**Федеральное казённое образовательное учреждение**

**«Оренбургский государственный экономический колледж-интернат»**

**Министерства труда и социальной защиты РФ**

#### Сборник практических заданий

#### по дисциплине «Трудовое право»

#### для студентов 2 курса специальности

40.02.01 Право и организация социального обеспечения

среднего профессионального образования

**Оренбург 2017 г.**

**Содержание**

1. Пояснительная записка

2. Методические указания по выполнению практических заданий:

2.1. Методические указания по решению ситуационной задачи

2.2. Методические указания по составлению проекта правового договора

3. Информационное обеспечение обучения

4. Задания студентам для выполнения практических работ.

**Пояснительная записка**

Согласно ФГОС СПО по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ 12 мая 2014 г. № 508 и зарегистрированного в Министерстве юстиции РФ 29 июля 2014 г. (регистрационный № 33324), дисциплина «Трудовое право» является общепрофессиональной дисциплиной и относится к профессиональному циклу.

Изучение дисциплины ОП.05. Трудовое право способствует формированию ОК:

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

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

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

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

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

ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

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

ОК 9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.

В процессе изучения дисциплины ОП.05. Трудовое право и при самостоятельной работе студентов формируются ПК:

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

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

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

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

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

В результате освоения дисциплины обучающийся должен уметь:

применять на практике нормы трудового законодательства;

анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;

анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;

анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен знать:

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

содержание российского трудового права;

права и обязанности работников и работодателей;

порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;

виды трудовых договоров;

содержание трудовой дисциплины;

порядок разрешения трудовых споров;

виды рабочего времени и времени отдыха;

формы и системы оплаты труда работников;

основы охраны труда;

порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора.

**Методические рекомендации**

**студентам по решению ситуативной задачи (анализу ситуации)**

Указанное заданиепредназначено в первую очередь для того, чтобы научить студентов понимать смысл закона и применять нормы права к конкретным жизненным ситуациям. Такие ситуации излагаются в задачах-казусах, некоторые из которых имеют в своей основе рассмотренные судебные дела.

Непременным условием правильного решения казусов является умение поставить к основному вопросу четко сформулированные дополнительные вопросы, охватывающие содержание задачи. Правильный ответ на поставленные дополнительные вопросы позволит сделать верный окончательный вывод.

Решение казусов должно быть полным и развернутым. В решении должен быть виден ход рассуждений студента:

1) Анализ ситуации. На данном этапе необходимо, прежде всего, уяснить содержание задачи, сущность возникшего спора и все обстоятельства дела;

2) Оценка ситуации (доводов сторон) с точки зрения действующего законодательства. Для этого студент должен определить юридическое значение фактических обстоятельств, упомянутых в задаче, и квалифицировать указанное в условии задачи правоотношение.

3) Четко сделанные выводы, в том числе об обоснованности требований или возражений сторон спора, а если дело уже решено судом – то и об обоснованности изложенного в казусе решения.

Юридическая квалификация фактов и отношений должна основываться на нормах права. Рассуждения и выводы должны обосноваться ссылками на конкретные правовые нормы. При этом указываются абзацы, части, пункты, статьи нормативного акта. Текст этих норм необходимо в соответствующей части процитировать. Однако решение не должно состоять лишь из дословного изложения или пересказа текста статей нормативных актов.

**Образец решения казуса**

**Казус**

Маслов имеет права на управление 2-мя видами локомотивов – тепловозов и электровозом.

Приказом начальника локомотивного депо о , в силу производственной необходимости, был переведен с должности машиниста электровоза на должность машиниста тепловоза.

Маслов с этим не согласился, на работу не вышел и был уволен за прогул без уважительной причины

**Решение**

В соответствии со ст. 72.1 ТК РФ перевод на другую работу -постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Аналогичное определение перевода содержится и в п. 16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Важно отметить, что в судебной практике переводом признается не только формальное, но и фактическое изменение трудовой функции, даже если официально она сохранилась.

И напротив, переводом на другую работу считается также поручение работнику работы, являющейся другой по отношению к фактически выполняемой.

При переводе на другую работу не происходит возникновение нового трудового правоотношения, так как не происходит изменение сторон трудового договора, т. е. сохраняются оба субъекта правоотношения. Исключением является перевод работника в другую организацию, являющуюся самостоятельным субъектом трудового права: в данном случае ни одна из сторон трудового договора не меняется, следовательно, новое правоотношение не возникает.

Но, не стоит путать перевод с понятием перевода на другую работу тесно сопряженную с другим рабочим местом. В силу ст. 72.1 ТК РФ не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора. Возможность такого перемещения не нарушает общего принципа обязательности соблюдения условий трудового договора. А так как Маслов имеет права на управление 2-мя видами локомотивов – тепловозом и электровозом и перемещается он у того же работодателя, то он нарушил трудовой распорядок: не вышел на работу. Начальник был прав, уволив Маслова за прогул без уважительной причины.

**Методические рекомендации**

**студентам по составлению правового договора**

# При составлении договора обратите внимание на следующее:

1. Условия договора должны соответствовать действующему законодательству.

2.Договор является основным документом, регулирующим отношения его сторон в процессе выполнения предусмотренных в нем обязательств. Условия договора отражают частные особенности деятельности его участников и отношений между ними, которые не могут в полной мере регулироваться обобщенными положениями законодательных и нормативных актов.

3.Договорные отношения строятся на основе юридической и экономической самостоятельности сторон, равных прав и свободного волеизъявления при взаимном интересе в выполнении договора. При заключении договора стороны, кроме прав, закрепленных за ними в ГК РФ, приобретают обязанности, определенные в договоре.

4.При составлении текста договора каждая из сторон учитывает собственный опыт составления договоров, особенности нового предмета договора и старается максимально обеспечить защиту своих интересов при уважении интересов другой стороны и доброй воли сотрудничества.

5.При составлении текста договора следует руководствоваться следующими принципами:

-   предметность и объективность условий договора;

-   полнота содержания договора, предусматривающая все возможные изменения внешних и внутренних обстоятельств;

-    необходимость и достаточность содержательной части договора;

-    уважение требований другой стороны и конфиденциальность;

-   возможность внесения изменений и дополнений в договор в пределах срока его действия;

-    определение ответственности за нарушение, некачественное или  несвоевременное исполнение сторонами условий договора;

-   разрешение разногласий и конфликтных ситуаций путем переговоров и взаимных консультаций.

6.Договор подписывается сторонами в количестве экземпляров, необходимых для каждой стороны (не менее двух). В целях обеспечения аутентичности текстов экземпляров договора, сторонам рекомендуется подписывать каждую страницу договора. Это могут осуществлять лица, уполномоченные каждой из сторон.

**Информационное обеспечение обучения**

**Нормативные правовые акты:**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ ТК РФ
2. ФЗ «О профессиональныхсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. № 10 - ФЗ
3. ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004г. № 73-ФЗ
4. ФЗ РФ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отно­шений» от 01.05.99г. № 92-ФЗ
5. ФЗ «Об объединениях работодателей» от 27.11.2002г. № 156-ФЗ.
6. ФЗ от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"
7. Закон РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживаю­щих в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях» от 19.02.1993г. № 4520-1
8. Закон «О занятости населения в РФ» от 19.04.1991г. № 1032-1

**Судебная практика.**

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2"О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"

2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N 52"О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю"

**Основные источники:**

1. Харитонова С.В. Трудовое право: учебник для учреждений сред. Проф. образований/ С.В. Харитонова- 2-е изд., испр.- М.:Издательский центр «Академия», 2014. – 320 с.
2. **Дополнительные источники:**

1. Никонов Д.А., Стремоухов А.В. Трудовое право: курс лекций (Курс лекций для студентов юридических вузов и факультетов). М.: Изд-во НОРМА, 2012 - 432с.

2. Головина С.Ю., Молодцова М.В. Трудовое право: Учебник. М.: Изд-во НОРМА, 2012 - 704 с.

3. Никонов Д.А., Стремоухов А.В. Трудовое право. М.: Норма, 2011 - 432с. (серия учебно-методических комплексов).

4. Головина С.Ю., Молодцова М.В. Трудовое право России: Учебник. - М.: Норма, 2009 - 704с.

5. Маврина С.П., Хохлова Е.Б. Трудовое право России: Учебник, 2-е изд., перераб. и доп. М.: Норма, 2011 - 656с.

6. Нуртдинов А.Ф., Орловский Ю.П. Трудовое право России: Учебник, 2-е изд. М.: Инфра-М\_Контракт, 2012 - 608с.

**Перечень рекомендуемых Интернет-ресурсов:**

1. Сайт Федеральной службы государственной статистики - [www.gks.ru](http://www.gks.ru/)
2. Сайт Верховного суда Российской Федерации - [www.vsrf.ru](http://www.vsrf.ru)
3. Сайт Министерства труда и социального развития РФ [www. rosmintrud.ru](http://www.minzdravsoc.ru)

**Задания для выполнения практических работ студентов по дисциплине «Трудовое право»**

**Тема «Трудовое право, как отрасль права»**

**Вид занятия:** практическое (ПЗ № 1 Решение проблемных ситуаций по применению норм трудового законодательства)

Цель работы: научиться определять круг общественных отношений, регламентируемый нормами трудового права

**Пакет документов для выполнения ПЗ № 1:**

1. Трудовой Кодекс РФ, часть 1

2. Рабочие тетради практических занятий

**Порядок выполнения ПЗ № 1:**

* + - 1. Проверка теоретической готовности к выполнению ПЗ
      2. Выполнение практического задания:

*- анализ ситуаций;*

3. Оценка результата работы согласно критериям

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии оценки** | | **Оценка** |
| проверка теоретической готовности к выполнению ПЗ  5 баллов | Полнота и соответствие выводов трудовому законодательству при решении ситуационных задач  9 баллов | **«5» - 14-13 баллов**  **«4» - 12-10 баллов**  **«3» - 9-7 баллов** |

**Литература, рекомендуемая для выполнения практического задания**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации

2. Харитонова С.В. Трудовое право: учебник для учреждений сред. Проф. образований/ С.В. Харитонова- 2-е изд., испр.- М.:Издательский центр «Академия», 2014. – 320 с.

**Ситуации:**

1. С маляром Семеновым завод заключил трудовое соглашение по окраске забора заводского участка с оплатой по окончании работ. Через месяц, когда работы были завершены, Семенов потре­бовал, кроме оговоренной оплаты, выплатить ему компенсацию за неиспользованный отпуск.

Правомерно ли его требование. Определите вид правовых отношений по отраслевой принадлежности.

2. К родителям приехали на праздник пятеро их детей, за столом заспорили, на кого из них распространяется трудовое законода­тельство. Отец — механик электростанции, мать работает в совхозе надомницей по пошиву мешков, сын Александр — капитан речно­го корабля, дочь Мария — продавец в палатке своего мужа, дочь Екатерина — свободный художник, рисует и продает свои карти­ны, сын Владимир — военнослужащий, а сын Иван — член рыболовецкого колхоза, работает рыбаком, а его жена — домохозяйка.

Укажите, на кого из перечисленных лиц распространяется трудовое законодательство.

3. В клубе фабрики к Новому году организовали елку для детей. Игрушки делали вечерами члены изобразительного кружка, электропроводку для освещения елки сделал электромонтер фабрики Павлов в рабочее время. Песни и пляски у елки организовывал массовик Макаров, приглашенный культработником клуба за определенную плату.

Определите вид возникших общественных отношений указанных лиц с фабрикой.

**Тема «Субъекты трудового права»**

**Вид занятия:** практическое (ПЗ № 2 Решение проблемных ситуаций по определению правового положения работников и работодателей)

Цель работы: научиться применять правовые нормы, регламентирующие правовое положение субъектов трудового права

**Пакет документов для выполнения ПЗ № 2:**

1. Трудовой Кодекс РФ, часть 1

2. Рабочие тетради практических занятий

**Порядок выполнения ПЗ № 2:**

1.Проверка теоретической готовности к выполнению ПЗ

1. Выполнение практического задания:

*- Часть «А» - кроссворд;*

*- Часть «В» - анализ ситуаций;*

*- Часть «С» - оформление проекта трудового соглашения (фрагмент)*

3. Оценка результата работы согласно критериям

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Критерии оценки** | | | | **Оценка** |
| проверка теоретической готовности к выполнению ПЗ  5 баллов | Выполнение практического задания | | | **«5» - 32-30 баллов**  **«4» - 29-25 баллов**  **«3» - 24-18 баллов** |
| Часть «А» | Часть «В» | Часть «С» |
| 12 баллов | 10 баллов | 5 баллов |

**Литература, рекомендуемая для выполнения практического задания**

* + - 1. Трудовой кодекс Российской Федерации
      2. Харитонова С.В. Трудовое право: учебник для учреждений сред. Проф. образований/ С.В. Харитонова- 2-е изд., испр.- М.:Издательский центр «Академия», 2014. – 320 с.

**Задание для студентов**

**Часть «А»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **1** |  |  |  |  |  |  |  |  | | | | | |
| **2** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | | | | | | | | | | | |
|  | | | **3** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **4** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | |
| **5** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | | | | | | | |
|  | | | | | |  | | |
|  |  | | | **6** |  |  |  |  |  |
|  |  | | | | |
|  | | **7** |  |  |  |  |  |  |
|  | | | | | |  |  |  |  | | |
| **8** |  |  |  |  |  |  |  |
|  | | | | **9** |  |  |  |  |  |  |  | | | | | |  | | |
|  | |  |  | | | |
| **10** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Вопросы:**

1. Одна из сторон трудового отношения.
2. Способность лица приобретать трудовые права и обязанности, осуществлять их.
3. Один из принципов правового положения и деятельности профсоюзов.
4. Данный принцип правового положения профсоюзов означает, что создание и деятельность этого органа должна строиться на неукоснительном соблюдении законов.
5. Работник обязан соблюдать трудовую…
6. Трудовое…. – отрасль права РФ.
7. Трудовое соглашение по-иному.
8. Законные представители несовершеннолетнего работника.
9. Законный представитель несовершеннолетнего ребенка, в случае отсутствия у него родителей.
10. Одна из сторон трудового отношения.

**Часть «В»**

**(проанализируйте ситуации)**

1.Организация заключила с группой художников договор подряда об оформлении здания к праздничным дням. Работы были выполнены согласно договору в течение 4 дней, включая субботу и воскресенье. Художники потребовали, чтобы за работу в субботу и воскресенье оплата была произведена по двойным расценкам. Им отказали, ссылаясь на то, что в данном случае возникло гражданское правоотношение.

Какое правоотношение — трудовое или гражданское — возникло на основе указанного договора? Правы ли художники? Ответ аргументируйте.

2.Несовершеннолетний Иванов желает поступить на работу на завод в качестве грузчика.

Что будет являться основанием возникновения трудовых отношений?

Какие документы он должен представить при поступлении на работу? (см. ст. 65 ТК РФ)

**Часть «С»**

**оформление проекта трудового соглашения (фрагмент)**

1. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

3.1. Работник имеет право на:

3.2 Работник обязуется:

1. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ  
     
   4.1. Работодатель имеет право на:

4.2.Работодатель обязуется:

**Тема «Социальное партнерство в сфере труда»**

**Вид занятия:** практическое (ПЗ № 3 Решение проблемных ситуаций в области социального партнерства в сфере труда)

Цель работы: научиться применять правовые нормы, регламентирующие отношения в области социального партнерства в сфере труда

**Пакет документов для выполнения ПЗ № 3:**

1. Трудовой Кодекс РФ

2. Рабочие тетради практических занятий

3. Комплект заданий для работы в группе

**Порядок выполнения ПЗ № 3:**

* + - 1. Проверка теоретической готовности к выполнению ПЗ
      2. Выполнение практического задания:

*- анализ ситуаций;*

3. Оценка результата работы согласно критериям

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии оценки** | | **Оценка** |
| проверка теоретической готовности к выполнению ПЗ  7 баллов | Полнота и соответствие выводов трудовому законодательству  14 баллов | **«5» - 21-19 баллов**  **«4» - 18-15 баллов**  **«3» - 14-11 баллов** |

**Литература, рекомендуемая для выполнения практического задания**

1. ФЗ «О Занятости населения в РФ»
2. Харитонова С.В. Трудовое право: учебник для учреждений сред. Проф. образований/ С.В. Харитонова- 2-е изд., испр.- М.:Издательский центр «Академия», 2014. – 320 с.

**Задание для студентов (проанализируйте ситуации)**

1. После заключения коллективного договора в крупной строительной организации среди работников возник вопрос, на кого из них распространяются условия труда и оплаты, предусмотренные в нем? Разногласия возникли потому, что среди работающих, были лица, поступившие на работу как по трудовому договору, так и по гражданско-правовому договору подряда. Кроме того, среди работающих по трудовому договору, были члены профсоюза и не являющиеся членами профсоюза.***На кого распространяется заключенный в строительной организации коллективный договор? На основании чего?***

2. В редакцию газеты «Солидарность» поступило письмо от Потаповой — вдовы бывшего работника угольного предприятия, в котором она просила разъяснить, имеет ли она право, как член семьи умершего, на пособие, предусмотренное в действующем коллективном договоре. При обращении в отдел кадров предприятия она получила отрицательный ответ. Ей отказали также в возможности ознакомиться лично с текстом коллективного договора. При подготовке ответа на полученное письмо возник ряд вопросов, на которые следует дать аргументированные разъяснения: имеет ли право Потапова требовать от отдела кадров возможность ознакомить ее с текстом коллективного договора; ***может ли действие коллективного договора распространиться на членов семьи; правомерно ли включение в коллективный договор обязательства по оказанию материальной помощи членам семьи работника.***

3. В связи с решением коллектива работников заключить коллективный договор возник вопрос о том, кто может быть представителем от имени работников в случае, когда в коллективе существуют три первичные профсоюзные организации, но ни одна из них не объединяет больше половины работников. ***Как и на основании чего формируется в этом случае единый представительный орган?***

4. В период коллективно-договорной компании в ряде организаций возникли вопросы о том, ***кто выступает в качестве представителя работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора? Заключаются ли коллективные договоры в филиалах, иных обособленных структурных подразделениях? Кто и в каком порядке представляет в них интересы работодателя?***

5. При проверке выполнения обязательств по коллективному договору в одной из промышленных организаций было установлено, что по вине главного механика не выполнен ряд обязательств по охране труда. В связи с этим профсоюзный комитет обратился к государственному инспектору по охране труда с просьбой о привлечении главного механика к ответственности. ***К какому виду ответственности и на основании чего может быть привлечен указанный работник?***

6. При подготовке проекта коллективного договора его стороны не смогли договориться о предоставлении дополнительного отпус­ка руководителям отделов и главным специалистам. В связи с воз­никшими разногласиями руководитель организации отказался под­писать коллективный договор и вести в дальнейшем переговоры по спорному вопросу. *Правомерны ли действия руководителя?*

7. В ходе проверки содержания коллективного договора ООО «Рампа» было установлено, что он был направлен на уведомительную регистрацию с опозданием на 43 дня. Выявлено также, что в нем не установлены выходные дни для работников при пятидневной рабочей неделе, запрещена денежная компенсация ежегодного отпуска. Срок утверждения графика отпусков установлен до 5 января наступающего календарного года. *Законны ли условия данного коллективного договора?*

**Тема «Занятость и трудоустройство»**

**Вид занятия:** практическое (ПЗ № 4 Решение проблемных ситуаций в сфере занятости и трудоустройства безработных граждан)

Цель работы: научиться анализировать положения Закона РФ «О занятости населения в РФ», применять его при решении конкретных ситуаций

**Пакет документов для выполнения ПЗ № 4:**

1. Трудовой Кодекс РФ

2. Рабочие тетради практических занятий

3. Комплект заданий для работы в группе

**Порядок выполнения ПЗ № 4:**

- Проверка теоретической готовности к выполнению ПЗ

- Выполнение практического задания:

*- анализ ситуаций;*

- Оценка результата работы согласно критериям

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии оценки** | | **Оценка** |
| проверка теоретической готовности к выполнению ПЗ  5 баллов | Полнота и соответствие выводов трудовому законодательству  10 баллов | **«5» - 15-14 баллов**  **«4» - 13-11 баллов**  **«3» - 10-8 баллов** |

**Литература, рекомендуемая для выполнения практического задания**

1. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»
2. Харитонова С.В. Трудовое право: учебник для учреждений сред. Проф. образований/ С.В. Харитонова- 2-е изд., испр.- М.:Издательский центр «Академия», 2014. – 320 с.

**Задание для студентов (проанализируйте ситуации)**

1. В мае 2017 года гражданин Дудов был признан безработным. Его ОТС составляет 17 лет, последний год он не работал. На иждивении 2 детей в возрасте 10 и 12 лет.

*Определите право на пособие по безработице, размер и срок назначения, продолжительность выплаты.*

1. 20.02.2017 года за назначением пособия по безработице обратился Лугов. Его стаж – 2 года в ОАО «Мечта». Уволен по собственному желанию. Его заработок:

декабрь 2016 года – 19800 рублей;

ноябрь 2016 года – 11000 рублей;

октябрь 2016 года – 19900 рублей;

*Определите право на пособие по безработице, размер и срок назначения, продолжительность выплаты.*

**Тема «Занятость и трудоустройство»**

**Вид занятия:** практическое (ПЗ № 5 Применение норм трудового законодательства при решении проблемных ситуаций, возникающих по поводу предоставления социальных гарантий безработным гражданам)

Цель работы: научиться анализировать положения Закона РФ «О занятости населения в РФ», применять его при решении конкретных ситуаций

**Пакет документов для выполнения ПЗ № 5:**

1. Трудовой Кодекс РФ

2. Рабочие тетради практических занятий

3. Комплект заданий для работы в группе

**Порядок выполнения ПЗ № 5:**

1. Проверка теоретической готовности к выполнению ПЗ

2. Выполнение практического задания:

*- анализ ситуаций;*

3. Оценка результата работы согласно критериям

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии оценки** | | **Оценка** |
| проверка теоретической готовности к выполнению ПЗ  5 баллов | Полнота и соответствие выводов трудовому законодательству  15 баллов | **«5» - 20-18 баллов**  **«4» - 17-14 баллов**  **«3» - 13-10 баллов** |

**Литература, рекомендуемая для выполнения практического задания**

1. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»
2. Харитонова С.В. Трудовое право: учебник для учреждений сред. Проф. образований/ С.В. Харитонова- 2-е изд., испр.- М.:Издательский центр «Академия», 2014. – 320 с.

**Задание для студентов (проанализируйте ситуации)**

1. Корнев обратился в службу занятости в сентябре текущего года. Его направили на курсы повышения квалификации. До этого он не работал три года. Среднемесячный заработок его составил 22000 рублей. Он инвалид третьей группы от общего заболевания. На иждивении один ребенок. *Определите размер стипендии.*

2. В сентябре текущего года Сударев был признан безработным. Его ОТС составил 37 лет 8 месяцев непрерывно. Его заработок: июнь – 18000 рублей; июль – 18350 рублей; август – 23000 рублей. *Определите право на пособие по безработице, размер и срок назначения, продолжительность выплаты.*

1. В сентябре текущего года за назначением пособия во безработице обратились выпускники Вуза супруги Воробьевы, трудоустроены не были. После окончания Вуза нигде не работали. *Определите право на пособие по безработице, размер и срок назначения, продолжительность выплаты.*

**Тема «Трудовой договор»**

**Вид занятия:** практическое (ПЗ № 6 Решение проблемных ситуаций, связанных с заключением трудового договора)

Цель работы: научиться применять правовые нормы к конкретным жизненным ситуациям, возникающим при заключении трудового договора

**Пакет документов для выполнения ПЗ № 6:**

1. Трудовой Кодекс РФ

2. Рабочие тетради практических занятий

3. Комплект рабочей документации

**Порядок выполнения ПЗ № 6:**

1.Проверка готовности к выполнению практического задания

2. Анализ конкретных жизненных ситуаций

3. Защита выполненной работы руководителям групп

4. Оценка результата работы руководителями групп согласно критериям

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии оценки** | | **Оценка** |
| проверка теоретической готовности к выполнению ПЗ  10 баллов | Анализ ситуаций | **«5» - 16-15 баллов**  **«4» - 14-12 баллов**  **«3» - 11-8 баллов** |
| - соответствие выводов нормам трудового права  - аргументированность выводов  6 баллов |
| Взаимоконтроль | Оценка преподавателя |

**Литература, рекомендуемая для выполнения практического задания**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации
2. Харитонова С.В. Трудовое право: учебник для учреждений сред. Проф. образований/ С.В. Харитонова- 2-е изд., испр.- М.:Издательский центр «Академия», 2014. – 320 с.

**Задание для студентов (проанализируйте ситуации)**

**Задача 1**

В кафе были приняты на работу: Комарова – кондитером после окончания техникума общественного питания; Матрешин – поваром через месяц после демобилизации из рядов Армии и Ломакин – официантом в порядке перевода из другой организации.

1. Что называется трудовым договором и кто является его сторонами?
2. В какой форме может быть заключен трудовой договор?
3. Какие документы должны представить администрации рабочие и служащие, поступающие на работу?
4. Какие категории рабочих и служащих при приеме на работу проходят обязательное медицинское освидетельствование?
5. Кому из перечисленных в задаче лиц может быть установлен испытательный срок?

**Задача 2**

Матренкова, 17 лет, была принята контролером-кассиром с недельным испытательным сроком. Через 3 дня её уволили как не выдержавшую испытание. Матренкова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

1. С какой целью применяется испытание при приеме на работу?
2. В каком порядке производится увольнение при неудовлетворительных результатах испытания?
3. Как будет решен данный спор?

**Задача 3**

30 июля на работу с испытательным сроком были зачислены главный товаровед, старший юрисконсульт, продавец, шофер, рабочий склада.

1. На основании какого нормативного акта и с какой целью устанавливается испытательный срок при приеме на работу?
2. Каковы сроки испытания по условиям задачи?
3. Что изменится в решении задачи, если продавец заболел через 3 дня после начала работы и приступил к работе 15 августа?

**Тема «Трудовой договор»**

**Вид занятия:** практическое (ПЗ № 7 Составление трудового договора с работником). Составление трудового договора с работником.

Цель работы: научиться составлению трудового договора с работником.

**Пакет документов для выполнения ПЗ № 7:**

1. Трудовой Кодекс РФ

2. Рабочие тетради практических занятий

3. Образцы трудового договора

**Порядок выполнения:**

1. Проверка теоретической готовности к выполнению ПЗ

2. Выполнение практического задания:

*- анализ ситуаций;*

*- оформление проекта трудового договора*

3. Оценка результата работы согласно критериям

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Критерии оценки** | | | **Оценка** |
| проверка теоретической готовности к выполнению ПЗ  *(1 балл за верный ответ)* | Выполнение практического задания | | **«5» - 15-14 баллов**  **«4» - 13-12 баллов**  **«3» -11-9 баллов** |
| Анализ ситуаций  *(верность выводов и аргументированность решения)* | Оформление проекта договора  *(грамотность и аккуратность оформления)* |
| 5 баллов | 5 балла | 5 баллов |
| Формы контроля | | |
| взаимоконтроль | самооценка | Оценка преподавателя |

**Литература, рекомендуемая для выполнения практического задания**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации
2. Харитонова С.В. Трудовое право: учебник для учреждений сред. Проф. образований/ С.В. Харитонова- 2-е изд., испр.- М.:Издательский центр «Академия», 2014. – 320 с.

**Задание для студентов: (проанализируйте ситуацию и на ее основе оформите проект трудового договора)**

Директор частной фирмы «Общества с ограниченной ответственностью «Восток»» (ООО) принял на работу бухгалтера Иванову. Приказ о приеме на работу не издавался, трудовая книжка была сдана на хранение работодателю, Иванова была допущена к работе 5 февраля 2015 г. и регулярно получала зарплату. Она согласилась поступить на работу без ненадлежащего оформления, так как имела двоих детей и долгое время по этой причине ей отказывали в трудоустройстве.

Через полгода года Иванова предъявила директору больничный лист на время декретного дородового отпуска. Директор отказался оплачивать больничный лист и заявил Ивановой, что она официально в фирме не работает. Иванова обратилась в суд для установления юридического факта заключения с ней трудового договора. Она просила обязать работодателя надлежащим образом оформить с ней трудовые отношения и восстановить ее на работе.

**Тема «Трудовой договор»**

**Вид занятия:** практическое (ПЗ № 8). Оформление приема на работу.

Цель работы: научиться оформлению приема на работу

**Пакет документов для выполнения ПЗ № 8:**

1. Трудовой Кодекс РФ

2. Рабочие тетради практических занятий

3. Образцы документов

**Порядок выполнения ПЗ № 8:**

1. Проверка теоретической готовности к выполнению ПЗ

2. Выполнение практического задания:

*- анализ ситуаций;*

*- оформление документов;*

3. Оценка результата работы согласно критериям

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Критерии оценки** | | | **Оценка** |
| проверка теоретической готовности к выполнению ПЗ  *(1 балл за верный ответ)* | Выполнение практического задания | | **5» - 14-13 баллов**  **«4» - 12-10 баллов**  **«3» - 9-7 баллов** |
| Анализ ситуаций  *(верность и аргументированность выводов)* | Оформление проекта приказа и записи в трудовую книжку (грамотность и аккуратность оформления) |
| 5 баллов | 3 балла | 6 баллов |
| Формы контроля | | |
| взаимоконтроль | Самооценка | Оценка преподавателя |

**Литература, рекомендуемая для выполнения практического задания**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации
2. Харитонова С.В. Трудовое право: учебник для учреждений сред. Проф. образований/ С.В. Харитонова- 2-е изд., испр.- М.:Издательский центр «Академия», 2014. – 320 с.

**Задание для студентов: (проанализируйте ситуацию и оформите соответствующие проекты документов)**

С Некрасовым был заключен трудовой договор о его работе в организации в должности инженера-экономиста. В трудовом договоре Некрасова и приказе о его приеме на работу была установлена дата начала работы — 20 марта, указана должность — инженер-экономист, размер месячного оклада. 17 апреля Некрасова ознакомили с приказом о расторжении с ним трудового договора как не выдержавшим испытания при приеме на работу. *Правильно ли поступил руководитель данной организации? В каком порядке устанавливается испытание, каковы сроки испытания? Может ли Некрасов обратиться в суд?*

***Оформите все необходимые документы, оформляющие прием на работу Некрасова***

**Тема «Трудовой договор»**

**Вид занятия:** практическое (ПЗ № 9). Решение практических ситуаций, связанных с изменением трудового договора

Цель работы: научиться применять положения трудового кодекса к ситуациям, связанными с изменением трудового договора

**Пакет документов для выполнения ПЗ № 9:**

1. Трудовой Кодекс РФ

2. Рабочие тетради практических занятий

**Порядок выполнения:**

1. Проверка теоретической готовности к выполнению ПЗ

2. Выполнение практического задания:

*- анализ ситуаций;*

3. Оценка результата работы согласно критериям

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии оценки** | | **Оценка** |
| проверка теоретической готовности к выполнению ПЗ  *(1 балл за верный ответ)*  5 баллов | Выполнение практического задания | **5» - 14-13 баллов**  **«4» - 12-10 баллов**  **«3» - 9-7 баллов** |
| Анализ ситуаций  *(верность и аргументированность выводов)*  9 балла |
| Формы контроля | |
| взаимоконтроль | самооценка. оценка преподавателя |

**Литература, рекомендуемая для выполнения практического задания**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации
2. Харитонова С.В. Трудовое право: учебник для учреждений сред. Проф. образований/ С.В. Харитонова- 2-е изд., испр.- М.:Издательский центр «Академия», 2014. – 320 с.

**Задание для студентов: (проанализируйте ситуацию и оформите соответствующие проекты документов)**

1. В юридическом отделе меховой фабрики освободилась должность старшего юрисконсульта. Поскольку пригласить на эту должность никого не удалось, руководитель организации перевел на нее юрисконсульта из юридического отдела фабрики Сергеева, мотивируя этот перевод производственной необходимостью. Срок такого перевода установлен не был. Через три месяца после этого был найден подходящий, по мнению руководителя, юрист для выполнения обязанностей старшего юрисконсульта, а Сергееву было предложено вернуться на прежнюю должность.

Сергеев обжаловал увольнение, считая его неправомерным, поскольку с обязанностями старшего юрисконсульта он справлялся, а против перевода не возражал, поскольку срок с ним не оговаривался, а должность была вакантной (никем не занятой).

Имел ли руководитель фабрики право перевести Сергеева на должность старшего юрисконсульта?

Должен ли быть указан срок перевода Сергеева?

Какое решение следует принять по заявлению Сергеева?

2. В распоряжении организации, объединяющей несколько парикмахерских, находилось пять точек. В парикмахерскую № 1 была принята на работу парикмахером Светланова. Через некоторое время ей предложили работать в парикмахерской № 3, считая, что ее согласия не требуется, так как имеет место перемещение, и ссылаясь на излишек специалистов в парикмахерской № 1.

Светланова от перевода отказалась, поскольку парикмахерская № 3 находится далеко от ее местожительства. Она обратилась в суд с просьбой восстановить ее на работе в прежней парикмахерской.

Подлежит ли удовлетворению исковое заявление Светлановой?

3. Жаров, согласно трудовому договору, работал слесарем V разряда в механическом цехе карбюраторного завода, в связи с производственной необходимостью он был переведен в инструментальный цех на два месяца, где ему поручили работу слесаря III разряда.

Жаров от перевода отказался, мотивируя свой отказ тем, что предложенная ему в инструментальном цехе работа менее квалифицированная, чем та, которую он выполнял в механическом цехе, и не приступил к работе, в связи с чем руководитель завод уволила его за прогул без уважительных причин.

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

Вправе ли Жаров не приступать к новой работе?

**Тема «Трудовой договор»**

**Вид занятия:** практическое (ПЗ № 10). Оформление документов, связанных с изменением трудового договора.

Цель работы: научиться оформлению приема на работу

**Пакет документов для выполнения ПЗ № 10:**

1. Трудовой Кодекс РФ

2. Рабочие тетради практических занятий

3. Образцы документов

**Порядок выполнения ПЗ № 10:**

1. Проверка теоретической готовности к выполнению ПЗ

2. Выполнение практического задания:

*- анализ ситуаций;*

*- оформление документов;*

3. Оценка результата работы согласно критериям

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Критерии оценки** | | | **Оценка** |
| проверка теоретической готовности к выполнению ПЗ  *(1 балл за верный ответ)* | Выполнение практического задания | | **5» - 14-13 баллов**  **«4» - 12-10 баллов**  **«3» - 9-7 баллов** |
| Анализ ситуаций  *(верность и аргументированность выводов)* | Оформление проекта документов (грамотность и аккуратность оформления) |
| 5 баллов | 3 балла | 6 баллов |
| Формы контроля | | |
| взаимоконтроль | Самооценка | Оценка преподавателя |

**Литература, рекомендуемая для выполнения практического задания**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации
2. Харитонова С.В. Трудовое право: учебник для учреждений сред. Проф. образований/ С.В. Харитонова- 2-е изд., испр.- М.:Издательский центр «Академия», 2014. – 320 с.

**Задание для студентов: (проанализируйте ситуацию и оформите соответствующие проекты документов)**

В связи с увеличившимся объемом работы в терапевтическом отделении больницы медицинскую сестру этой больницы Маркову перевели из хирургического отделения в терапевтическое. Маркова отказалась от такого перевода, заявив, что поступила на работу в хирургическое отделение. Ей объяснили, что в данном случае речь идет не о переводе на другую работу, а о перемещении, при котором ее согласия не требуется. Маркова не вышла на работу в терапевтическое отделение и была уволена за прогул.

**Тема «Трудовой договор»**

**Вид занятия:** практическое (ПЗ № 11). Решение проблемных ситуаций, связанных с прекращением трудового договора

Цель работы: научиться применять положения трудового кодекса к ситуациям, связанным с прекращением трудового договора

**Пакет документов для выполнения ПЗ № 11:**

1. Трудовой Кодекс РФ

2. Рабочие тетради практических занятий

**Порядок выполнения:**

1. Проверка теоретической готовности к выполнению ПЗ

2. Выполнение практического задания:

*- анализ ситуаций;*

3. Оценка результата работы согласно критериям

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии оценки** | | **Оценка** |
| проверка теоретической готовности к выполнению ПЗ  *(1 балл за верный ответ)*  5 баллов | Выполнение практического задания | **5» - 14-13 баллов**  **«4» - 12-10 баллов**  **«3» - 9-7 баллов** |
| Анализ ситуаций *(верность и аргументированность выводов)*  9 балла |
| Формы контроля | |
| взаимоконтроль | самооценка, оценка преподавателя |

**Литература, рекомендуемая для выполнения практического задания**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации
2. Харитонова С.В. Трудовое право: учебник для учреждений сред. Проф. образований/ С.В. Харитонова- 2-е изд., испр.- М.:Издательский центр «Академия», 2014. – 320 с.

**Задание для студентов: (проанализируйте ситуацию и оформите соответствующие проекты документов)**

1.Мастер инструментального цеха ОАО «Моторостроитель» Кирюшкин подал заявление об увольнении по собственному желанию в связи с переходом на другую работу. Заместитель генерального директора по кадрам заявил Кирюшкину, что он уволит его по указанному в заявлении основанию лишь при условии, что Кирюшкин найдет себе замену. Кирюшкин с таким решением не согласился, но пока продолжал работать.

Через месяц после подачи заявления был издан приказ по ОАО об увольнении Кирюшкина по собственном желанию согласно поданному заявлению. Кирюшкину была выдана трудовая книжка и с ним был произведен расчет. Кирюшкин обратился в суд с иском о восстановлении его на прежней работе и об оплате вынужденного прогула, мотивируя это, в частности, тем, что в связи с задержкой увольнения он утратил возможность устроиться на работу к другому работодателю и поэтому он хотел остаться на своей прежней работе.

Правомерно ли издание приказа об увольнении Кирюшкина по собственному желанию? Каков порядок увольнения работника по этому основанию?

2.Приказами по ЗАО «Чистое небо» от 10 мая Васьков и Емельяненко были уволены с работы в связи с отказом от продолжения работы при изменении существенных условий трудового договора. Работники обратились в суд, требуя восстановления на работе и оплаты вынужденного прогула.

Ответчик против иска возражал, заявив, что еще в январе Васьков и Емельяненко были предупреждены об изменении графика работы и переходе с апреля месяца из смены (день — в ночь) на пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями, но работать в новых условиях отказались. Он также пояснил, что в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка дня работников АО графики сменности утверждаются его генеральным директором.

В заявлении в суд истцы указывали на то, что с начала года начал действовать график сменности (день — ночь с двумя выходными), с которым они были согласны. Однако администрация продолжала требовать выполнения работы по графику «пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями» и уволила их ввиду отказа от работы по этому графику.

Предложите свое решение по данному трудовому спору.

3. Бычков более 10 лет года работал водителем автобуса в пассажирском автотранспортном предприятии. Приказом по предприятию от 13 июня 2009 г. с Бычковым были прекращены трудовые отношения в связи с его отказом от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора.

Бычков обратился в суд с иском о восстановлении на прежней работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. Он указал, что уволен с работы за отказ от продолжения работы на новых условиях, выразившихся в переводе водителей автобусов на работу по методу фиксированной выручки. От продолжения работы до дня увольнения не отказывался. По методу фиксированной выручки работал, как и все остальные водители, с 2003 г.

Бычков также заявил, что в связи со сложившимися с руководством предприятия отношениями ему постоянно завышали плановую выручку, что не давало ему возможности выполнять план. Кроме того, Бычков ссылался и на то, что причиной его увольнения явилось желание руководства предприятия избавиться от него, как от ненужного работника, поскольку он неоднократно обращался в различные органы по поводу допускаемых на предприятии нарушений.

Как бы Вы рассмотрели данное дело?

**Тема «Трудовой договор»**

**Вид занятия:** практическое (ПЗ № 12, 13). Оформление прекращения трудового договора.

Цель работы: научиться оформлять прекращение трудового договора

**Пакет документов для выполнения ПЗ № 12,13:**

1. Трудовой Кодекс РФ

2. Рабочие тетради практических занятий

**Порядок выполнения:**

1. Проверка теоретической готовности к выполнению ПЗ

2. Выполнение практического задания:

*- анализ ситуаций;*

3. Оценка результата работы согласно критериям

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Критерии оценки** | | | **Оценка** |
| проверка теоретической готовности к выполнению ПЗ  *(1 балл за верный ответ)*  5 баллов | Выполнение практического задания | | **5» - 14-13 баллов**  **«4» - 12-10 баллов**  **«3» - 9-7 баллов** |
| Анализ ситуаций  *(верность и аргументированность выводов)*  3 балла | Оформление документов  *(грамотность и аккуратность оформления*  *6 баллов* |
| Формы контроля | | |
| взаимоконтроль | самооценка | Оценка преподавателя |

**Литература, рекомендуемая для выполнения практического задания**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации
2. Харитонова С.В. Трудовое право: учебник для учреждений сред. Проф. образований/ С.В. Харитонова- 2-е изд., испр.- М.:Издательский центр «Академия», 2014. – 320 с.

.

**Задание для студентов: (проанализируйте ситуацию и оформите соответствующие проекты документов, оформляющие прекращение трудового договора)**

Музыкальный руководитель детского сада Пестерова 14 мая обратилась к руководству с заявлением об увольнении по собственному желанию. На пятый день после подачи заявления она обратилась с просьбой возвратить ей заявление, так как изменила свое намерение расторгнуть трудовой договор.

Представитель работодателя отказала Пестеровой в возврате заявления и издала приказ об увольнении по истечении двух недель.

Правомерны ли действия представителя работодателя? В каком случае Пестеровой было бы правомерно отказано в праве на отзыв своего заявления об увольнении?

**Тема «Рабочее время. Время отдыха»**

**Вид занятия:** практическое (ПЗ № 14). Решение проблемных ситуаций, возникающих по поводу установления рабочего времени и времени отдыха

Цель работы: научиться применять нормы трудового кодекса РФ, регламентирующие рабочее время и время отдыха конкретных работников

**Пакет документов для выполнения ПЗ № 14:**

1. Трудовой Кодекс РФ

2. Рабочие тетради практических занятий

**Порядок выполнения:**

1.Проверка теоретической готовности к выполнению ПЗ

2. Выполнение практического задания:

*- анализ ситуаций;*

3. Оценка результата работы согласно критериям

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии оценки** | | **Оценка** |
| проверка теоретической готовности к выполнению ПЗ  *(1 балл за верный ответ)*  5 баллов | Выполнение практического задания | **5» - 15-14 баллов**  **«4» - 13-11 баллов**  **«3» - 10-8 баллов** |
| Анализ ситуаций  *(верность и аргументированность выводов)*  10 баллов |
| Формы контроля | |
| Взаимоконтроль | Самооценка |

**Литература, рекомендуемая для выполнения практического задания**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации
2. Харитонова С.В. Трудовое право: учебник для учреждений сред. Проф. образований/ С.В. Харитонова- 2-е изд., испр.- М.:Издательский центр «Академия», 2014. – 320 с.

**Задание для студентов: (проанализируйте ситуации.)**

**1.** В марте работник с ненормированным рабочим днем работал по распоряжению администрации:

1. в один из выходных:

2. в праздничный день 8 марта в течение 9 часов при нормальном рабочем дне 8 часов.12мин.

3. по два часа в течение 3 рабочих дней.

За какую переработку, в каком виде и размере работник с ненормированным рабочим днем по условиям данной задачи вправе требовать отгула и оплаты?

2. Столовая осуществляет круглосуточное обслуживание работников предприятия. При составлении графика работы вечерней смены, оканчивающейся в 23 час.30 мин. и ночной смены столовой, работающей с 23 час. 30 мин. до 7 час. 30 мин., у администрации возникли вопросы, связанные с правом назначить на работу в вечернюю и ночную смену:

1. повара, имеющую 2 детей в возрасте 10 месяцев и 4 года;
2. буфетчицу, у которой установлена трехмесячная беременность;
3. кассира, кормящую ребенка грудью;
4. машиниста холодильных установок, обучающегося без отрыва от производства в заочном институте;
5. учеников в возрасте 16 и 19 лет.

Кто из работников по условиям задачи не может быть назначен на работу в вечернюю или ночную смену?

3. При строительстве кафе временно работали: Шмелев – плотником, Осокин – каменщиком, Юрьев, 17 лет, учеником маляра.

Какие существуют виды рабочего дня?

Какова продолжительность рабочего времени для несовершеннолетних?

Какие нормативные акты регулируют продолжительность рабочего дня и рабочей недели?

4. В связи с невыполнением плана розничного товарооборота директор магазина приказом продлил ежедневную работу всем работникам в течение недели на 2 часа.

Какие нарушения допустил руководитель предприятия по условию задачи?

5. После отпуска по беременности и родам Шацкая обратилась к директору ресторана с просьбой предоставить ей очередной отпуск. Директор отказал ей, ссылаясь на то, что она проработала в ресторане лишь 5 месяцев.

Как должен быть разрешен спор по условиям задачи?

**Тема «Рабочее время. Время отдыха»**

**Вид занятия:** практическое (ПЗ № 15). Составление табеля учета рабочего времени.

Цель работы: научиться составлять табель учет рабочего времени

**Пакет документов для выполнения ПЗ:**

1. Трудовой Кодекс РФ

2. Индивидуальные практические задания;

3. Бланк табеля учета рабочего времени

**Порядок выполнения ПЗ:**

1.Проверка готовности к выполнению практического задания

2. Анализ конкретной жизненной ситуации

3. Оформление документов

4. Оценка результата работы согласно критериям

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Критерии оценки** | | | **Оценка** |
| ***Проверка теоретической готовности к выполнению ПЗ***  5 баллов | ***Анализ ситуаций*** | ***Оформление документации*** | **«5» - 15 баллов**  **«4» - 14-12 баллов**  **«3» - 11-8 баллов** |
| - соответствие выводов нормам трудового права  - аргументированность выводов  5 баллов | Грамотность, четкость, аккуратность  5 баллов |
| Взаимоконтроль | Самооценка | Оценка преподавателя |

**Литература, рекомендуемая для выполнения практического задания**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации
2. Харитонова С.В. Трудовое право: учебник для учреждений сред. Проф. образований/ С.В. Харитонова- 2-е изд., испр.- М.:Издательский центр «Академия», 2014. – 320 с.

**Задание для студентов: проанализируйте ситуацию, оформите табель рабочего времени, принимая во внимание следующие условия:**

В ООО «Восток» по трудовому договору работают:

1. ***Светланова*** – товароведом (30 лет, пятидневная рабочая неделя). В феврале 2017 года ее режим работы составил:

2-6 февраля – работа в дневное время;

9-18 февраля – служебная командировка;

19-25 февраля – временная нетрудоспособность, подтвержденная листом нетрудоспособности;

26-27 – работа в дневное время.

1. ***Костин*** – подсобным рабочим, (50 лет, пятидневная рабочая неделя). В феврале 2017 года его режим работы составил:

2-6 февраля – работа в дневное время;

9-13 февраля – отпуск без сохранения заработной платы;

16-20 февраля – временная нетрудоспособность, подтвержденная листом нетрудоспособности;

23 февраля - работа в дневное время;

24 февраля– работа в ночное время

25-27 февраля– работа в дневное время.

1. ***Селеверстова*** – бухгалтером (35 лет, пятидневная рабочая неделя). В феврале 2017 года ее режим работы составил:

2-13 февраля – работа в дневное время;

14 февраля – сверхурочная работа, продолжительностью 2 часа.

16-28 февраля – ежегодный основной оплачиваемый отпуск;

1. ***Можакова,*** уборщицей (17 лет, пятидневная рабочая неделя). В феврале 2017 года ее режим работы составил:

2-14 февраля – работа в дневное время;

16 февраля – прогул;

17-28 февраля – работа в дневное время;

**Какова продолжительность ежедневной работы у перечисленных лиц в задаче? Изменится ли решение задачи, если у Селиверстовой имеется ребенок 5 месяцев?**

**Тема «Рабочее время. Время отдыха»**

**Вид занятия:** практическое (ПЗ № 17). Оформление документов о привлечении работника к работе в выходной день.

Цель работы: научиться составлять проекты приказов о привлечении работника к работе в выходной и нерабочий праздничный день.

**Пакет документов для выполнения ПЗ:**

1. Трудовой Кодекс РФ

2. Индивидуальные практические задания;

3. Бланк и образцы приказов

**Порядок выполнения:**

1.Проверка теоретической готовности к выполнению ПЗ

2. Выполнение практического задания:

*- составление проектов приказов*

3. Оценка результата работы согласно критериям

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии оценки** | | **Оценка** |
| проверка теоретической готовности к выполнению ПЗ  *(1 балл за верный ответ)*  5 баллов | Выполнение практического задания | **5» - 15-14 баллов**  **«4» - 13-11 баллов**  **«3» - 10-8 баллов** |
| Оформление документа  (грамотность и аккуратность)  10 баллов |
| Формы контроля | |
| Взаимоконтроль | Оценка преподавателем |

**Литература, рекомендуемая для выполнения практического задания**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации
2. Харитонова С.В. Трудовое право: учебник для учреждений сред. Проф. образований/ С.В. Харитонова- 2-е изд., испр.- М.:Издательский центр «Академия», 2014. – 320 с.

**Задание для студентов:** оформите проекты приказов о привлечении работника к работе в выходной день. Все необходимые данные придумайте**.**

**Тема «Рабочее время. Время отдыха»**

**Вид занятия:** практическое (ПЗ № 17). Составление графика отпусков и приказа о предоставлении работнику отпуска.

Цель работы: научиться составлять проекты графика отпусков и приказа о предоставлении работнику отпуска

**Пакет документов для выполнения ПЗ:**

1. Трудовой Кодекс РФ

2. Индивидуальные практические задания;

3. Бланк и образцы приказов

**Порядок выполнения:**

1.Проверка теоретической готовности к выполнению ПЗ

2. Выполнение практического задания:

*- составление графика отпусков и проектов приказов*

3. Оценка результата работы согласно критериям

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии оценки** | | **Оценка** |
| проверка теоретической готовности к выполнению ПЗ  *(1 балл за верный ответ)*  5 баллов | Выполнение практического задания | **5» - 15-14 баллов**  **«4» - 13-11 баллов**  **«3» - 10-8 баллов** |
| Оформление документа  (грамотность и аккуратность)  10 баллов |
| Формы контроля | |
| Взаимоконтроль | Оценка преподавателем |

**Литература, рекомендуемая для выполнения практического задания**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации
2. Харитонова С.В. Трудовое право: учебник для учреждений сред. Проф. образований/ С.В. Харитонова- 2-е изд., испр.- М.:Издательский центр «Академия», 2014. – 320 с.

**Задание для студентов:** оформите график отпусков и проекты приказов о предоставлении работникам отпуска на следующих условиях:

В ООО «Восток» по трудовому договору работают: ***Светланова*** – товароведом (30 лет). ***Костин*** – подсобным рабочим, (50 лет), ***Селеверстова*** – бухгалтером (35 лет),  ***Можакова,*** уборщицей (17 лет).

**Тема «Заработная плата»**

**Вид занятия:** практическое (ПЗ № 18). Решение проблемных ситуаций, возникающих по поводу оплаты труда работников

Цель работы: научиться применять нормы трудового права при решении вопросов оплаты труда работников

**Пакет документов для выполнения ПЗ № 18:**

1. Трудовой Кодекс РФ

2. Рабочие тетради практических занятий

**Порядок выполнения:**

1.Проверка теоретической готовности к выполнению ПЗ

2. Выполнение практического задания:

*- анализ ситуаций*

3. Оценка результата работы согласно критериям

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии оценки** | | **Оценка** |
| проверка теоретической готовности к выполнению ПЗ  *(1 балл за верный ответ)*  5 баллов | Выполнение практического задания | **5» - 15-14 баллов**  **«4» - 13-11 баллов**  **«3» - 10-8 баллов** |
| Анализ ситуаций  (верность и аргументированность выводов)  10 баллов |
| Формы контроля | |
| Взаимоконтроль | Оценка преподавателем |

**Литература, рекомендуемая для выполнения практического задания**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации
2. Харитонова С.В. Трудовое право: учебник для учреждений сред. Проф. образований/ С.В. Харитонова- 2-е изд., испр.- М.:Издательский центр «Академия», 2014. – 320 с.

**Задание для студентов: проанализируйте ситуации**

1. Токарь 4-го разряда Болотов по распоряжению работодателя в течение 2 дней выполнял сверхурочные работы по ремонту станков. Он   
проработал сверхурочно в общей сложности 5 час. Болотов обратился к работодателю с просьбой предоставить ему отгул за выполнение   
сверхурочных работ. Работодатель отказался, ссылаясь на то, что сверхурочная работа компенсируется повышенной оплатой.   
Подлежит ли удовлетворению просьба Болотова? Должна ли быть ему компенсирована эта сверхурочная работа?

2. Получив расчетный листок, менеджер по поставкам продукции ЗАО «Теплосистемы» Петров обнаружил, что с него удержано 33% заработной платы. Петров обратился в бухгалтерию ЗАО. Где ему пояснили, что в предыдущие два месяца вследствие счетной ошибки ему были выплачены излишние суммы, а сейчас они с него взысканы. Посмотрев сделанные бухгалтерией расчеты, Петров против основания и размеров удержания не возражал, но заявил, что взыскание с него сразу более 30% заработной платы «подорвет его семейный бюджет».

Правомерны ли действия администрации ЗАО?

Какой порядок и размер удержаний из зарплаты установлены действующим законодательство?

3. На заседании комиссии по трудовым спорам завода металлоконструкций рассматривались заявления о компенсации сверхурочных работ следующих работников:

- токаря Елисеева (сдельщика), проработавшего два часа после окончания смены по своей инициативе;

- крановщика Зубова, проработавшего 4 часа вместо не вышедшего на работу сменщика;

- бухгалтера Сергеевой, проработавшей 4,5 часа после окончания рабочего дня в связи с составлением полугодового отчета (имеет отпуск за ненормированный рабочий день);

- слесарь 4 разряда Луконин вместо оплаты 8 часов сверхурочной работы просит предоставить 1 день отгула.

Какое решение должна принять КТС?

**4.** Инженер-технолог Свистунов находился в командировке в течение 1 месяца. По возвращении из командировки он обратился с требованием к руководителю о предоставлении ему выходных дней (за время проживания в командировке) или оплатить их в двойном размере.

Как следует поступить администрации?

**5.** При заключении коллективного договора по инициативе профсоюзного органа и с согласия работодателя в него была включена норма, в соответствии с которой средний дневной заработок для оплаты отпусков должен исчисляться за последние 3 календарных месяца, или за последних 12 календарных месяцев. При этом, для расчета отпускных используется большая из полученных величин. Подписанный сторонами коллективный договор был направлен для регистрации в орган по труду субъекта Федерации.

Сформулируйте заключение соответствующего органа.

**Тема «Гарантии и компенсации»**

**Вид занятия:** практическое (ПЗ № 19). Решение проблемных ситуаций, возникающих по поводу предоставления гарантий и компенсаций

Цель работы: научиться применять нормы трудового права при решении вопросов о предоставлении работникам гарантий и компенсаций

**Пакет документов для выполнения ПЗ № 19:**

1. Трудовой Кодекс РФ

2. Рабочие тетради практических занятий

**Порядок выполнения:**

1.Проверка теоретической готовности к выполнению ПЗ

2. Выполнение практического задания:  *анализ ситуаций*

3. Оценка результата работы согласно критериям

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии оценки** | | **Оценка** |
| проверка теоретической готовности к выполнению ПЗ  *(1 балл за верный ответ)*  5 баллов | Выполнение практического задания | **5» - 15-14 баллов**  **«4» - 13-11 баллов**  **«3» - 10-8 баллов** |
| Анализ ситуаций  (верность и аргументированность выводов)  10 баллов |
| Формы контроля | |
| Взаимоконтроль | Оценка преподавателем |

**Литература, рекомендуемая для выполнения практического задания**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации
2. Харитонова С.В. Трудовое право: учебник для учреждений сред. Проф. образований/ С.В. Харитонова- 2-е изд., испр.- М.:Издательский центр «Академия», 2014. – 320 с.

**Задание для студентов: проанализируйте ситуации**

1. Товаровед Калугина была направлена в командировку сроком на 20 дней. Находясь в командировке, она заболела и в течение 8 дней не могла выполнять служебные поручения. Организация, в которой работала Калугина, отказалась оплатить ей суточные и возместить расходы по оплате жилья, указав, что в течение 8 дней она не работала и ей полагается лишь компенсация в связи с временной нетрудоспособностью. Правомерно ли решение работодателя?

2. Слесарь водопроводчик Панов приобрел за свой счет необходимые для работы инструменты, так как работодатель не мог обеспечить его инструментами, полагающимися ему бесплатно. Петров потребовал возмещения расходов, связанных с приобретением инструментов. Работодатель отказался удовлетворить его требование, ссылаясь на то, что в конце текущего года она взамен его инструментов передаст ему новые.

Подлежит ли удовлетворению требование Панова?

3. Сотникова отработала полный месяц, но к моменту получения заработной платы умерла. К работодателю обратилась 63 летняя мать умершей с заявлением о выдаче заработной платы, не полученной ее дочерью ко дню смерти. К заявлению были приложены свидетельство о смерти и свидетельство о рождении Сотниковой, подтверждающее родство. Через три дня с аналогичным заявлением обратился муж умершей, но свидетельство о смерти им не было представлено, так как, по его словам, оно было получено матерью умершей и ему на руки выдано не было. В заявлении муж указывал, что на его иждивении осталось двое детей Сотниковой, и представил их свидетельства о рождении. Как в этом случае должен поступить работодатель? Кому из обратившихся должна быть выплачена заработная плата умершей?

4. Золотарева работает в частной компании менеджером по персоналу. Для приобретения литературы по кадровому делопроизводству   
из кассы компании ей были выданы денежные средства под расчет в   
размере 5000 руб. Золотарева приобрела литературу на 1800 руб., а оставшуюся сумму в кассу не вернула. При расчете заработной платы бухгалтерия произвела удержание разницы между стоимостью приобретенной литературы и выданной суммой в соответствии с приказом директора. Правомерны ли действия работодателя, если средняя заработная плата Золотаревой составляет 3800руб. в месяц?   
В каком порядке должны производиться удержания из заработной платы работника в этом случае?

5. В связи с тем что завод был отключен от энергоснабжения за не   
уплату, приказом генерального директора работники находились в   
простое. При этом работодатель требовал обязательное присутствие   
всех работников на рабочих местах. Правомерно ли требование работодателя? В каком порядке должно быть оплачено время простоя?

**Тема «Гарантии и компенсации»**

**Вид занятия:** практическое (ПЗ № 20). Применение норм трудового законодательства при решении юридических проблем в сфере предоставления гарантий и компенсаций

Цель работы: научиться применять нормы трудового права при решении вопросов о предоставлении работникам гарантий и компенсаций

**Пакет документов для выполнения ПЗ № 20:**

1. Трудовой Кодекс РФ

2. Рабочие тетради практических занятий

**Порядок выполнения:**

1.Проверка теоретической готовности к выполнению ПЗ

2. Выполнение практического задания:  *анализ ситуаций*

3. Оценка результата работы согласно критериям

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии оценки** | | **Оценка** |
| проверка теоретической готовности к выполнению ПЗ  *(1 балл за верный ответ)*  5 баллов | Выполнение практического задания | **5» - 15-14 баллов**  **«4» - 13-11 баллов**  **«3» - 10-8 баллов** |
| Анализ ситуаций  (верность и аргументированность выводов)  10 баллов |
| Формы контроля | |
| Взаимоконтроль | Оценка преподавателем |

**Литература, рекомендуемая для выполнения практического задания**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации
2. Харитонова С.В. Трудовое право: учебник для учреждений сред. Проф. образований/ С.В. Харитонова- 2-е изд., испр.- М.:Издательский центр «Академия», 2014. – 320 с.

**Задание для студентов: проанализируйте ситуации**

1. Климова работает участковой медицинской сестрой в поликлинике. В связи с отсутствием процедурной медицинской сестры Климова исполняет ее обязанности. По договоренности на основании приказа главного врача Климовой установлена надбавка за увеличение объема работ в размере 100% оклада процедурной сестры. Однако бухгалтерия производит начисление надбавки в размере 40% должностного оклада. Правомерны ли действия бухгалтерии? Какие права имеет Климова в этом случае?   
 2.Токарь 4-го разряда Болотов по распоряжению работодателя в течение 2 дней выполнял сверхурочные работы по ремонту станков. Он   
проработал сверхурочно в общей сложности 5 час. Болотов обратил   
ся к работодателю с просьбой предоставить ему отгул за выполнение   
сверхурочных работ. Работодатель отказался, ссылаясь на то, что сверхурочная работа компенсируется повышенной оплатой. Подлежит ли удовлетворению просьба Болотова? Должна ли быть ему компенсирована эта сверхурочная работа?

3. Маляр казенного завода Куприянов проработал на выполнении не   
отложных, заранее непредвиденных работ два выходных дня. Работодатель произвел оплату за работу в выходные дни в двойном размере.   
Куприянов обратился с заявлением к директору завода с просьбой предоставить ему помимо оплаты за работу в выходные дни отгул.   
Правильно ли произведена оплата за работу в выходные дни? Подлежит ли удовлетворению требование Куприянова?

4. Группа слесарей, работающих в условиях непрерывного производства, под руководством инженера была привлечена к работе 7 и 9   
(выходной день) ноября в дневную смену. Кроме того, они 7 ноября   
проработали сверхурочно два часа на работах по ликвидации производственной аварии. Каковы условия компенсации слесарям работы в праздничный день 7 ноября и работу в выходной день 9 ноября:   
а) если работа проводилась в пределах месячной нормы работников;   
б) если работа 9 ноября произведена сверх месячной нормы;   
в) подлежит ли оплате сверхурочная работа 7 ноября?   
 5. В соответствии с приказом генерального директора завода бри   
гада ремонтников была привлечена к работе в ночное время в связи   
с производственной необходимостью. Часовая дневная ставка ремонтного рабочего установлена в размере 67 руб. Коллективным договором, действующим на заводе, установлено, что оплата за работу в ночное время производится в повышенном размере, равном 50%. На основании этого и был произведен расчет за работу в ночное время указанных работников.

В ходе проверки контрольно ревизионного управления было   
указано, что в соответствии с действующим отраслевым тарифным   
соглашением оплата за каждый час работы в ночное время производится с повышением на 40%. Соответственно и расчет за работу в ночное время работникам должен быть произведен с учетом повышения на 40%. Правомерно ли замечание КРУ?

**Тема «Трудовой распорядок и дисциплина труда»**

**Вид занятия:** практическое (ПЗ № 21). Применение норм трудового законодательства при решении юридических проблем в сфере трудовой дисциплины

Цель работы: научиться применять нормы трудового права о трудовой дисциплине к конкретным производственным ситуациям

**Пакет документов для выполнения ПЗ № 22:**

1. Трудовой Кодекс РФ

2. Рабочие тетради практических занятий

**Порядок выполнения:**

1.Проверка теоретической готовности к выполнению ПЗ

2. Выполнение практического задания:

*- анализ ситуаций*

3. Оценка результата работы согласно критериям

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии оценки** | | **Оценка** |
| проверка теоретической готовности к выполнению ПЗ  *(1 балл за верный ответ)*  5 баллов | Выполнение практического задания | **5» - 15-14 баллов**  **«4» - 13-11 баллов**  **«3» - 10-8 баллов** |
| Анализ ситуаций  (верность и аргументированность выводов)  10 баллов |
| Формы контроля | |
| Взаимоконтроль | Оценка преподавателем |

**Литература, рекомендуемая для выполнения практического задания**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации
2. Харитонова С.В. Трудовое право: учебник для учреждений сред. Проф. образований/ С.В. Харитонова- 2-е изд., испр.- М.:Издательский центр «Академия», 2014. – 320 с.

**Задание для студентов: проанализируйте ситуации**

1. Технику Ветрову за успешное окончание института без отрыва от производства директором муниципального предприятия была объявлена благодарность. Узнав, что сведение об этом поощрении не было записано в трудовую книжку, Ветров обратился с соответствующей просьбой к начальнику отдела кадров, но тот отказался ее выполнить.

Прав ли начальник отдела кадров?

2.В марте инженеру государственного предприятия Шубину за отказ от поездки в командировку был объявлен выговор. Поскольку Шубин после этого случая нарушений трудовой дисциплины не допускал и работал добросовестно, директор предприятия в феврале следующего года по согласованию с профкомом издал приказ о выдаче Шубину премии к 23 февраля.

Каково ваше мнение по данному вопросу?

3. Слесарь Павлов вследствие производственной необходимости приказом директора был переведен на другую работу сроком на 20 дней. Павлов от перевода отказался, за что ему был объявлен выговор. Однако Павлов продолжал отказываться, и ему был объявлен строгий выговор. Павлов обратился с заявлением об отмене второго дисциплинарного взыскания, ссылаясь на нарушение порядка применения взысканий.

Как должен быть решен данный спор?

4. При проведении ревизии в бухгалтерии было установлено, что бухгалтер расчетной части Назарова два года назад допустила по небрежности в одном из документов грубую ошибку. На основании акта ревизии директор предприятия через 2 месяца после ревизии объявил Назаровой выговор. Правильно ли наложено взыскание на Назарову?

5. Свиридов в обеденный перерыв на рабочем месте распивал спиртные напитки. Мастер сделал ему замечание, но он не обратил на то внимание. В нетрезвом состоянии он работал вторую половину смены. На следующий день ему был объявлен выговор и понижена на 5% сумма полагающейся премии за прошлый месяц. Правильно ли с ним поступили?

**Тема «Трудовой распорядок и дисциплина труда»**

**Вид занятия:** практическое (ПЗ № 22). Составление приказов о поощрении работников за успехи в работе

Цель работы: научиться составлять проекты приказов о поощрении работников за успехи в работе

**Пакет документов для выполнения ПЗ № 22:**

1. Трудовой Кодекс РФ

2. Рабочие тетради практических занятий

3. Бланки и образцы приказов

**Порядок выполнения:**

1.Проверка теоретической готовности к выполнению ПЗ

2. Выполнение практического задания:

*- оформление документов*

3. Оценка результата работы согласно критериям

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Критерии оценки** | | | **Оценка** |
| проверка теоретической готовности к выполнению ПЗ  *(1 балл за верный ответ)*  5 баллов | Выполнение практического задания | | **5» - 14-13 баллов**  **«4» - 12-10 баллов**  **«3» - 9-7 баллов** |
| Оформление проектов приказов  (грамотность и аккуратность)  9 баллов | |
| Формы контроля | |  |
| Взаимоконтроль | Оценка преподавателем | |

**Литература, рекомендуемая для выполнения практического задания**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации
2. Харитонова С.В. Трудовое право: учебник для учреждений сред. Проф. образований/ С.В. Харитонова- 2-е изд., испр.- М.:Издательский центр «Академия», 2014. – 320 с.

**Задание для студентов:** оформите 3 проекта соответствующего приказа, все необходимые данные придумайте

**Тема «Трудовой распорядок и дисциплина труда»**

**Вид занятия:** практическое (ПЗ № 23) Оформление документов, связанных с наложением дисциплинарных взысканий

Цель работы: научиться составлять проекты приказов о наложении дисциплинарного взыскания

**Пакет документов для выполнения ПЗ № 23:**

1. Трудовой Кодекс РФ

2. Рабочие тетради практических занятий

3. Бланки и образцы приказов

**Порядок выполнения:**

1.Проверка теоретической готовности к выполнению ПЗ

2. Выполнение практического задания:

*- анализ ситуаций и оформление документов*

3. Оценка результата работы согласно критериям

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Критерии оценки** | | | **Оценка** |
| проверка теоретической готовности к выполнению ПЗ  *(1 балл за верный ответ)*  5 баллов | Выполнение практического задания | | **5» - 20-18 баллов**  **«4» - 17-14 баллов**  **«3» - 13-10 баллов** |
| Анализ ситуаций  (верность и аргументированность выводов)  6 баллов | Оформление проектов приказов  (грамотность и аккуратность)  9 баллов |
| Формы контроля | |  |
| Взаимоконтроль | Оценка преподавателем | |

**Литература, рекомендуемая для выполнения практического задания**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации
2. Харитонова С.В. Трудовое право: учебник для учреждений сред. Проф. образований/ С.В. Харитонова- 2-е изд., испр.- М.:Издательский центр «Академия», 2014. – 320 с.

**Задание для студентов: проанализируйте ситуации и оформите проекты соответствующих приказов**

1.Начальник цеховой лаборатории Гусицын за невыполнение без уважительных причин служебного задания приказом директора завода был уволен с работы. Гусицын обратился в суд. В ходе судебного разбирательства было установлено, что он 20 октября допустил нарушение своих должностных обязанностей, за что и был уволен с работы 29 ноября. Ко дню увольнения Гусицын дисциплинарных взысканий не имел.

Каково будет решение суда?

2. За 30 минутное опоздание на работу слесарю инструментальщику 5 го разряда Лукину был объявлен выговор. В жалобе, поданной в КТС, Лукин указал, что нарушение трудовой дисциплины он допустил впервые. За время работы на заводе он неоднократно поощрялся за успехи в труде и что избранная мера взыскания не соответствует тяжести совершенного поступка.

При рассмотрении спора представитель работодателя утверждал, что право выбора дисциплинарного взыскания принадлежит работодателю.

Каково ваше мнение по данному делу?

3.Экономист Ларин обратился с заявлением к директору муниципального предприятия о предоставлении ему отгула за работу в выходной день в ближайший понедельник. В этом ему было отказано по   
производственным условиям. Ларин в понедельник на работу не вы-   
шел и был уволен (за прогул без уважительной причины).   
Ларин обратился с заявлением в суд о восстановлении на работе.   
Обоснованы ли требования Ларина