол года, т.е. если он устроился на работу 17 февраля 2003 года, то отпуск ему могли предоставить лишь 17 августа 2003 года - ст. 122 Трудового Кодекса.

Владеть (примерный перечень ситуационных заданий)

Задании 11. Токарь Крылов при производстве работы нарушил технологические нормы и разрушил резец станка. Работодатель привлек Крылова к материальной ответственности, определив размер подлежащего возмещению ущерба в 15 тыс. рублей. При этом порядок расчета суммы был следующим: стоимость нового резца -- 8 тыс. рублей; отпускная цена изделий, которые токарь мог бы изготовить, если бы не сломал станок, - 6 тыс. руб.; неустойка, выплаченная по договору купли-продажи изделий, - 1 тыс. руб. Основан ли на трудовом законодательстве произведенный работодателем расчет суммы подлежащего возмещению ущерба?

Решение:

В любом случае до принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Данная обязанность закреплена в статье 247 Трудового Кодекса РФ. Для проведения проверки работодателем может быть инициировано создание комиссии с привлечением соответствующих специалистов. Для установления причины возникновения ущерба с предположительно виновного работника берется письменное объяснение. В случае его отказа или уклонения должен быть составлен акт. Статьей 247 ТК РФ также установлено право работника или его представителя знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном ТК РФ, посредством обращения в комиссию по трудовым спорам или в суд. Процедура обращения в комиссию по трудовым спорам описана в статьях 386-390 Трудового Кодекса РФ. Трудовой кодекс РФ не ограничивает срок для обращения с жалобой в государственную инспекцию труда. Размер нанесенного ущерба при порче или утрате имущества согласно положениям статьи 246 Трудового Кодекса РФ должен определяться по фактическим потерям исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества. При определении размера ущерба не должны учитываться недостатки материальных запасов в пределах установленных соответствующими нормативно-правовыми актами норм естественной убыли.

Поэтому Крылов должен заплатить лишь сумму ущерба, что составляет 8 тыс. рублей, а отпускную цену на изделие 6 тыс. рублей и неустойку в размере 1 тыс. рублей он платить не обязан.

Задание 12. В связи с введением графика сменности (трехсменная работа) работникам был установлен перерыв для отдыха и питания в течение 20 минут. Считая, что их трудовые права нарушены, группа работников обратилась за разъяснением к начальнику юридического отдела предприятия. Какова продолжительность рабочего времени у работников при сменной работе? Какое разъяснение должен дать начальник юридического отдела о продолжительности перерыва для отдыха и питания?

Решение:

При трехсменной работе продолжительность одной смены – 8 часов. Согласно ст. 108 ТК РФ «В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее

время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов».

Так как продолжительность рабочего времени более 4-х часов, а перерыв менее 30 минут, то права работников были нарушены. Если увеличение перерыва невозможно, то работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Задание 13. Работнице, находившейся в очередном отпуске, выдан листок временной нетрудоспособности по уходу за больным ребенком сроком на 7 дней. Подлежит ли продлению отпуск?

Решение:

Согласно ст. 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в том числе в случае временной нетрудоспособности работника. Согласно п. 40 Порядка выдачи листков нетрудоспособности больничный по уходу за больным членом семьи в период ежегодного оплачиваемого отпуска не выдается. Соответственно, даже если такой листок нетрудоспособности был выдан во время отпуска, сделано это с нарушением порядка и такой листок не может приниматься во внимание; в такой ситуации нет правомерно выданного документа, подтверждающего временную нетрудоспособность. Поэтому уже начавшийся отпуск не продлевается и не переносится на другой срок в случае ухода во время такого отпуска за больным членом семьи (письмо ФСС России от 9 августа 2007 г. № 02-13/07-7422). Однако если временная нетрудоспособность, вызванная необходимостью осуществления ухода за больным ребенком или другим членом семьи, наступила у работника еще до предполагаемой даты начала отпуска, в период фактической работы, оснований не выдавать работнику листок нетрудоспособности не имеется. Полагаем, что в подобных случаях при продолжающейся нетрудоспособности работодатель на основании ч. 1 ст. 124 ТК РФ обязан перенести отпуск на другой срок, определяемый с учетом пожеланий работника (поскольку отпуск не успел начаться до нетрудоспособности, говорить о его продлении не имеет смысла). Таким образом, в случае, если во время ежегодного оплачиваемого отпуска работника наступил случай временной нетрудоспособности по уходу за больным ребенком, ежегодный оплачиваемый отпуск продлению не подлежит, а листок нетрудоспособности выдается и оплачивается со дня, когда работник, осуществляющий уход за ребенком, должен приступить к работе.

Задание 14. В связи с производственной аварией бухгалтер Федорова была переведена на два месяца уборщиком помещений. Отработав один месяц, Федорова на указанную работу не вышла, но явилась в бухгалтерию в целях выполнения своих непосредственных трудовых обязанностей бухгалтера, в связи с чем через три дня была уволена за прогул. Определите правомерность действий работодателя.

Решение:

Статья 72 Трудового кодекса РФ предусматривает, что по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом

сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника. Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 статьи 77 ТК РФ.

На работодателя возлагается обязанность предложить работнику перевод на другую работу, имеющуюся в организации:

- при изменении существенных условий трудового договора по инициативе работодателя (ст.ст. 73, 77 п. 7 ТК РФ);
- при проведении мероприятий по сокращению численности или штата. В этом случае допускается увольнение работника, если невозможен перевод с его согласия на другую работу (п. 2 ст. 81 ТК РФ);
- в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением или в связи с недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации. В этом случае допускается увольнение работника, если невозможен перевод с его согласия на другую работу (п. 3 ст. 81 ТК РФ).

Для всех лиц, переводимых на другую работу в той же организации, работодатель (или уполномоченное им лицо) обязан проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим (ст. 225 ТК РФ).

Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

В соответствии с условием Федорова была переведена без письменного согласия по инициативе руководителя, и таким образом, поскольку срок данного перевода составил фактически меньше месяца оснований для увольнения за прогул отсутствуют.

Задании 15. При приеме на работу директору государственного унитарного предприятия Зубову был установлен шестимесячный испытательный срок. По истечении пяти месяцев он был уволен как не выдержавший испытание. К каким условиям трудового договора относится испытательный срок? Решите задачу по существу.

Решение:

Трудовой кодекс РФ в ст. 70 гласит, что при заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. При этом важно отметить, что отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В тех случаях, когда имеет место фактический допуск работника к работе без оформления трудового договора, условие об испытании в дальнейшем может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

Законодательством также определён перечень категорий работников, испытание при приёме на работу которым не устанавливается. В указанный перечень вошли:

- лица, избранные по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведённому в порядке, установленном законодательством;
- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет;
- лица, не достигшие возраста восемнадцати лет;
- лица, окончившие образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования (имеющие государственную аккредитацию) и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лица, избранные на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лица, приглашённые на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лица, заключающие трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иные лица в случаях, предусмотренных коллективным договором или законодательством РФ. В качестве примера можно привести ситуацию, регулирующую ст. 207 Трудового кодекса РФ. В соответствии с названной статьёй, лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается.

Что касается срока и испытания, то он, в соответствии со ст. 70 Трудового кодекса РФ, не может превышать трёх месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций — шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. В том же случае, если трудовой договор заключается на срок от двух до шести месяцев, то испытание не может превышать двух недель. При исчислении испытательного срока учитывается только то время, когда он находился на работе, таким образом, период временной нетрудоспособности работника и другие периоды,

когда он фактически отсутствовал на работе, в срок испытания не засчитываются. Многие работодатели практикуют снижение на время испытательного срока заработной платы по сравнению с тем, каков должен быть её размер после прохождения испытания. Тем не менее подобная ситуация противоречит действующему законодательству. Трудовой кодекс РФ чётко оговаривает, что в период испытания на работника распространяются все положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов. Таким образом, работник на испытательном сроке по своему правовому положению имеет одинаковый объём прав и гарантий по сравнению с работником, который уже прошёл испытательный срок, за исключением тех особенностей, которые установлены законодательством. Практика также показывает, что испытательный срок зачастую завершается сообщением работодателя о том, что работник не прошёл испытательный срок, без особого объяснения и мотивировки причин, послуживших основанием такого вывода. В результате, если работник обращается в суд, решение в подавляющем большинстве случаев выносится в пользу работника.

Чтобы такого не происходило, работодателю рекомендуется составлять график работ (план заданий) на испытательный срок, ознакомливать с ним работника под роспись и строго контролировать результативность порученных заданий. В этом случае, при возникновении необходимости подтвердить в суде обоснованность своей позиции, работодатель сможет чётко обозначить, что именно было поручено работнику, в какой срок и каков был результат. Что касается работников, то для них можно порекомендовать вести в виде рабочего дневника учёт выданных заданий, сроков и результатов их выполнения. В случае судебного разбирательства подобный дневник поможет обосновать ошибочность позиции работодателя и доказать неправомерность решения о неудовлетворительном результате испытания. В том же случае, если результат испытания действительно носит неудовлетворительный характер, работодатель, в соответствии со ст. 71 Трудового кодекса РФ, имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня, указав причины, послужившие основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Расторжение трудового договора в этом случае производится без учёта мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия. В том же случае, если срок испытания истёк, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

В ряде случаев расторжение трудового договора происходит до истечения испытательного срока самим работником, который в процессе работы самостоятельно пришёл к выводу, что предложенная ему работа по тем или иным причинам не подходит. В этом случае за ним в соответствии со ст. 71 Трудового кодекса РФ закрепляется право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня. Таким образом, исходя из условий задания и руководствуясь ст. 70 Трудового кодекса РФ, можем констатировать правомерность установления Зубову испытательного срока в шесть месяцев. Однако, что касается увольнения, то причина увольнения достаточно конкретна, особенно если учитывая длительность испытательного срока для Зубова.

6. ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Составил:

С.А. Евдовская, старший преподаватель



(подпись)

Заведующий кафедрой:

В.А. Мизюн, к.т.н., доцент



(подпись)

Заведующий выпускающей кафедрой:

В.А. Мизюн, к.т.н., доцент



(подпись)