Автономная некоммерческая организация профессионального образования
«Байкальский институт профессионального образования»

АНО БИПО

Подписано цифровой подписью: АНО БИПО
DN: 1.2.643.100.4=120A333831313437333430 35, 1.2.643.100.3=120B3131363333363132303232, 1.2.643.100.1=120D31323133383030303036393 53 8, 1.2.643.3.131.1.1=120C303332363137353437333 839, c=RU, st=38 Иркутская область, l=Иркутск, street=УЛ. КРАСНОКАЗАЧЬЯ, Д. 52, КВ. 6 КОМ. 10, o=АНО БИПО, cn=АНО БИПО, title=ДИРЕКТОР, givenName=ЕЛЕНА ВЛАДИМИРОВНА, sn=СПИРИДОНОВА

УТВЕРЖДАЮ
Директор, доцент
_____ Спиридонова Е.В.
«12» апреля 2021 г.

Комплект контрольно-оценочных средств по учебной дисциплине

ОП.09 ТРУДОВОЕ ПРАВО

Специальность 40.02.03 Право и судебное администрирование

Уровень подготовки: базовый

Квалификация: Специалист по судебному администрированию

Иркутск, 2021

Комплект контрольно-оценочных средств по учебной дисциплине ОП.09 Трудовое право разработан в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 40.02.03 Право и судебное администрирование, утвержденного Министерством образования и науки РФ от 12.05.2014 г. приказ № 513, зарегистрированного Министерством юстиции РФ (рег. № 33360 от 30.07.2014 г.) и рабочей программы учебной дисциплины ОП.09 Трудовое право

Организация-разработчик: АНО ПО «Байкальский институт профессионального образования»

Разработчик: Шотникова Екатерина Максимовна, преподаватель

СОДЕРЖАНИЕ

1. Паспорт комплекта контрольно-оценочных средств
2. Результаты освоения учебной дисциплины, подлежащие проверке
3. Оценка освоения учебной дисциплины
4. Контрольно-оценочные материалы для аттестации по учебной дисциплине

1. Паспорт комплекта оценочных средств

Комплект контрольно-оценочных средств разработан на основе Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности: 40.02.03 Право и судебное администрирование и программы учебной дисциплины ОП.09 Трудовое право.

КОС включают контрольные материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации в форме дифференцированного зачета.

КОС разработаны на основании положений:

- основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки ППССЗ 40.02.03 Право и судебное администрирование и программы учебной дисциплины ОП.09 Трудовое право.

2. Результаты освоения дисциплины, подлежащие проверке

Комплект контрольно-оценочных средств предназначен для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины ОП.09 Трудовое право.

КОС включают контрольные материалы для проведения контроля и промежуточной аттестации в форме дифференцированного зачета.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен уметь:

- применять на практике нормы трудового законодательства;
- анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;
- анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен знать:

- нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения;
- содержание российского трудового права;
- трудовые права и обязанности граждан;
- права и обязанности работодателей;
- виды трудовых договоров;
- содержание трудовой дисциплины;
- порядок разрешения трудовых споров.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС СПО по данному направлению подготовки:

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

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

ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях

и нести за них ответственность.

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

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

ОК 6. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

ОК 7. Ориентироваться в условиях постоянного обновления технологий в профессиональной деятельности.

ОК 9. Проявлять нетерпимость к коррупционному поведению.

3. Оценка освоения учебной дисциплины

Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания)	**Формы и методы контроля и оценки результатов обучения**
Умения:	
применять на практике нормы трудового законодательства	Тестирование, работа с литературой, контрольные упражнения, контрольные задания, самостоятельная работа, самоконтроль
анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений	Тестирование, работа с литературой, контрольные упражнения, контрольные задания, самостоятельная работа, самоконтроль
анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации	Тестирование, работа с литературой, контрольные упражнения, контрольные задания, самостоятельная работа, самоконтроль
Знания:	
нормативные правовые акты регулирующие трудовые отношения	Тестирование, работа с литературой, контрольные упражнения, контрольные задания, самостоятельная работа, самоконтроль
содержание российского трудовог права	Тестирование, работа с литературой, контрольные упражнения, контрольные задания, самостоятельная работа, самоконтроль
трудовые права и обязанности граждан	Тестирование, работа с литературой, контрольные упражнения, контрольные задания, самостоятельная работа, самоконтроль
права и обязанности работодателей	Тестирование, работа с литературой, контрольные упражнения, контрольные задания, самостоятельная работа, самоконтроль

виды трудовых договоров	Тестирование, работа с литературой, контрольные упражнения, контрольные задания, самостоятельная работа, самоконтроль
порядок разрешения трудовых споров.	Тестирование, работа с литературой, контрольные упражнения, контрольные задания, самостоятельная работа, самоконтроль
Результаты (освоенные общие компетенции)	**Формы и методы контроля**
ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.	Выполнение заданий самостоятельной и практической работы, тестирование, работа со словарями и справочной литературой, составление тематического конспекта, самоконтроль.
ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.	Выполнение заданий самостоятельной и практической работы, тестирование, работа со словарями и справочной литературой, составление тематического конспекта, самоконтроль.
ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.	Выполнение заданий самостоятельной и практической работы, тестирование, работа со словарями и справочной литературой, составление тематического конспекта, самоконтроль.
ОК 4.Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	Выполнение заданий самостоятельной и практической работы, тестирование, работа со словарями и справочной литературой, составление тематического конспекта, самоконтроль.
ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	Выполнение заданий самостоятельной и практической работы, тестирование, работа со словарями и справочной литературой, составление тематического конспекта, самоконтроль.
ОК 6. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.	Выполнение заданий самостоятельной и практической работы, тестирование, работа со словарями и справочной литературой, составление тематического конспекта, самоконтроль.
ОК 7. Ориентироваться в условиях	Выполнение заданий самостоятельной

постоянного обновления технологий в профессиональной деятельности.	и практической работы, тестирование, работа со словарями и справочной литературой, составление тематического конспекта, самоконтроль.
ОК 9. Проявлять нетерпимость к коррупционному поведению.	Выполнение заданий самостоятельной и практической работы, тестирование, работа со словарями и справочной литературой, составление тематического конспекта, самоконтроль.

4. Контрольно-оценочные материалы для аттестации по учебной дисциплине

4.1. Самостоятельная работа

Изучить дополнительную литературу и выполнить тематический конспект по теме 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права

Изучить дополнительную литературу и выполнить тематический конспект по теме 2. Социальное партнерство, коллективные договоры и соглашения

Изучить дополнительную литературу и выполнить тематический конспект по теме 3. Понятие трудового договора, порядок его заключения, изменения и прекращения

Изучить дополнительную литературу и выполнить тематический конспект по теме 4. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха

Изучить дополнительную литературу и выполнить тематический конспект по теме 5. Оплата труда. Гарантии и компенсации

Изучить дополнительную литературу и выполнить тематический конспект по теме 6. Дисциплина и охрана труда

Изучить дополнительную литературу и выполнить тематический конспект по теме 7. Материальная ответственность сторон трудового договора

Изучить дополнительную литературу и выполнить тематический конспект по теме 8. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Изучить дополнительную литературу и выполнить тематический конспект по теме 9. Защита трудовых прав работников. Рассмотрение и разрешение

4.2. Практическая работа

Кейс-задача

по учебной дисциплине

Трудовое право

Задание:

Семенова была принята на работу кулинаром с 4 февраля 2017 г. При заключении трудового договора руководитель кадровой службы предупредил ее, что в целях проверки ее квалификации ей будет установлено испытание. Семенова согласилась. Прием Семеновой на работу был оформлен приказом следующего содержания: Семенову

Наталью Ивановну принять на работу с 4 февраля 2017 г. в кондитерский цех кулинаром 3-го разряда со сдельной оплатой труда с испытательным сроком 2 месяца - с 4 февраля по 3 апреля 2017 г. 5 февраля работник отдела кадров ознакомил Семенову с приказом под расписку. В период испытания Семенова работала плохо: 2 раза опоздала на работу, несколько раз не успела выполнить дневную норму выработки, дважды нарушила технологию изготовления кондитерских изделий. Указанные факты были отражены в актах, составленных технологом, мастером и одним из кулинаров цеха. Поскольку результаты испытания оказались неудовлетворительными, генеральный директор принял решение расторгнуть с Семеновой трудовой договор 29 марта 2017 г. начальник цеха вручил Семеновой письменное предупреждение о том, что она не прошла испытание и будет уволена 4 апреля. 3 апреля генеральный директор подписал приказ о расторжении с Семеновой трудового договора на основании ст. 71 ТК РФ. Семенова не согласилась с приказом и обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. В исковом заявлении она привела такой довод: Трудовой договор со мной был подписан через 3 дня после того, как я была ознакомлена с приказом о приеме на работу. Условия об установлении испытания в трудовом договоре нет. Полагая, что директор передумал и решил не устанавливать мне испытание, я с этим согласилась и подтвердила свое согласие, подписав трудовой договор.

Решите вопрос по существу.

Составьте исковое заявление в суд о восстановлении на работу.

Кейс-задача

по учебной дисциплине

Трудовое право

Задание:

Слесарь нефтеперегонного завода Климович, занятый на работах с вредными условиями труда, после прохождения очередного медицинского осмотра получил заключение врачебно-консультативной комиссии о том, что в связи с начальными проявлениями заболевания ему рекомендуется перевод на другую работу, не связанную с данным видом химических продуктов, сроком на шесть месяцев. Это заключение работник передал начальнику смены. Через несколько дней Климовича вызвали в отдел кадров и предложили ему несколько вариантов разных работ. Однако он от них отказался, так как предложенные виды работ не соответствовали его специальности и квалификации, а заработная плата была значительно ниже прежней. После отказа Климовича от перевода начальник цеха сказал ему, что в соответствии с медицинским заключением тот не может быть допущен к прежней работе, поэтому должен либо согласиться на одно из предложенных рабочих мест, либо написать заявление об увольнении по собственному желанию а заместитель начальника цеха предложил издать приказ о переводе Климовича на другую работу, даже не спрашивая его согласия, так как медицинское заключение о предоставлении другой работы по состоянию здоровья является для администрации обязательным.

Дайте правовую оценку действий начальника цеха и его заместителя. Предложите свое решение в данной ситуации.

Кейс-задача

по учебной дисциплине

Трудовое право

Задание:

Пестов был избран Генеральным директором ОАО «Ижевские паровые машины» на общем собрании акционеров. В соответствии с Уставом Общества председатель совета директоров Тошков подписал с ним трудовой договор сроком на 5 лет.

Через 2 года Тошкову стало известно о том, что Пестов по совместительству работает в городском морге ночным сторожем. Тошков обратился с иском к городскому

моргу и Пестову о признании трудового договора о работе по совместительству, заключенному между ними, недействительным. В основании иска Тошков указал, что трудовым договором между ОАО «Ижевские паровые машины» и Пестовым предусмотрен запрет на работу по совместительству. В отзыве на исковое заявление представитель морга указал, что трудовое законодательство не содержит в себе понятия недействительности трудового договора, а установленное трудовым договором с Пестовым ограничение является необоснованным.

Является ли ограничения, установленные для руководителя организации на работу по совместительству, рассматриваться как ограничение права на заключение трудового договора и трудовой правосубъектности?

Может ли нарушение ограничений, установленных трудовым законодательством, быть основанием для признания трудового договора недействительным по аналогии со ст. 174 ГК РФ?

Разрешите спор.

Составьте исковое заявление для защиты его нарушенных прав.

Кейс-задача

по учебной дисциплине

Трудовое право

Задание:

Иванов заключил трудовой договор о работе в качестве дворника ТСЖ «Прогресс». Через месяц после начала работы он заболел гриппом, в связи с чем по его просьбе работу выполнял его сын, двенадцатилетний Максим. Иванов проболел восемь дней. После выздоровления он продолжил работу. При получении заработной платы Иванов обнаружил, что заработную плату за дни болезни ему не начислили. Не согласившись с этим, он обратился с иском к ТСЖ «Прогресс» о взыскании заработной платы за восемь дней (время болезни). В исковом заявлении он указал, что, хотя и не выходил на работу в эти дни, работу за него выполнял его сын. В отзыве на исковое заявление представитель ТСЖ «Прогресс» указал, что в указанные дни Иванов на работу не выходил, листок нетрудоспособности для оплаты не предъявлял. Его сыну всего 12 лет, в связи с чем с ним не может быть заключен трудовой договор.

Допускается ли представительство в трудовых отношениях при выполнении трудовых отношений?

Может ли быть допущено в работе лицо, не достигшее 16 лет, и в каких случаях? Каковы последствия фактического допуска к работе несовершеннолетнего, не достигшего 16 лет?

Разрешите спор по существу.

Составьте исковое заявление?

Кейс-задача

по учебной дисциплине

Трудовое право

Задание:

ОАО «Кезский сыроколбасный завод» был создан путем акционирования, акции были

распределены между работниками предприятия. Для того, чтобы акции не были проданы посторонним лицам, в Устав предприятия было включено положение о том, что работник, продавший акции, подлежит немедленному увольнению. Аналогичное положение было включено и в коллективный договор.

В ходе проведения ежегодного собрания акционеров в 2014 г. было выявлено, что Генеральный директор Лисицин продал принадлежащие ему акции авторитетному предпринимателю Околидзе. В связи с этим ряд акционеров обратилось в суд с иском о расторжении договора с Генеральным директором. В основании искового заявления они указали, что в соответствии со ст. 53 ГК РФ Генеральный директор является органом юридического лица, отношения между ним и акционерным обществом – гражданско-правовые, они урегулированы ФЗ «Об акционерных обществах». Поскольку Генеральным директором был нарушен Устав акционерного общества, они вправе требовать расторжения договора.

Разграничьте гражданско-правовые и трудовые отношения, возникающие при выполнении работы в должности руководителя акционерного общества лицом, владеющим акциями.

Правомерно ли включение в Устав предприятия и коллективный договор указанных условий?

Выработав правовую позицию, составьте коллективный договор?

Кейс-задача
по учебной дисциплине
Трудовое право

Задание:

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

Правомерны ли действия руководителя?

Каков порядок расторжения трудового договора при неудовлетворительном результате испытания?

Вправе ли работник по своей инициативе уволиться в период испытательного срока?

Составьте проект трудового договора?

Кейс-задача
по учебной дисциплине
Трудовое право

Задание:

Перекатов работал главным врачом муниципального учреждения здравоохранения «Центральная районная больница Малопургинского района». В связи с задержкой выплаты заработной платы персоналу больницы он был дисквалифицирован Постановление мирового судьи. В связи с дисквалификацией и отсутствием в больнице вакантных мест Приказом Главы Администрации Малопургиского района Нечуваева он был уволен со ссылкой на п. 8 ст. 83 Трудового кодекса РФ.

Не согласившись с увольнением, Перекатов обратился в районный суд с иском о признании увольнения незаконным. В основании своих исковых требований он указал, что в соответствии с Уставом МУЗ «ЦРБ Малопургинского района» он был назначен на должность главного врача распоряжением Главы Администрации 29 декабря 2006 г. сроком на 5 лет. Главой Администрации с ним был заключен трудовой договор на этот же срок. Действительно, в июле 2007 г. он был дисквалифицирован. Однако в силу ч. 2 ст. 83 Трудового кодекса РФ до увольнения ему работодателем должны были быть предложены вакантные должности. Действительно, в МУЗ «ЦРБ» отсутствуют вакантные должности, однако трудовой договор был заключен им с Администрацией района. Таким образом, именно администрация района является для него работодателем. Уже более полугода в связи с уходом на пенсию предыдущего работника в администрации вакантна должность начальника отдела здравоохранения, выполнение работы по которой соответствует квалификации Перекатова.

Кто является сторонами в трудовом правоотношении главного врача МУЗ «ЦРБ»? Разрешите спор.

Кейс-задача
по учебной дисциплине
Трудовое право

Задание:

Андреева, работающая в комбинате питания поваром, заключила с работодателем ученический договор. В соответствии с этим договором комбинат обязан обеспечить Андреевой возможность прохождения обучения по специальности «кондитер» без отрыва от работы. Андреева, в свою очередь, по окончании ученичества должна проработать не

менее 3 лет по трудовому договору кондитером. После окончания срока ученического договора Андреева сообщила, что выполнить взятые на себя перед комбинатом питания обязанности она не может, поскольку месяц назад вышла замуж и переезжает к мужу в другой город на постоянное жительство. Директор комбината потребовал от Андреевой возмещения всех расходов, понесённых комбинатом на ученичество Андреевой.

Обоснованны ли требования директора?

Составьте проект ученического договора, используя фабулу, изложенную в задаче?

Кейс-задача
по учебной дисциплине
Трудовое право

Задание:

Кассир Тарасова несколько раз привлекалась к дисциплинарной ответственности, каждый раз, после чего суд признавал незаконным наложение дисциплинарных взысканий. Кроме того, она неоднократно лишалась премий, которые должны были быть ей выплачены по итогам годовой работы. После очередной проверки она написала заявление об увольнении по соглашению сторон, в тот же день она была уволена по п.1ст.77 ТК РФ. Через две недели она написала исковое заявление о восстановлении на работе, мотивируя его тем, что была вынуждена уволиться, т.к. ей были созданы невыносимые условия для работы.

Какое решение должен принять суд?

Составьте проект приказа об увольнении?

Кейс-задача
по учебной дисциплине
Трудовое право

Задание:

Дворцова работала оператором газовой котельной АО «Стройиндустрия». Инспектор Горпожарнадзора при проверке 15 сентября обнаружил незнание Дворцовой безопасных методов работы в газовом хозяйстве, по поводу чего им было выдано предписание об отстранении Дворцовой от работы. При проверке знаний о безопасных методах работы экзаменационная комиссия 28 сентября поставила Дворцовой неудовлетворительную оценку. 29 октября Дворцова была уволена по ст.81 п.3 ТК РФ в связи с обнаружившимся несоответствием занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации.

Дворцова обратилась в суд, указав в исковом заявлении, что перед увольнением ей другая работа не предлагалась, она имеет малолетнего ребенка и самостоятельно найти

другую работу не сможет. Возражая против восстановления Дворцовой на работе, представитель работодателя представил в суд документы, что Дворцовой предлагалась другая, не связанная с газовым оборудованием, работа в марте, июне и августе от которой она отказалась.

Решите дело.

Составьте исковое заявление или возражение на иск.

Кейс-задача
по учебной дисциплине
Трудовое право

Задание:

В администрации Октябрьского района проводилась аттестация муниципальных служащих. По ее результатам была уволены как не прошедшие аттестацию по п.3 ст.81 ТК РФ Микрюкова – нач. отдела торгового отдела администрации, Егоров – водитель, Сестрина – ведущий специалист отдела регистрации, работающая неполный рабочий день в связи с уходом за ребенком возрастом 7 лет.

Все они обратились в суд с заявлением о незаконности увольнения, указав в нем:

Микрюкова - что ей 56 лет и она узнала о проведении аттестации по выходу из очередного отпуска за два дня до ее проведения;

Егоров – уволен без выяснения мнения профсоюза, его не ознакомили с приказом о назначении аттестации и аттестационной комиссии, в составе которой нет ни одного специалиста в области автомобилевождения.

Сестрина – она проходила аттестацию всего лишь год назад, согласия на ее проведение не давала.

Какое решение должно быть принято. Дайте письменное заключение по факту увольнения каждого работника.

Кейс-задача
по учебной дисциплине
Трудовое право

Задание:

В гардеробе кафе «Пилигрим» по халатности гардеробщицы Кожевниковой украдена сданная на хранение шуба. Администрация кафе уплатила потерпевшей Валеевой - 10 000 рублей (с учетом степени износа шубы). Директор кафе потребовала от гардеробщицы Кожевниковой внести в кассу предприятия выплаченную сумму потерпевшей или дать согласие на удержание этих денежных средств из ее зарплаты. В своем объяснении по

поводу произошедшего инцидента Кожевникова указала, что требования администрации считает незаконными по следующим основаниям: 1) с ней не был заключен договор о полной материальной ответственности; 2) администрация не создала надлежащих условий для работы, так как на период перерыва для отдыха и питания ее никто не заменял.

Администрация не признала уважительными доводы Кожевниковой и произвела своим распоряжением удержание из ее заработной платы 3 500 рублей. Месячный оклад Кожевниковой – 5 000 рублей.

Кожевникова обратилась в суд.

К какому виду материальной ответственности Кожевникова может быть привлечена? Каков порядок возмещения ущерба?

В каких размерах возможно удержание при каждой выплате зарплаты?

Составьте проект искового заявления в суд?

Кейс-задача

по учебной дисциплине

Трудовое право

Задание:

Тема 2.3. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Задание №1

Перевалова была уволена за появление на работе в нетрезвом состоянии. В исковом заявлении о восстановлении на работе указала, что на момент увольнения была беременна в связи с чем и просит ее на работе восстановить.

Составьте решение суда. Назовите особенности прекращения трудового договора с лицами, имеющими детей.

Задание №2

Кукушкина, работавшая секретарем в организации, родила двоих детей. Вследствие тяжелого материального положения вышла на работу по достижении детьми возраста в 8 месяцев. Написала заявление о предоставлении ей дополнительного перерыва для кормления детей продолжительностью 1 час через каждые 3 часа и полчаса в дополнение к перерыву для времени на дорогу к дому и обратно. Работодатель ответил отказом в связи с тем, что длительное отсутствие на работе в связи с указанным перерывом негативно скажется на производственном процессе. Кукушкина обратилась в КТС.

Назовите особенности регулирования труда лиц с семейными обязанностями. Составьте решение КТС.

Задание №3

Директор муниципального унитарного предприятия Волков был уволен с формулировкой «… за не обеспечение соблюдения в деятельности предприятия условий договора о закреплении имущества на праве хозяйственного ведения», Волков обратился в суд с требованием о восстановлении на работе, мотивируя его отсутствием соответствующего основания в законодательстве о труде, невозможностью

распространения ответственности предприятия как юридического лица за нарушение условий договора о закреплении имущества на праве хозяйственного ведения на должностное лицо.

Представитель комитета по управлению городским (муниципальным) имуществом пояснил, что заключенный с Волковым трудовой договор предусматривал его увольнение в случае необеспечения им как директором положений устава и условий договора о закреплении имущества на праве хозяйственного ведения в деятельности предприятия.

Конкретным основанием увольнения директора послужила сдача в аренду коммерческой структуре части занимаемого предприятием помещения без согласия комитета.

Какое решение должен вынести суд? Что бы изменилось в случае отсутствия в договоре указанного дополнительного основания увольнения?

Кейс-задача
по учебной дисциплине
Трудовое право

Задание:

Тема 2.4. Рабочее время. Время отдыха

Задание №1

Женщины, работающие в сельскохозяйственном кооперативе на основании членства, узнав из телепередачи о том, что им должна предоставляться 36-часовая рабочая неделя, подали председателю кооператива заявление об установлении им в соответствии с требованиями трудового законодательства сокращенного рабочего дня с оплатой, как за полный рабочий день. Председатель кооператива обратился за консультацией в коллегию адвокатов.

Дайте понятие полного (нормального) и сокращенного рабочего времени. Каким категориям работников работодатель обязан установить сокращенное рабочее время?

Распространяется ли в данной части трудовое законодательство на лиц, работающих в кооперативах на основании членства? Составьте письменное юридическое заключение.

Задание №2

Директор издал приказ об изменении режима рабочего времени. Если ранее работники трудились с 8.00 до 17.00 с обеденным перерывом с 12.00 до 13.00, то согласно нового приказа устанавливался рабочий день с 8.00 до 18.00 с обеденным перерывом с 12.00 до 14.00. Часть работников не согласилась работать в новом режиме, мотивировав это тем, что на изменение времени начала и окончания рабочего дня требуется их согласие. Они обратились в прокуратуру с требованием признать приказ незаконным.

Дайте понятие рабочего времени, вида рабочего времени и режима рабочего времени. Правомерны ли действия работодателя? Составьте заключение прокурора. Назовите меры прокурорского реагирования.

Кейс-задача
по учебной дисциплине
Трудовое право

Задание:

Тема 2.5.Заработная плата. Гарантии и компенсации

Задание №1

При проведении проверки по соблюдению трудового законодательства государственный инспектор труда отметил, что заработная плата некоторых работников ниже прожиточного минимума. Директор заявил, что он самостоятельно определяет величину заработной платы своим работникам, так как является индивидуальным предпринимателем.

Назовите правила определения минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума. Составьте заключение государственного инспектора труда.

Задание №2

Контролером по качеству был обнаружен брак 10 лотков хлебобулочных изделий, испеченных пекарем Шиловой. При составлении акта о браке хлебобулочных изделий Шилова пояснила, что, вероятно, брак обусловлен низким качеством муки. Лабораторный анализ показал, что мука действительно низкого качества, что и явилось причиной выпуска брака. Работодатель не начислил Шиловой заработную плату за бракованные хлебобулочные изделия. Шилова обжаловала решение работодателя в комиссию по трудовым спорам.

Назовите правила оплаты продукции, оказавшейся браком.

Правомерно ли решение работодателя?

Составьте решение КТС.

Изменится ли решение, если бы брак хлебобулочных изделий возник в связи с нарушением Шиловой технологии их выпечки?

Задание №3

Зайцева, имеющая среднее экономическое образование поступила в Международный институт финансов и бизнеса на заочную форму обучения. Работодатель отказал в предоставлении гарантий и компенсаций в связи с обучением, так как он ей их уже предоставлял, когда она училась в финансовом колледже. Зайцева обратилась за разъяснениями в юридическую консультацию.

Назовите основания и порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением. Составьте юридическое заключение.

Составьте ученический договор на Зайцеву.

Кейс-задача

по учебной дисциплине

Трудовое право

Задание:

Тема 2.6.Трудовая дисциплина

Задание №1

Слесарь Емельянов на 1 час раньше ушел с работы. В объяснительной мотивировал свое поведение тем, что он в прошлом месяце работал сверхурочно, но оплаты в повышенном размере не получил. 21 сентября был издан приказ об объявлении Емельянову выговора. Емельянов обжаловал приказ в комиссию по трудовым спорам.

Назовите основания и порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности. Составьте решение КТС.

Задание №2

За появление на работе в нетрезвом состоянии 4 января Пузыреву было объявлено замечание, за невыполнение задания в установленный срок 12 сентября – выговор. 15 апреля Пузырев на час раньше ушел с работы. В объяснительной указал, что цех простаивал из-за отсутствия электроэнергии и работы не было. Приказом директора Пузырев уволен за нарушение трудовой дисциплины. Увольнение обжаловано в суд.

Назовите срок действия дисциплинарного взыскания. Оформите дисциплинарный проступок, повлекший увольнение.

Кейс-задача

по учебной дисциплине

Трудовое право

Задание:

Тема 2.7. Охрана труда

Задание №1

Семнадцатилетний Панков после окончания профессионального училища в отдел кадров завода металлоконструкций. В отделе кадров ему сказали, что оформят в цех в соответствии с полученной специальностью сварщика третьего разряда. Однако инженер по охране труда запротестовал против приема на работу Панкова, указав, что несовершеннолетним запрещено работать электро- и газосварщиками. Поэтому инженер предложил до исполнения 18 лет принять Панкова слесарем, то есть не по специальности, полученной в результате обучения.

Как на Ваш взгляд решить эту проблему?

Задание №2

В цехе по изготовлению рам для пластиковых окон резко повысилась заболеваемость работников после приобретения новой партии материалов. Работники потребовали от работодателя проведения медосмотра и экспертизы материалов для изготовления рам. После отказа работодателя обратились в государственную инспекцию по труду.

Какие меры должен предпринять государственный инспектор?

Назовите основания и процедуру проведения экспертизы условий труда.

Назовите виды медосмотров. Составьте заключение государственного инспектора.

Задание №3

Экономист Неустроев был направлен в командировку в г. Челябинск. После окончания рабочего дня Неустроев проходил по территории завода и был сбит машиной организации.

Кто обязан проводить расследование данного несчастного случая?

Оформите несчастный случай на производстве.

Задание №4

Студент института Танцулькин при прохождении практики на заводе получил травму, застряв в подвижном механизме конвейерной линии. Работодатель отказался составлять какие-либо документы в связи с тем, что студент не состоит с ним в трудовых

отношения и не подлежит социальному страхованию от несчастных случаев на производстве.

Назовите субъектов, подлежащих социальному страхованию от несчастных случаев на производстве. Назовите виды несчастных случаев на производстве. Является ли данная травма несчастным случаем на производстве? Какие документы должны быть составлены.

Кейс-задача

по учебной дисциплине

Трудовое право

Задание:

Тема 2.8. Материальная ответственность сторон трудового договора

Задание №1

Ежов был уволен за прогул. Решением суда восстановлен на работе в связи с тем, что работодателем была нарушена процедура увольнения. Работодатель обжаловал решение суда в части оплаты времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда, так как Ежов после увольнения сразу устроился на работу по гражданско-правовому договору, а право на компенсацию морального вреда не имеет, так как суд установил факт прогула.

Назовите основания и порядок привлечения к ответственности работодателя за лишение работника возможности трудиться. Составьте решение суда.

Задание №2

Козлову в течении трех месяцев после увольнения не был предоставлен расчет в размере 15000 рублей и компенсация за неиспользованный отпуск 17000 рублей. Козлов обратился в суд с заявлением об индексации задержанных выплат по ставке рефинансирования Банка России.

Назовите основания и порядок привлечения к ответственности работодателя за задержку заработной платы. Составьте решение суда.

Задание №3

Водитель-экспедитор Иволгин получил по накладной лекарственные препараты. Остановившись у аптеки, куда он и должен был привести товар, он пошел относить документы фармацевту, пробыв в аптеке 10 минут. Вернувшись к машине, он обнаружил, что почти все лекарственные средства из автомобиля похищены. Работодатель подал в суд исковое заявление о привлечении Иволгина к полной материальной ответственности. Ответчик свою вину отрицал, заявив, что работодатель не обеспечил ему надлежащие условия труда, так как фургон автомобиля «Газель», на котором он перевозил препараты, не закрывался на замок.

Назовите основания освобождения работника от материальной ответственности. Составьте решение суда.

Задание №4

По распоряжению руководителя водитель Скареднов должен был отвести главного бухгалтера в банк и вернуться в офис. На обратном пути, следуя по улице Республики, не отклоняясь от маршрута, Скареднов посадил пассажира, чтобы за вознаграждение провезти его несколько остановок. В то время, когда в автомобиле находился пассажир, произошло дорожно-транспортное происшествие. Работодатель подал исковое заявление о привлечении Скареднова к полной материальной ответственности и включил в размер ущерба упущенную выгоду.

Назовите основания привлечения работника к полной материальной ответственности. Составьте договор о полной (индивидуальной) материальной ответственности.

Задание №5

Со всеми охранниками организации заключены письменные договоры о полной материальной ответственности. При обходе территории один из охранников обнаружил пропажу авиационного бака из нержавеющей стали. Вся смена, состоящая из трех охранников, была привлечена к полной материальной ответственности и произведено стопроцентное удержание из заработной платы. Работники обратились за разъяснениями в коллегию адвокатов.

Назовите особенности индивидуальной и коллективной материальной ответственности. Составьте письменное юридическое заключение.

Кейс-задача

по учебной дисциплине

Трудовое право

Задание:

Тема 2.9. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры.

Задание №1

В связи с производственной необходимостью, в течение нескольких дней работники завода «Техстрой» были привлечены для работы в цех по переработке сырья. В том числе, и главный бухгалтер завода Носова. Носова на переработку не вышла, но находилась в эти дни на своем служебном месте. В связи с невыходом в цех переработки на Носову были наложено дисциплинарное взыскание. Носова посчитала такие действия работодателя необоснованными и обратилась в суд с иском о признании незаконными приказов о наложении дисциплинарного взыскания и его отмене.

Права ли Носова в этой ситуации? Составьте решение суда.

Задание №2

Рабочий Дровнин уволен с работы по п. 5 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение без уважительных причин возложенных на него трудовых обязанностей - отказы от разгрузки вагонов. Считая увольнение незаконным, Дровнин предъявил иск о восстановлении его на работе и оплате вынужденного прогула. Систематические отказы от разгрузки вагонов объяснил отсутствием спецодежды. В исковом заявлении Дровнин указал, что его вины в неисполнении трудовых обязанностей нет, так как из всех предусмотренных правилами безопасности погрузочно-разгрузочных работ средств защиты и приспособлений, он получил только каску и хлопчатобумажный костюм.

В январе, феврале 2012 г. под выгрузку поступали полувагоны со смерзшимся углем. Для разгрузки таких полувагонов требовались специальные приспособления, которыми работающие на разгрузке должны при помощи монтажных поясов цепляться за борта полувагонов. Поскольку эти приспособления выданы не были, он не мог приступить к работе.

Оцените аргументы Дровнина. Решите дело по существу.

Задание №3

В процессе заключения коллективного договора между сторонами возникло разногласие по вопросу о включении в коллективный договор условия об обязательном

присутствии на заседаниях совета директоров представителя работников. Представители работников настаивали на необходимости такого участия, ссылаясь на то, что таким образом будет более полно обеспечено их право на участие в управлении организацией. Представители работодателя на это предложение ответили категорическим отказом, сославшись на то, что, во-первых, такой формы участия работников в управлении организацией трудовым законодательством не предусмотрено, во-вторых, на заседаниях совета директоров могут обсуждаться вопросы, являющиеся коммерческой тайной. Переговоры зашли в тупик. Один из членов комиссии по ведению переговоров, менеджер по персоналу Егоров, предложил пригласить профессионального медиатора для разрешения конфликта.

Может ли применяться процедура медиации в данном случае?

Назовите условия применения процедуры медиации. Подготовьте обоснованное заключение.

Задание №4

Работодатель отказал Быкову в его просьбе установить неполный рабочий день для подготовки к вступительным экзаменам в вуз. Быков самовольно ушел с работы на два часа раньше.

Назовите вид ответственности работника и порядок привлечения к ответственности.

Задание №5

В процессе заключения коллективного договора между работодателем и профсоюзом, выступающим представителем работников возникли разногласия по поводу проекта коллективного договора. Работники настаивали на увеличении тарифных ставок для ряда категорий работников.

Работодатель с таким предложением не согласился и отказался продолжать дальнейшие переговоры по поводу заключения коллективного договора. Представители профсоюзного органа обратились в суд.

Назовите вид ответственности работника и порядок привлечения к ответственности.

Задание №6

Работники потребовали своевременной выплаты заработной платы и повышения ее на 50%. В ответ на отказ работодателя выполнить их требования прекратили работу.

Назовите виды ответственности сторон трудового договора и условия привлечения к ответственности.

4.3. Тестирование

Тема. Защита трудовых прав работников.

1. Организационно-техническое обеспечение деятельности КТС осуществляется:

а) Министерством юстиции РФ;

б) работодателем;

в) коллективом работников.

2. КТС состоит из:

а) равного числа представителей работников и работодателя;

б) Трудовой кодекс РФ эти вопросы не регулирует;

в) членов трудового коллектива, представителей работодателя и органов местного самоуправления.

3. Индивидуальный трудовой спор рассматривает:

а) совет директоров АО;

б) государственная инспекция труда;
в) комиссия по трудовым спорам, суд.
4. КТС обязана рассмотреть трудовой спор в течение:
а) 30 дней;
б) 10 дней;

в) 20 дней.

5. Денежное требование работника удовлетворяются:

а) в сумме, не превышающей годовую зарплату работника;

б) в полном размере;

в) в сумме, не превышающей зарплату за 10 лет.

6. Примирительная комиссия с момента начала коллективного трудового спора должна быть создана в течение:
а) 5 рабочих дней;
б) 10 рабочих дней;
в) 3 рабочих дней.
7. Решение об объявлении забастовки принимает:

а) забастовочный комитет;
б) профсоюзный орган;
в) общее собрание работников.

8. О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден:
а) в письменной форме не позднее, чем за 2 недели;
б) в устной форме не позднее, чем за 10 дней;

в) в письменной форме не позднее, чем за 10 дней.

9. Работодатель должен быть уведомлен о начале предупредительной забастовки:
а) не позднее, чем за 10 дней;
б) не позднее, чем за 2 недели;

в) не позднее, чем за 3 рабочих дня.

10. Под локаутом в трудовом законодательстве понимается:
а) выходной день, не подлежащий оплате;
б) любая процедура увольнения работников;

в) увольнение работников по инициативе работодателя, в связи с их участием в коллективном трудовом споре или забастовке.

Тема. Защита трудовых прав работников.

1. У работодателей, приостановка работ у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям выходные дни предоставляются

А. поочередно в различные дни недели каждой группе работников согласно правилам внутреннего распорядка

Б. поочередно по распоряжению работодателя

В. поочередно по соглашению с работником

2. Назовите формы самозащиты работника

А. забастовка

Б. обращение в КТС и суд

В. отказ от выполнения работ в случае поручения работы, не обусловленной трудовым договором или возникновения угрозы жизни и здоровью работника

3. Назовите органы по разрешению индивидуальных трудовых споров

А. КТС, суд

Б. примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж

4. Назовите органы по разрешению коллективных трудовых споров

А. КТС, суд

Б. примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж

5. Назовите срок рассмотрения трудового спора КТС

А. месяц
Б. неделя
В. десять дней

6.Назовите срок рассмотрения трудового спора судом

А. месяц
Б. неделя
В. десять дней

7. Назовите сроки исковой давности по трудовым спорам

А. три месяца – общий срок, один месяц - по искам об увольнении, один год – по взысканию работодателем с работника материального ущерба
Б. три года

В. три года – общий срок, три месяца – по искам о восстановлении на работе

8. Имеются ли иски по трудовым спорам, когда сроки исковой давности не установлены
А. нет

Б. об истребовании отпуска для его фактического использования, о возмещении ущерба, причиненного жизни и здоровью работника
В. о взыскании заработной платы работнику

9. Назовите срок добровольного исполнения решения КТС работодателем

А. три дня
Б. пять дней
В. десять дней

10. Назовите срок предъявления работником судебному приставу-исполнителю удостоверения КТС
А. три месяца со дня его получения

Б. шесть месяцев со дня его получения
В. один год со дня его получения
11. Как исполняется решение суда о восстановлении работника на работе

А. немедленно после его вынесения

Б. немедленно после вступления решения суда в законную силу

В. немедленно после провозглашения постановления кассационной инстанции

12. Назовите срок вступления решения суда в законную силу

А. семь дней
Б. десять дней
13. Назовите срок ответа работодателем на письменные требования представительного органа работников
А. три рабочие дня со дня их получения
Б. один месяц со дня его получения
14. Назовите срок ответа объединения работодателей на письменные

требования объединениям профсоюзам

А. три рабочих дня со дня их получения

Б. один месяц со дня их получения

Тема. Рабочее время. Время отдыха

1. Время отдыха это:

А) время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению;

Б) время в течении которого работник может не исполнять трудовые обязанности и которое он может использовать для приема пищи и отдыха.

Ответ_____

2. Укажите виды времени отдыха:

А) перерывы в течение рабочего дня (смены);

Б) ежедневный (междусменный) отдых;

В) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

Г) нерабочие праздничные дни;

Д) отпуска

Е) забастовка

Ж) простой по вине работодателя

Ответ_____

3. Определите продолжительность перерыва для отдыха и питания:

А) 30 – 60 мин.

Б) 15 - 45 мин.

В) 30 – 120 мин.

Г) 1 час

Ответ_____

4. Какой локальный нормативный акт работодателя устанавливает конкретную продолжительность и время предоставления перерыва для отдыха и питания

Ответ_____

5. Какой из перечисленных дней не является нерабочим праздничным днем:

А) 8 января

Б) 2 августа

В) 12 июня

Г) 7 января

Ответ_____

6. В каком из перечисленных случаев допускается привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без его согласия:

А) для предотвращения катастрофы;

Б) в случае чрезмерной загруженности остальных работников;

В) для предотвращения несчастных случаев;

Г) в случаях, когда выходной и нерабочий праздничный день выпал на дату увольнения сотрудника.

Ответ_____

7. Какова продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска:

А) 30 дней;

Б) 31 день;

В) 28 дней;
Г) 42 дня

Ответ_____

8. Каким категориям работников устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:
А) работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда;
Б) инвалидам;
В) работникам с гибким графиком работы;
Г) беременным женщинам

Ответ_____

9. Укажите категории работников, которым устанавливается удлиненный основной отпуск
1_2_____3_____
_____4_____
10. Восполните пробелы, вставив недостающие термины или сроки:
1. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные_____.
2. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая_____календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

3. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск _____, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Тема. Трудовая дисциплина

1. Трудовой распорядок в организации определяется:
А) трудовым договором;
Б) коллективный договор;
В) правила внутреннего трудового распорядка;
Г) положением о поощрениях и дисциплинарных взысканиях
Ответ_____
2. Что не входит в понятие дисциплина труда:
А) порядок приема и увольнения с работы;
Б) распорядок рабочего дня;
В) время предоставления и порядок предоставления перерывов в работе;
Ответ_____
3. Перечислите виды дисциплинарных взысканий, которым можно подвергнуть работника за нарушение трудовой дисциплины:
1_____
2_____
3_____

4. Перечислите виды поощрений, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации:
1_____
2_____
3_____
4_____
5_____

5. Расположите стадии привлечения к дисциплинарной ответственности по порядку:

А) Затребование письменного объяснения работника;
Б) Установление факта совершения дисциплинарного правонарушения;
В) составление акта об отказе ознакомиться с приказом о наложении дисциплинарного взыскания;
Г) дача объяснений работником;
Д) расследование дисциплинарного проступка;
Е) Образование комиссии по расследованию дисциплинарного проступка;
Ж) Объявление работку выговора;
З) Составление приказа о наложении дисциплинарного взыскания.
Ответ_____

6. В течении какого срока с момента совершения дисциплинарного проступка можно наложить на работника дисциплинарное взыскание:

Ответ_____

7. Если в течение_____со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Тема. Материальная ответственность сторон трудового договора

1. Укажите случаи полной материальной ответственности работника:

1_____
2_____
3_____
4_____
5_____

2. С какими из работников допустимо заключать договоры о полной индивидуальной материальной ответственности:
А) лаборант
Б) кассир
В) рабочий
Г) дворник
Ответ_____

3. В каком размере допустимо взыскать ущерб, если лицо не заключило договор о полной индивидуальной материальной ответственности

_____
_____

4. Назовите случаи материальной ответственности работодателя:
1_
2_____
3_____
4_____

5. соотнесите виды ущерба и субъектов материальной ответственности сторон трудового договора:
1) Работник
2) работодатель

А) прямой действительный ущерб
Б) упущенная выгода

В) моральный ущерб

Ответ: 1)_____
2)_____

4.4. Критерии оценивания

Основой для определения уровня знаний, умений, навыков являются критерии оценивания – полнота и правильность: правильный, точный ответ; правильный, но неполный или неточный ответ; неправильный ответ; нет ответа.

При выставлении отметок необходимо учитывать классификации ошибок и их качество: грубые ошибки; однотипные ошибки; негрубые ошибки; недочеты.

Успешность освоения обучающимися тем дисциплины определяется качеством освоения знаний, умений и практических навыков, оценка выставляется по пятибалльной системе: «5» – отлично, «4» – хорошо, «3» – удовлетворительно, «2» – неудовлетворительно.

Критерии оценивания самостоятельной работы: уровень освоения студентом учебного материала; полнота и глубина общеучебных представлений, знаний и умений по изучаемой теме, к которой относится данная самостоятельная работа; сформированность общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций (умение применять теоретические знания на практике.).

выполнен тематический конспект, правильно решены задачи и выполнены упражнения, даны точные ответы на тестовые задания (если имеются) – «зачтено».

не выполнен тематический конспект, не правильно решены задачи и выполнены упражнения, даны не точные ответы на тестовые задания (если имеются) – «не зачтено».

Критерии оценивания практической работы

Оценивается работа по пятибалльной системе.

Оценка «5»: работа выполнена полностью и правильно;

Оценка «4»: работа выполнена правильно с учетом 2-3 несущественных ошибок,исправленных самостоятельно по требованию преподавателя.

Оценка «3»: работа выполнена правильно не менее чем на половину илидопущена существенная ошибка.

Оценка «2»: допущены две (и более) существенные ошибки в ходе работы, которые студент не может исправить даже по требованию преподавателя.

Оценка «1»: работа не выполнена.

Критерий оценивания тестирования в системе «Moodle»

Количество баллов	Отметка по 5-ти балльной шкале
23 - 25 баллов	5
20 – 22 баллов	4
13 – 19 балла	3
12 баллов и менее	2