Департамент образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа
государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Ненецкого автономного округа
«Ненецкий аграрно-экономический техникум имени В.Г. Волкова»
(ГБПОУ НАО «Ненецкий аграрно-экономический техникум имени В.Г. Волкова»)

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 02E3BAD7B8A1C333B0044DC62FF0F7DF
Владелец: Данилова Оксана Вячеславовна
Действителен: с 04.07.2024 до 27.09.2025

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
ОП.05. ТРУДОВОЕ ПРАВО

Нарьян-Мар
2024

Рабочая программа учебной дисциплины ОП.05. Трудовое право разработана на основе Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования (далее – ФГОС СПО) по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения, входящей в состав укрупнённой группы специальностей среднего профессионального образования 40.00.00 Юриспруденция.

Организация-разработчик: ГБПОУ НАО «Ненецкий аграрно-экономический техникум имени В.Г. Волкова»

Разработчики:
Хенерина Нина Александровна, преподаватель ГБПОУ НАО «Ненецкий аграрно-экономический техникум имени В.Г. Волкова»

Рассмотрена и одобрена к утверждению на заседании предметно-цикловой комиссий гуманитарных дисциплин ГБПОУ НАО «Ненецкий аграрно-экономический техникум имени В.Г. Волкова».

Заключение предметно-цикловой комиссии гуманитарно-правовых дисциплин № 9 от «22» мая 2024 года.

Председатель ПЦК:_____/Ноготысая Е.А./

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.....4

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ 6

3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ 15

4. КОЕТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ 17

1. ПАСПОРТ ПРИМЕРНОЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ ОП.05. ТРУДОВОЕ ПРАВО

1.1. Область применения программы

Рабочая программа учебной дисциплины ОП.05. Трудовое право частью программы подготовки специалистов среднего звена (далее - ППССЗ) в соответствии с ФГОС СПО по 40.02.01 Право и организация социального обеспечения, входящей в состав укрупнённой группы специальностей среднего профессионального образования 40.00.00 Юриспруденция.

Рабочая программа учебной дисциплины может быть использована в дополнительном профессиональном образовании (в программах повышения квалификации и переподготовки).

1.2. Место дисциплины в структуре ППССЗ: учебная дисциплина ОП.05. Трудовое право входит в профессиональный цикл, является общепрофессиональной дисциплиной.

1.3. Цели и задачи учебной дисциплины – требования к результатам освоения учебной дисциплины:

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:

— нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;

— содержание российского трудового права;

— права и обязанности работников и работодателей;

— порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;

— виды трудовых договоров;

— содержание трудовой дисциплины;

— порядок разрешения трудовых споров;

— виды рабочего времени и времени отдыха;

— формы и системы оплаты труда работников;

— основы охраны труда;

— порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора.

1.4. Количество часов на освоение программы учебной дисциплины: объем максимальной учебной нагрузки – 198 часов, в том числе: самостоятельная учебная работа – 66 часов; всего занятий – 132 часа.

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов
Максимальная учебная нагрузка (всего)	198
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего)	132
в том числе:	
лабораторные занятия	-
практические занятия	18
контрольные работы	2
курсовая работа (проект) (если предусмотрено)	-
Самостоятельная работа обучающегося (всего)	66
Итоговая аттестация в форме экзамена	

2.2. Тематический план и содержание учебной дисциплины ОП.05. ТРУДОВОЕ ПРАВО

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные и практические работы, самостоятельная работа обучающихся, курсовая работ (проект) (если предусмотрены)	Объем часов	Уровень освоения
1	2	3	4
Раздел 1. Общая часть трудового права		38	
Тема 1.1. Понятие трудового права	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	2
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся (не предусмотрены)	-	
Тема 1.2. Предмет и метод трудового права	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	2
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся №1 Понятие, предмет, метод трудового права	2	
Тема 1.3. Система отрасли и система науки трудового права	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	2
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся (не предусмотрены)	-	
Тема 1.4. Принципы трудового права	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	2
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся (не предусмотрены)	-	
Тема 1.5. Отраслевые принципы трудового права	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	2
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся №2 Принципы трудового права	2	
Тема 1.6. Источники трудового права	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	2
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	

	Самостоятельная работа обучающихся (не предусмотрены)	-	
Тема 1.7. Судебная практика в трудовых отношениях	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	2
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся №3 Источники трудового права	2	
Тема 1.8. Правоотношения в сфере трудового права	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	2
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся №4 Правоотношения в сфере трудового права	2	
Тема 1.9. Субъекты трудового права	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	2
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся (не предусмотрены)	-	
Тема 1.10. Работник как субъект трудового права	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	2
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся (не предусмотрены)	-	
Тема 1.11. Работодатель как субъект трудового права	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	2
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа №5 Субъекты трудового права. Работник. Работодатель	2	
Тема 1.12. Объединения работников и работодателей	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	2
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся №6 Объединения работников и работодателей	2	
Раздел 2. Особенная часть трудового права		160	
Тема 2.1. Социальное партнерство	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	2
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	

	Самостоятельная работа обучающихся №7 Социальное партнерство	2	
Тема 2.2 Представители работников и работодателей	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	2
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся: №8 Представители работников и работодателей	2	
Тема 2.3 Коллективные переговоры	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	2
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся (не предусмотрены)	-	
Тема 2.4. Коллективный договор	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	2
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся (не предусмотрены)	-	
Тема 2.5. Соглашения	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	2
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся №9 Коллективные переговоры. Коллективный договор и соглашения	2	
Тема 2.6. Права граждан в области занятости	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	2
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся (не предусмотрены)	-	
Тема 2.7. Социальная поддержка безработных	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	3
	Практическое занятие №1: Правовое регулирование занятости и трудоустройства	2	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся №10 Занятость. Поддержка безработных	2	
Тема 2.8. Понятие и стороны трудового договора	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	2
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся №11 Понятие и стороны трудового договора	2	
Тема 2.9.	Содержание учебного материала	2	
	1		

Виды трудовых договоров	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	2
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся №12 Виды трудовых договоров	2	
Тема 2.10. Содержание трудового договора	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	2
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся №13 Содержание трудового договора	4	
Тема 2.11. Порядок приема на работу.	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	3
	Практическое занятие №2 Заключение трудового договора	2	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся №14 Порядок приема на работу.	2	
Тема 2.12. Изменение трудового договора	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	2
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся №15 Изменение трудового договора	2	
Тема 2.13. Отстранение от работы	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	3
	Практическое занятие №3 Изменение трудового договора	2	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся (не предусмотрены)	-	
Тема 2.14. Основания прекращения трудового договора	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	2
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся (не предусмотрены)	-	
Тема 2.15. Порядок прекращения трудового договора	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	3
	Практическое занятие №4 Прекращение трудового договора	2	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся (не предусмотрены)	-	
Тема 2.16. Увольнение работника	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	2
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	

	Самостоятельная работа обучающихся №16 Прекращение трудового договора. Увольнение	2	
Тема 2.17. Защита персональных данных работника	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	3
	Практическое занятие №5: Защита персональных данных работника	2	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся № 17 Защита персональных данных работника	2	
Тема 2.18. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	2
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся №18 Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	2	
Тема 2.19. Понятие и виды рабочего времени	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	2
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся (не предусмотрены)	-	
Тема 2.20. Режим рабочего времени	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	2
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся (не предусмотрены)	-	
Тема 2.21. Понятие и виды времени отдыха	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	3
	Практическое занятие №6: Рабочее время и время отдыха	2	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся № 19 Время труда и отдыха	2	
Тема 2.22. Оплата труда и заработная плата	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	2
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся (не предусмотрены)	-	
Тема 2.23. Системы оплаты труда	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	2
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся №20 Оплата труда	2	
Тема 2.24.	Содержание учебного материала	2	

Порядок установления заработной платы	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	3
	Практическое занятие №7: Оплата труда	2	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся (не предусмотрены)	-	
Тема 2.25. Гарантии и компенсации	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся №21 Гарантии и компенсации	2	
Тема 2.26. Дисциплина труда	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	2
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся №22 Дисциплина труда	2	
Тема 2.27. Поощрение за труд	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	2
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся (не предусмотрены)	-	
Тема 2.28. Понятие дисциплинарного проступка	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	3
	Практическое занятие №8: Трудовой распорядок и дисциплина труда	2	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся №23 Дисциплинарная ответственность	4	
Тема 2.29. Понятие материальной ответственности	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	2
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся (не предусмотрены)	-	
Тема 2.30. Материальная ответственность работника	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	2
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся (не предусмотрены)	-	
Тема 2.31. Материальная ответственность	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	2
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	

работодателя	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся №24 Материальная ответственность	4	
Тема 2.32. Понятие охраны труда	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	2
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся (не предусмотрены)	-	
Тема 2.33. Организация охраны труда	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	2
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся: №25 Охрана труда	2	
Тема 2.34. Несчастные случаи на производстве	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	2
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся №26 Несчастные случаи на производстве	2	
Тема 2.35. Понятие особенностей регулирования труда	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	2
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся (не предусмотрены)	-	
Тема 2.36. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	2
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся №27 Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	2	
Тема 2.37. Защита трудовых прав и свобод работников	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	2
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся (не предусмотрены)	-	
Тема 2.38. Профессиональные союзы	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	2
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся №28 Защита трудовых прав и свобод работников. Профессиональные союзы	2	

Тема 2.39. Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	2
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся (не предусмотрены)	-	
Тема 2.40. Индивидуальные трудовые споры	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	2
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся (не предусмотрены)	-	
Тема 2.41. Комиссии по трудовым спорам	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	2
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся (не предусмотрены)	-	
Тема 2.42. Понятие и виды коллективных трудовых споров	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	2
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся №29 Трудовые споры	2	
Тема 2.43. Примирительные процедуры	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	3
	Практическое занятие №9: Индивидуальные и коллективные трудовые споры	2	
	Контрольные работы (не предусмотрены)	-	
	Самостоятельная работа обучающихся №30 Примирительные процедуры	2	
Тема 2.44 Международная организация труда	Содержание учебного материала	2	
	1		
	Лабораторные работы (не предусмотрены)	-	2
	Практическое занятие (не предусмотрены)	-	
	Контрольные работы: итоговая по всем темам	2	
	Самостоятельная работа обучающихся (не предусмотрены)	-	
	Всего	198	

Для характеристики уровня освоения учебного материала используются следующие обозначения:
1. – ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств);
2. – репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
3. – продуктивный (планирование и самостоятельное вы5полнение деятельности, решение проблемных задач)

3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Требования к минимальному материально-техническому обеспечению

Реализация программы дисциплины требует наличия учебного кабинета правовых дисциплин.
Оборудование учебного кабинета:
- посадочные места по количеству обучающихся;
- рабочее место преподавателя;
- комплект учебно-наглядных пособий;
Технические средства обучения:
- компьютер с лицензионным программным обеспечением;
- интерактивная доска.

3.2. Информационное обеспечение обучения

Перечень рекомендуемых учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы

Нормативные правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023)
3. Федеральный закон от 12.12.2023 N 565-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «О занятости населения в Российской Федерации»
4. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 25.12.2023) «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2024)
5. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 11.06.2021) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»
6. Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 11.06.2021) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2021)
7. Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ (ред. от 05.04.2021) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»
8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»
9. Постановление Правительства РФ от 23.09.2002 N 695 (ред. от 25.03.2013) «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной

опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности»

10. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 (ред. от 10.12.2016) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы

Основные источники:

1. Трудовое право : учебник и практикум для среднего профессионального образования / З. Н. Зарипова, В. А. Шавин. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 310 с. – (Профессиональное образование). –Текст : непосредственный.

2. Трудовое право. Практикум : учебное пособие для среднего профессионального образования / З. Н. Зарипова, М.В. Клепоносова, В. А. Шавин. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 197 с. – (Профессиональное образование). –Текст : непосредственный.

Дополнительные источники:

1. Колобова С.В., Сергеенко Ю.С. Трудовое право России: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юстицинформ, 2018. 404 с.

Интернет – источники:

1. http://www.consultant.ru – Справочная правовая система «Консультант Плюс»/ правовые ресурсы; обзор изменений законодательства; актуализированная справочная информация.

2. http://www.garant.ru – Справочная правовая система «Гарант»/ правовые ресурсы; экспертные обзоры и оценка; правовой консалтинг.

4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

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

Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания)	Формы и методы контроля и оценки результатов обучения
Умения: 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.	практические задания
Знания: нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; содержание российского трудового права; права и обязанности работников и работодателей; порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров; виды трудовых договоров; содержание трудовой дисциплины; порядок разрешения трудовых споров; виды рабочего времени и времени отдыха; формы и системы оплаты труда работников; основы охраны труда; порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора.	Текущий контроль усвоения знаний: Выполнение практических работ. Тестирование. Устный фронтальный и индивидуальный опрос. Выполнение индивидуальных заданий. Промежуточный контроль: Результаты итоговой аттестации по дисциплине.

Департамент образования, культуры и спорта
Ненецкого автономного округа
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Ненецкого автономного округа
«Ненецкий аграрно-экономический техникум имени В.Г. Волкова»
(ГБПОУ НАО «Ненецкий аграрно-экономический техникум имени В.Г. Волкова»)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
ОП.05. ТРУДОВОЕ ПРАВО

Нарьян-Мар
2024

Фонд оценочных средств учебной дисциплины ОП.05. Трудовое право разработан на основе Федерального государственного образовательного стандарта по специальности среднего профессионального образования 40.02.01 Право и организация социального обеспечения.

Организация-разработчик: ГБПОУ НАО «Ненецкий аграрно-экономический техникум имени В.Г. Волкова».

Разработчики:

Хенерина Нина Александровна, преподаватель ГБПОУ НАО «Ненецкий аграрно – экономический техникум имени В.Г. Волкова»

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен к утверждению на заседании предметно – цикловой комиссий гуманитарных дисциплин ГБПОУ НАО «Ненецкий аграрно – экономический техникум имени В.Г.Волкова».

Заключение предметно-цикловой комиссии гуманитарно-правовых дисциплин №9 от «22» мая 2024 года.

Председатель ПЦК:_____/Ноготысая Е.А./

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ 4
1.1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ 4
2. КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ 5
2.1 КОМПЛЕКТ МАТЕРИАЛОВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ 5
2.2 КОМПЛЕКТ МАТЕРИАЛОВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ 27
3. КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ 46

1. Паспорт фонда оценочных средств

1.1. Область применения

Фонд оценочных средств (далее - ФОС) предназначен для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины ОП.05. Трудовое право.

ФОС учебной дисциплины ОП.05. Трудовое право включает контрольные материалы для проведения текущего контроля промежуточной аттестации в форме экзамена.

ФОС учебной дисциплины ОП.05. Трудовое право разработан в соответствии с программой подготовки специалистов среднего звена по специальности СПО 40.02.01 Право и организация социального обеспечения, входящей в состав укрупнённой группы специальностей среднего профессионального образования 40.00.00 Юриспруденция, рабочей программой учебной дисциплины ОП.05. Трудовое право.

2. Контрольно-оценочные средства для текущего контроля

2.1 Комплект материалов для проведения контрольных работ

Примерные тестовые задания

1. Какие правоотношения не относятся к предмету правового регулирования трудового законодательства:
   а) отношения, связанные с материальной ответственностью работников и работодателей в сфере труда;
   б) отношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами;
   в) отношения по удержанию работодателем налога на доходы физических лиц из заработной платы работника;
   г) отношения по государственному контролю (надзору) в сфере соблюдения трудового законодательства

2. Что из перечисленного ниже не относится к целям трудового законодательства:
   а) защита прав и интересов работников и работодателей;
   б) обеспечение полной занятости населения РФ;
   в) установление государственных гарантий туровых прав и свобод граждан;
   г) создание благоприятных условий труда

3. На кого из перечисленных ниже лиц распространяют свое действие нормы трудового законодательства:
   а) на лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера;
   б) на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;
   в) на независимых членов совета директоров АО;
   г) на государственного гражданского служащего

4. Какая из функций трудового права России является приоритетной на современном этапе:
   а) защитная;
   б) производственная;
   в) социальная.

5. Особенностью метода правового регулирования трудовых отношений является:
   а) регулирование взаимоотношений на основе принципов автономии воли, равенства и имущественной самостоятельности работника и работодателя
   б) наличие строгих императивных норм, закреплённых ФЗ и не подлежащих видоизменению;
   в) сочетание законодательного, локального и договорного регулирования

6. Предмет трудового права:

а) отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка, при обеспечении работодателем условий руда, предусмотренных трудовым законодательством;
б) отношения по трудоустройству работника у работодателя;
в) отношения по государственному контролю (надзору) и профсоюзному контролю в сфере соблюдения законодательства о труде;
г) нет верного ответа

7. Что называется прогулом
   а) отсутствие на работе в течение 4 часов
   б) отсутствие на работе в течение 1 часа
   в) отсутствие на работе в течение 8 часов
   г) отсутствие на работе весь рабочий день

8. В какой ситуации применяются нормы трудового права?
   а) Иван Иванович подал заявление о приёме на работу
   б) Сергей Сергеевич подал заявление в ЗАГС о разводе
   в) Мария Петровна усыновила осиротевшего племянника
   г) Светлана Викторовна составила завещание

9. По общему правилу вступать в трудовое правоотношение в качестве работника можно с ... лет
   а) 14
   б) 16
   в) 18
   г) 21

10. Трудовые отношения основаны на ...
    а) договоре личного найма
    б) трудовом договоре
    в) договоре подряда

11. Виды трудового договора по срокам действия:
    а) срочный, долгосрочный
    б) срочный, бессрочный;
    в) краткосрочный, среднесрочный, на время определенной работы;
    г) краткосрочный, сезонный, долгосрочный.

12. Дискриминация в труде означает
    а) отказ в приеме на работу в связи с недостижением 16летнего возраста
    б) отказ в прием на работу по состоянию здоровья гражданина
    в) отказ в приеме на работу в связи с лишением его права занимать указанную должность

г) отказ в приеме на работу в связи с социальным происхождением

13. Виды взыскания по ТК РФ
    а) Штрафы
    б) Удержания из заработной платы
    в) Замечание, выговор и увольнение
    г) Предупреждение, выговор и увольнение

14. Субъектами правоотношений по разрешению индивидуальных трудовых споров являются
    а) примирительная комиссия
    б) арбитражный суд
    в) профсоюзный комитет
    г) комиссия по трудовым спорам

15. Принципы трудового права – это
    а) основополагающие начала, руководящие идеи регулирования трудовых и связанных с ними отношений
    б) основные направления развития права
    в) совокупность приемов и способов, обеспечивающих нужное и выгодное для общества, государства и самого работника общественных отношений
    г) совокупность юридических норм, образующих единое предметное целое с разбивной на отдельные разделы (институты) права

16. Трудовой договор можно заключать с возраста:
    а) 14 лет
    б) 15 лет
    в) 16 лет
    г) с любого возраста

17. К обязанностям работника не относят:
    а) соблюдение трудовой дисциплины;
    б) выполнение установленных норм труда;
    в) соблюдением правил внутреннего трудового распорядка;
    г) обеспечение инструментами, необходимыми для исполнения своих трудовых обязанностей.

18. Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается:
    а) с одним работодателем
    б) с неограниченным числом работодателей
    в) с двумя работодателями

19. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится:
    а) пропорционально отработанному времени
    б) в зависимости от выработки

в) оба варианта верные
г) нет верного варианта

20. Высшим органом МОТ является:
а) Съезд участников МОТ
б) Административный совет МОТ
в) Международное бюро труда
г) Международная конференция труда

Таблица правильных ответов к тесту по конституционному праву.

1.	**2.**	**3.**	**4.**	**5.**	**6.**	**7.**	**8.**	**9.**	**10.**	**11.**	**12.**	**13.**	**14.**	**15.**	**16.**	**17.**	**18.**	**19.**	**20.**
в	б	г	а	в	г	а	а	б	б	б	г	б	б	а	г	г	б	а	г

Критерии оценки

Оценка	Критерии	Примечание
«Отлично»	от 90% до 100% включительно	Глубокое и полное овладение содержанием учебного материала, в котором обучающийся легко ориентируется, умеет связывать теорию с практикой, решать практические задачи, высказывать и обосновывать свои суждения. Отличная оценка предполагает грамотное, логичное изложение ответа (как в устной, так и в письменной форме), качественное внешнее оформление
«Хорошо»	от 70% до 90%	Обучающийся полно освоил учебный материал, владеет понятийным аппаратом, ориентируется в изученном материале, осознанно применяет знания для решения практических задач, грамотно излагает ответ, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности
«Удовлетворительно»	от 50% до 70%	Обучающийся обнаруживает знания и понимание основных положений учебного материала, но излагает его неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения практических задач, не умеет доказательно обосновывать свои суждения
«Неудовлетворительно»	Менее 50%	Обучающийся имеет разрозненные, бессистемные знания, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в определении понятий, искажает их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал, не может применять знания для решения практических задач

2.2 Комплект материалов для проведения практических занятий

Практическое занятие №1: Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Кейс «Трудоустройство моряка»

Чудов М. А. работал в 2012-2015 гг. в ООО «Северная Двина» матросом 1-го класса на теплоходе «Иван Долгов». В августе 2015 г. Чудов М. А. уволился по собственному желанию.

В марте 2016 г. Чудов М. А. снова решил трудоустроиться в эту же организацию.

Наем плавсостава в Обществе производился через специализированную организацию ООО «Моряк-Хант» в силу специфики подбора таких работников.

Для трудоустройства Чудов М. А. проходил медицинское освидетельствование, курсы по охране судов, курсы НБЖС и курсы АСВ, за которые уплатил сам Чудов М. А. 3931, 90 коп.

2 марта 2016 г. Чудову М. А. в отделе кадров был выдан обходной лист, он был поставлен на учет в военно-учетный стол. Кроме того, он был ознакомлен с некоторыми локальными нормативными актами, о чем поставил свои подписи в них. Также с ним был проведен вводный инструктаж по охране труда.

Однако, трудовой договор с Чудовым заключен не был, поскольку паспорт моряка Чудова истекал в апреле 2016 года, а для его продления требовалось длительное время.

Задания:

1. Проанализировать законодательство о трудоустройстве моряков и установить, какие дополнительные требования по их трудоустройству предъявляются.
2. Проанализироать предлагаемую ситуация на предмет того, правомерно ли отказали Чудову в трудоустройстве на должность матроса 1-го класса.

Решить задачи:

1. Масленникова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Указала, что она была уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ по сокращению штата работников организации. Однако в нарушение ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» работодатель не уведомил не менее чем за два месяца до прекращения трудовых отношений с истцом орган службы занятости о предстоящем сокращении штата работников организации.

Ответчик признал, что им не был уведомлен орган службы занятости, однако считал, что это нарушение не является основанием для восстановления на работе.

Подлежит ли иск удовлетворению?

2. Прокурор района обратился в суд в интересах Жориной с иском к ГКУ «Центр занятости населения» об обязании произвести перерасчет пособия по без-

работице. Указал, что Жорина, являясь лицом из числа детей, оставшихся без попечения, состоит на учете в ГКУ «Центр занятости населении». Приказами директора ГКУ «Центр занятости населении» ей присвоен статус безработного и назначена выплата пособия по безработице в размере минимальной величины пособия по безработице. В выплате пособия в размере средней заработной платы, сложившейся в Хабаровском крае, ей было отказано, поскольку она проходила трудовую адаптацию и встала на учет повторно.

Являются ли законными приказы директора ГКУ «Центр занятости населении»?

3. Абросимов обратился в суд с иском к ГКУ «Центр занятости населения», в котором просил признать незаконным решение об отказе в регистрации в качестве безработного. Указал, что он обратился к ответчику с просьбой зарегистрировать его в качестве безработного, в чем ему было отказано по мотиву отсутствия у него справки о заработной плате за последние три месяца по последнему месту работы. Абросимов пояснил, что последним местом его работы являлось ООО «ВостокПлюс», которое в настоящее время ликвидировано, в связи с чем справку о заработной плате он представить не может.

Ответчик возражал против иска на основании того, что справка о среднем заработке за последние три месяца с последнего места работы необходима органам службы занятости не только для определения размера и периода начисления пособия, но и для подбора гражданам подходящей работы в соответствии со ст. 4 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

Является ли отказ центра занятости законным?

Подлежит ли иск Абросимова удовлетворению?

4. Руководителя организации привлекли к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.42 КоАП РФ за то, что организация ежемесячно не сообщает в центр занятости о выполнении квоты или о вакансиях для инвалидов.

Правомерно ли руководитель организации был привлечен к административной ответственности в виде штрафа?

Практическое занятие №2: Заключение трудового договора

1. Заполнить недостающие пропуски в таблице «Определение срока действия трудового договора»

Способ определения срока действия трудового договора	**Пример записи в договоре**
Календарной датой	
	«Настоящий трудовой договор заключён на один год»
Указанием на событие, которое должно произойти в будущем	

2. Вопросы и задания для самоконтроля:

Что такое трудовой договор

что составляет содержание трудового договора

проведите разграничения трудового и гражданского-правового договора

Как определяет трудовой договор действующее законодательство

опишите предмет трудового договора

что такое условия трудового договора

в чем отличия обязательных условий договора от дополнительных

что включает в себя понятие «права и обязанности сторон трудового договора»

назовите стороны трудового договора

каким требованиям должен соответствовать работник, чтобы стать стороной трудового договора

На основании анализа статьи 64.1 ТК РФ правил сообщения работодателем о заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, составьте сообщение представителю нанимателя ГУВД по Нижегородской области о заключении трудового договора с бывшим сотрудникам органов внутренних дел

Работник 17 лет был принят на работу в кафе на должность официанта. Трудовой договор он заключил в первые. При заключении трудового договора работодатель потребовал следующие документы: паспорт, медицинский полис. Было ли нарушено трудовое законодательство?

Решить задачи:

1. При заключении трудового договора Жуковой было установлено испытание сроком на три месяца. До истечения срока испытания она была уволена в связи с неудовлетворительным результатам испытания. Она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и представила медицинское заключение, из которого следовало, что на день приема на работу она была беременна. Законно ли увольнение, если работодатель тебя не было известно о беременности работницы? Какое решение должен принять суд?

2. Иванова в июне 2018-го года устроилась на работу оператором водных аттракционов в парке развлечений. Работодатель предложил заключить срочный трудовой договор на период с июня по сентябрь включительно. Иванова отказалась, ссылаясь на отсутствие достаточных оснований для заключения срочного трудового договора, и подала иск в суд о незаконном условии трудового договора.

Какое решение примет суд, по вашему мнению?

3. В ООО «Новая заря» обратился Воронцов с просьбой принять его на вакантную должность завхоза. Генеральный директор выразил согласие на прием его на работу в указанной должности состоятельным сроком три месяца. Воронцов отказался заключить договор с испытательным сроком, заявив, что ранее в другой

организации он работал 14 лет в должности начальника АХО о имеет большой опыт работы. В период его работы подтверждается записью в трудовой книжке. Воронцова было отказано в заключении трудового договора. Он обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Какое решение должен вынести суд?

4. Захаров и Пархоменко по договору подряда с ООО «Новый свет» обязались вырыть котлован под фундамент для котельной в течение трёх месяцев начиная с ноября 2018 г. Ежедневно они выходили на работу по режиму данной организации, использовали выходные и праздничные дни в соответствии с трудовым законодательством. В течение этого периода Захаров заболел, оформил листок нетрудоспособности, указав работодателем о новый свет и представил его в отдел по работе с персоналом. Руководитель отдела по работе с персоналом разъяснил Захарову, что между организации и им заключён гражданско-правовой договор и выплата пособия по временной нетрудоспособности им мне предусмотрена. Захаров обратился в суд с иском о признании отношений трудовыми. Каким будет решение суда?

5. 15 апреля 2014-го года Зыкова было принято в АО «Проспект» по срочному трудовому договору на время исполнения обязанностей Кротовой, которая находилась в отпуске походу за ребёнком. 21 мая 2018г. в Кротова обратилась заявлением к работодателю с просьбой считать её приступивший к работе с 27 мая 2018г.

Как должен поступить работодатель?

Кейс «Допуск к работе кадровика»

Тушина работала на заводе панельного домостроения с 1985 г. старшим инспектором отдела кадров. После ряда переименование в 2004-м году завод был переименован в ООО «Завод панельного домостроения» а Тушина продолжила работу в службе кадров должность инженера по кадрам.

ООО «Завод панельного домостроения» решением арбитражного суда Смоленской области от 27 апреля 2015г. признала несостоятельным, в отношении него было открыто конкурсное производство, все работники в том числе и Тушина были уведомлены 14 мая 2015г. о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации.

Однако впоследствии было принято решение о переводе работников во вновь организованное предприятие ООО «Управляющая компания «Завод панельного домостроения».

Тушина 21 декабря 2015г. как и другие работники написала заявление о прекращении трудового договора в связи с переводом ООО «Управляющая компания «Завод панельного домостроения» и заявление о приеме на работу в ООО «Управляющая компания «Завод панельного домостроения» в службу кадров на должность инженера по кадрам.

Приказом от 23 декабря 2015г. № 304 Тушина была уволена в порядке перевода в ООО «Управляющая компания «Завод панельного домостроения».

11 января 2016г. Тушина приступила к работе в ООО «Управляющая компания «Завод панельного домостроения» в должности инженера по кадрам. Она продолжила работать на своем рабочем месте, оформлять документы на других работников.

15 января 2016-го года Тушиной сообщили, что 31 декабря 2015г. она была уволена, но в приеме на работу в ООО «Управляющая компания «Завод панельного домостроения» ей отказано, и предложили получить трудовую книжку с датой увольнения 31 декабря 2015г. Получать трудовую книжку она отказалась, о чем был составлен акт.

После этого Тушина обратилась в здравпункт завода, где измерили артериальное давление, которое составило 190/ 110.

18 января 2016-го года она вновь ушла на работу и проработала до обеда после чего она снова обратилась в здравпункт где его дали направление в поликлинику. В тот же день Тушина обратилась в поликлинику № 16, где ей был выписан больничный лист. Она находилась на амбулаторном лечении до 24 января 2016-го года.

25 января 2016-го года когда Тушино пришла на работу, ее до работы не допустили.

Задания:

1. Проанализировать предлагаемую ситуацию и прилагаемые документы и сделать вывод, какие правоотношения или место между фигурантами ситуации и какими нормами закона они регулируются.

2. В случае если будет установлено нарушение прав какого-либо из фигурантов, установить какими способе можно защитить нарушенное право.

3. В случае выявления факта (фактов) нарушения прав составить необходимые документы для их восстановления.

Инженеру по кадрам службы кадров
Тушиной П.А.

Уважаемая Полина Андреевна!

Настоящим уведомляем Вас, что решение арбитражного суда Смоленской области от 27 апреля 2015г. ООО «Завод панельного домостроения» признано несостоятельным (банкротом) и в отношении Общества открыто конкурсное производство. В связи с чем и руководствуюсь ч.2 статьи 108 ТК РФ предупреждаем Вас о предстоящем увольнении в связи с ликвидации организации не ранее чем через два месяца со дня ознакомления с настоящим предупреждением.

При увольнении вам будут предоставлены все предусмотренные законом гарантии компенсации.

Генеральный директор *Смирнов*

С предупреждением ознакомлен, копию получил «14 мая» 2015 года *Тушина*

В приказ
Смирнов 21.12.2015

Генеральному директору ООО
«Завод панельного домостроения»
Смирнову С.А.
от инженера по кадрам службы кадров
Тушиной П.А.

Заявление.
Прошу Вас уволить меня в порядке перевода в ООО «Управляющая компания «Завод панельного домостроения»

21.1.2015
Тушина

Генеральному директору ООО
«Управляющая компания «Завод панельного домостроения»
Тополеву А.Ю.
от инженера по кадрам службы кадров
Тушиной П.А.

Заявление.
Прошу Вас принять меня на работу в службу кадров на должность инженера по кадрам в порядке перевода из ООО «Завод панельного домостроения»

21.1.2015
Тушина

Унифицированная форма № Т-8а
Утверждена Постановлением Госкомстата России
от 05.01.2004 № 1

	Код
Форма по ОКУД	0301021
по ОКПО	

ООО «Завод панельного домостроения»
(наименование организации)

Номер документа	Дата составления
304	23.12.2015

ПРИКАЗ
(распоряжение)
о прекращении (расторжении) трудового договора с работниками (увольнении)

Прекратить действие трудовых договоров с работниками (уволить) (ненужное зачеркнуть)

Фамилия, имя, отчество	Табельный номер	Структурное подразделение	Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Трудовой договор: номер	Трудовой договор: дата его заключения	Дата прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения)	Основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения)	Документ, номер, дата	С приказом (распоряжением) работник ознакомлен. Личная подпись работника. Дата
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тиунова Светлана Петровна		служба кадров	начальник службы	19-14	20.12.2014	31.12.2015	перевод работника по его просьбе в ООО «Управляющая компания «Завод панельного домостроения», пункт 5 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ	заявления работников от 21.12.2015	*Тиунова, 21.12.2015*
Кобылина Наталия Петровна			заместитель начальника службы	б/н	11.02.1990	31.12.2015			*Кобылина, 21.12.2015*
Соколова Ирина Ивановна			старший инженер по кадрам	б/н	03.04.1989	31.12.2015			*Соколова, 21.12.2015*
Тушина Полина Андреевна			инженер по кадрам	б/н	10.11.1985	31.12.2015			
Дроздова Ольга Павловна			инженер по кадрам	28-14	23.12.2014	31.12.2015			*Дроздова, 21.12.2015*
Толстова Светлана Ивановна			инженер по кадрам	124	06.08.2008	31.12.2015			*Толстова, 21.12.2015*

Руководитель организации Генеральный директор (должность) *Смирнов* (личная подпись) Смирнов С.А. (расшифровка подписи)

Мотивированное мнение выборного профсоюзного органа в письменной форме (от "___" _____ 20___ г. № _____) рассмотрено

Акт

об отказе получить трудовую книжку

Город Смоленск 15 января 2016г.

Комиссией в составе:

Юрисконсульт Сомов Б.Ю

Начальник службы кадров Тиунова С.П.

Специалист по безопасности Иванов М.Л.

составлен настоящий акт о нижеследующем.

Работнику – инженеру по кадрам службы кадров тушеной Тушиной П.А 15 января 2016г. было предложено получить трудовую книжку с записью об увольнении.

От получения трудовой книжки Тушина П.А отказалась. Свой отказ не мотивировала.

Подписи членов комиссии:

Юрисконсульт Сомов Б.Ю

Начальник службы кадров Тиунова С.П.

Специалист по безопасности Иванов М.Л.

От подписи работник Тушина отказалась

Юрисконсульт Сомов Б.Ю

Начальник службы кадров Тиунова С.П.

Специалист по безопасности Иванов М.Л.

Практическое занятие №3: Изменение трудового договора

Решить задачи:

1. В связи с аварией и ремонтом автомашины, принадлежавший ООО «Овощи-фрукты», её водителю Тихонову, грузчикам, обслуживающим эту машину, было предложено работа по сортировке картофеля. Все трое от этой работы отказались, на работу не вышли были уволены за прогул. В судебном заседании при рассмотрении их иска о восстановлении на работе работники пояснили, что действительно на другую работу не вышли, но от работы, обусловлены при приеме на работу в трудовом договоре, не отказались.

Законен ли перевод на другую работу? Какое решение должен вынести суд?

2. В результате урагана были существенно повреждены постройки завода «Двигатель». Директор завода издал приказ о переводе всего инженерно-технического персонала на работы по расчистке территории и ликвидации

последствий урагана. Часть работников отказалась от такого перевода, мотивируя тем, что расчищать территорию завода от мусора не входят в их функцию.

Правомерно ли действия директора завода?

3. Инженера Карпухина временно на три месяца с его согласия перевели на другую работу, а чем произвели соответствующую запись в его трудовую книжку.

Вносится ли в трудовую книжку запись о временном переводе на другую работу?

4. Водитель Силаев работающий в ООО «Север» после длительной болезни представил директору медицинское заключение о том, что он нуждается в переводе на другую работу сроком на два месяца. Директор предложил Силаеву временно прейти на работу в службу охраны по 12-часовому графику. Силаев отказался от перевода.

Как должен поступить директор данной ситуации?

5. Иванова работала в качестве агронома в муниципальном унитарном предприятиии по озеленению города. На зимний период работы по её профилю не было, ей было предложено перейти на работы по чистки снега. Иванова отказалась от данного перевода, из-за это была уволена с работы. Не согласившись с решением работодателя, она обратилась в суд с иском о восстановлении на её прежней работе.

Является ли данный перевод законы? Какое решение примет суд?

Кейс «Декрет»

Начальник отдела закупок Смирнов подал на имя генерального директора ООО «Прогресс» заявление о предоставлении ему как отцу ребёнка отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет. Такой отпуск был Смирнову предоставлен.

В связи с тем, что обществу требовался начальник отдела закупок для руководства этим отделом и необходим был опытный сотрудник, знающий специфику работы, было принято решение перевести на должность начальника отдела уже работающего в обществе сотрудника. Так, на должность начальника отдела закупок на время отпуска Смирнова была переведена старший специалист отдела закупок Фёдорова. Однако обществу требовался также сотрудник этого отдела для выполнения его функции в связи с этим было принято решение принять такого работника «с улицы».

Задание:

1. Проанализировать законность действий общества по:

1) предоставление декретного отпуска работнику

2) переводу его на должность другого сотрудника на срок этого отпуска

3) приему на работу на должность переведенного работника нового сотрудника

2. Составить документы, оформляющие кадровые мероприятия:

1) предоставление отпуска по уходу за ребёнком Смирнову

2) перевод его на должность Фёдоровой

3) прием на работу на должность Фёдоровой нового сотрудника Коновалова

Далее, через три месяца после предоставления такого отпуска Смирнов подал заявление работодателю о прерывании отпуска по уходу за ребенком и выходе на работу с 30 мая 2016 года.

Задания:

1. Выявить и проанализировать возможные варианты действий общества после получения такого заявления Смирнова.
2. Составить необходимые документы, оформляющие необходимые кадровые мероприятия.

Генеральному директору ООО
«Прогресс»
Харитонову М.А.
от начальника отдела закупок
Смирнова Т.Л.

Заявление.

16 февраля 2016 г. мне был предоставлен отпуск походу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

Сообщаю, что я прерываю свой отпуск из 30 мая 2016г. выхожу на работу.

15.02.2016

Смирнов

В приказ
Харитонов. 16.02.2016

Генеральному директору ООО
«Прогресс»
Харитонову М.А.
от начальника отдела закупок
Смирнова Т.Л.

Заявление.

Прошу Вас предоставить мне отпуск по уходу за ребенком – сыном Петром, 19 октября 2015 года рождения, до достижения им возраста трех лет.

Копию свидетельства о рождении, справку с места работы супруги Смирновой А.М. прилагаю.

15.02.2016

Смирнов

Практическое занятие №4: Прекращение трудового договора

Решить задачи:

1. Ложкина работала инженером в производственном цехе АО «Заря». В течение года она не справлялась с рядом производственных заданий, хотя в целом к работе относилась добросовестно. Может ли она быть уволена? Если да, то на каком основании и какая должна быть процедура увольнения?

2. Грузчик Сорокин был уволен с работы по пункту первому части первой статьи 80 первой трудового кодекса Российской Федерации за появление на работе в нетрезвом состоянии. Не согласившись с увольнением, Сорокин предъявил иск о восстановлении на работе. В суде Сорокин пояснил, что действительно был обнаружен мастером на территории своей организации в подсобном помещении пьяным, но это было в его выходной день, а на работу он зашёл переговорить со своим знакомым. Законно ли увольнение Сорокина?

3. Иванов работал менеджером по продажам ОАО «Полёт». 1 апреля 2014 года он подал заявление об увольнении по собственному желанию. Двухнедельный срок предупреждения об увольнении истекал 15 апреля 2014 года. Однако 12 апреля 2014 года Иванов отозвал свое заявление, мотивируя это тем, что хочет и в дальнейшем работать в этой компании. Однако генеральный директор отказал Иванову, так как по согласованию с руководителем ООО «Двигатель» на должность менеджера по продажам он пригласил другого работника. 15 апреля 2014 года был издан приказ об увольнении Иванова по собственному желанию по части третий статьи 77-й трудового кодекса Российской Федерации. А 17 апреля 2014г. на должность менеджера по продажам был принят работник, переведённый из ООО «Двигатель». Правомерны ли действия работодателя?

4. Слесарь Васильев 20 декабря 2014г. был замечен на работе в нетрезвом состоянии, за что приказано 10 января 2015г. ему объявлен выговор. 27 марта 2015г. он опоздал на работу на два часа, объяснив, что проспал, и приказом 6 апреля 2015г. ему опять объявили выговор. 12 мая 2015г. он отказался выполнять производственные задания и грубо оскорбил мастера. Приказом от 20 мая 2015г. был уволен по пункту пятому части первой статьи 81 трудового кодекса Российской Федерации. Васильев не согласился с увольнением и подал иск в суд о восстановлении на работе. Закон или увольнение? Какие документы должен предъявить в суд представители работодателя, чтобы подтвердить законность увольнения Васильева?

5. Государственное унитарное предприятие оптика была преобразована в АО. Первое общее собрание акционеров приняло решение об увольнении всех работников, не являющихся акционерами. Законно ли решение общего собрания?

Кейс «Неподходящие вакансии»

Смольников работал в Федеральном государственном унитарном предприятии «Конструкторское бюро № 1» в должности ведущего специалиста отдела главного конструктора. В связи с сокращением государственного финансирования руководством предприятия было принято решение о структурной реорганизации предприятия. В число мероприятий были включены: объединение отделов их переименование и переподчинение, сокращение ряда руководящих должностей (заместителей директора и начальников отдела), сокращение некоторых должностей сотрудников.

В число должностей, подлежащих сокращению, была включена в том числе должность ведущего специалиста отдела главного конструктора, занимаемая Смольниковым.

22 марта 2016 года Смольникову было вручено уведомление о предстоящем расторжении трудового договора по сокращению штата. В тот же день ему был выдан перечень из восьми вакантных должностей с просьбой дать согласие или отказ на перевод на одну из них.

27 мая 2016г. Смольников в письменной форме выразил согласие на перевод на одну из предложенных ему должностей на должность руководителя отдела капитального строительства, а чем он написал письменное заявление.

В ответ на это заявление конструкторское бюро номер один включила 28 мая 2016г. Смольникову письмо с просьбой предоставить документы подтверждающие соответствия квалификационным требованиям по выбранной вакансии. В тот же день Смольников был уволен по сокращению численности или штата.

Задания:

1. Проанализировать законодательство на предмет того, вправе ли работодатель предлагать работнику вакансии, не соответствующие его квалификации.

2. Объясните, законно ли увольнение Смольникова

Практическое занятие №5: Защита персональных данных работника

Решить задачи:

1. К руководителю организации обратилась жена инженера Фролова с просьбой выдать ей справку о заработной плате её мужа и копию трудовой книжки, пояснив, что указанные документы ей необходимы для предоставления по месту работы с целью получения беспроцентный ссуды. Директор отказал ей выдачу указанных документах. Законы или действия директора?

2. Главный бухгалтер Петрова, работающая в организации, обратилась по электронной почте главному бухгалтеру ООО «Восток» Соколовой с просьбой сообщить паспортные данные и адрес регистрации Скворцова Сергей Ивановича, который ранее работал в этой организации, а сейчас является работником ООО «Восток», поскольку этих данных не оказалось его личном кабинете по предыдущему месту работы. Главный бухгалтер Соколова отправила своей коллеги

копию паспорта Скворцова. Проанализируйте законность действий главного бухгалтера.

3. В правилах внутреннего трудового распорядка АО «Мотор» закреплено положение, согласно которому лица, поступающие на работу в данную организацию, обязаны сообщить следующие сведения:

- семейное положение, в том числе и о фактических брачных отношениях
- о своей сексуальной ориентации
- о наличии несовершеннолетних детей
- о членстве в политических партиях и профсоюзных организациях
- о принадлежности к религиозным течениям.

Дайте правовую оценку положениям данного локального акта

4. При заключении трудового договора Котову предложили заполнить кадровую анкету, в частности, по таким вопросам, как наличие родственников, проживающих заграницей, наличие судимости, наличие родственников, привлекавшийся уголовной ответственности. Правомерно ли требования работодателя к заполнению данной анкеты?

5. Преподаватель университета Кружков обратился в суд с требованием взыскать с университета 50 000 руб. в порядке возмещения морального вреда за незаконную передачу третьим лицам его персональных данных. Какое решение вынесет суд? Может ли в данном случае наступить уголовная ответственность представителя работодателя?

Кейс «Как оформлять согласие?»

В ООО «СтройкаГрад» в декабре 2015 года были оформлены со всеми работниками письменное согласие на обработку персональных данных, которые требуется в соответствии с федеральным законом о персональных данных. Согласия были подписаны всеми работниками в один день 2 декабря 2015г., их текст был одинаковы для всех работников. Одним из пунктов согласия был такой: работник имеет право отозвать свое согласие на обработку персональных данных, подав работодателю соответствующее письменное заявление.

У сотрудников кадровой службы общества возник ряд вопросов в связи с оформлением согласий:

- правильно ли составлен текст письменного согласия
- есть ли какие-либо последствия того, что согласия на обработку персональных данных было получено обществом работников только в декабре 2015 года
- что делать обществу в случае, если кто-то из работников отзовёт свое заявление на обработку персональных данных

что делать общество с персональными данными работников после увольнения?

Задания:

1. Дать ответы на вопросы сотрудников кадровой службы общества.

2. В случае если текст форме письменного согласия составлен неправильно составить правильный текст

Письменное согласие
на обработку персональных данных

Я, нижеподписавшиеся ФИО полностью, проживающий по адресу по месту регистрации, паспорт серия номер, выдан дата название выдавшего органа, в соответствии с требованиями статьи девятый федерального закона от 27 июля 2006 года номер 152-ФЗ «О персональных данных», выражаю ООО «СтройкаГрад» согласие на получение моих персональных данных от третий стороны или сообщение моих персональных данных третий стране, включающих: Фамилию, имя, отчество, пол, дату рождения, адрес проживания, контактный телефон, реквизиты полиса OMS, страховой номер индивидуального лицевого счёта в пенсионный фонд РФ, иные персональные данные.
Я проинформирован, что ООО «СтройкаГрад» гарантирует обработку моих персональных данных в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации как неавтоматизированном, то так и автоматизированным способом.
Данное согласие может быть отозвана в любой момент по моему письменному заявлению.
Я подтверждаю, что давая такое согласие действую по собственной воле в своих интересах.

Контактный телефон _____и почтовый адрес _____
подпись субъекта персональных данных_____

Практическое занятие №6: Рабочее время и время отдыха

Решить задачи:

1. Бухгалтер Арапова в течение двух дней по собственной инициативе оставалась после работы по 3 часа в виду того, что не успевала сделать квартальный отчёт в течение рабочего дня. После этого обратилась к работодателю с заявлением оплатите эти часы так сверхурочную работу. Должен ли работодатель удовлетворить заявление Араповой?

2. При приеме на работу с инженером техникам Котовым был заключён трудовой договор, в разделе рабочее время договора были включены следующие условия: «3.2. устанавливается ненормированный рабочий день в соответствии с перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днём», «3.3. должен отработать сверхурочно в течение года не менее 20 часов». Законно ли вышеуказанные условия трудового договора? Обоснуйте свой ответ.

3. Малахова работала в должности медицинской сестры в поликлинике № 23. Она обратилась к главному врачу заявлением установить неполный рабочий день продолжительностью 4 часа, вместо шести. В обоснование она приложила свидетельство о рождении ребёнка, которому пять лет, и указала причину – не успевает забирать ребёнка из детского сада. Главный врач отказал ей, объявив, что некому работать вместо неё. Малахова обратилась федеральную инспекцию труда

с жалобой на отказ главного врача предоставить я не полный рабочий день. Какой ответ должен дать государственный инспектор труда?

Кейс «Рабочее время при шестидневной рабочей неделе»

Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает четыре вида рабочей недели: пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днём, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику и не полная рабочая неделя. Работодатель вправе самостоятельно, исходя из производственной необходимости, определять вид устанавливаемой работникам рабочей недели. При этом при любом виде рабочей недели нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для оплаты труда работников большинство работодатели используют систему окладов.

Оклад (должностной оклад) – это фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых должностных обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. То есть при выплате работникам оклада работодатель должен исчислять и учитывать отработанное им время не за неделю, а за календарный месяц

При этом в силу п. 1 Порядка исчисления нормы рабочего времени на определённый календарный период времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю, утверждённого Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 13 августа 2009г. № 588н, нормы рабочего времени конкретного месяца рассчитываются следующим образом: продолжительность рабочей недели (40, 39, 36, 30, 24 часа и т.д.) делится на пять, умножается на количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели конкретного месяца и из полученного количества часов вычитается количество часов в данном месяце, на которой производится сокращение рабочего времени накануне нерабочих праздничных дней.

При таком расчёте продолжительности рабочего времени за календарный месяц для расчёта подлежащего выплате работникам оклада при шестидневной рабочей неделе в некоторые месяцы у работников возникает переработка, то есть работники с шестидневной рабочей неделей работают больше, чем работники с пятидневной рабочей неделей а в некоторые – недоработка.

ООО «СтройДом» установила для своих работников, осуществляющих основную деятельность, шестидневную рабочую неделю с одним выходным днём. Система оплаты труда повременно-премиальная, то есть работникам установлен оклад, а также может быть выплачена премия.

ООО «СтройДом» задаёт вопрос: каким образом производить оплату труда работников.

Задания:

1. Установить, в какие месяцы 2020 года у работников с шестидневной рабочей недели возникает недоработка по сравнению с пятидневной рабочей недели, а в какие переработка и какой продолжительности.

2. Сформулировать ответ на вопрос: каким образом производить оплату труда работников месяца, когда у них возникает недоработка или переработка?

Практическое занятие №7: Оплата труда

Решить задачи:

1. В ООО «ТЭСКО» с 1 января по 1 апреля 2015г. работникам не выплачивалась заработная плата. Заведующий складом Тимофеев обратился к генеральному директору с заявлением, в котором просил выплатить ему за период не своевременной выплаты заработной платы денежную компенсацию и возместить моральный вред, поскольку в указанный период он вынужден был голодать, занимать деньги в долг у знакомых и из-за отсутствия заработной платы ссорился с женой. Генеральный директор отказал в удовлетворении заявления Тимофеева, сославшись на то, что в невыплате зарплаты нет вины работодателя, так как их организацию подвели поставщики, и денег на счёте в указанный период не было. Тимофеев обратился в суд. Будут ли удовлетворены его требования?

2. Директор ООО «Фаворит» издал приказ по организации, согласно которому начисление заработной платы должна осуществляться один раз в месяц путём её перечисления на банковский карты, выпущенные банком возрождение. Трое сотрудников отказались открывать счета в указанном банке для перечисления заработной платы, так как в городе было только один банкомат. Директор объявил данным сотрудникам, что им в кассе деньги выдавать не будут, если они не хотят получать заработную плату через кредитную организацию, пусть пишет заявление об увольнении по собственному желанию. Сотрудники обратилась жалобами инспекцию труда. Являются ли жалобы обоснованными?

3. Осташов был принят на работу в ООО «Лабиринт» инженером по компьютерным технологиям, в трудовом договоре ему было установлено заработная плата в размере 30 000 руб. По договорённости с директором главный бухгалтер дополнительный мы же месячного давал 20 000 руб. в конверте, за который он не расписывался ведомости. Осташов уволился по собственному желанию, при увольнении он получил расчёт исходя из заработной платы в 30 000 руб., другие суммы ему выплачены не были. Осташов обратился в суд с исковым заявлением о взыскании задолженности по заработной плате в размере 20 000 руб. Законно ли требования Осташова?

4. Начальник юридического отдела Поляков ООО «Весна» в течение месяца кроме своих должностных обязанностей выполнял работу своего заместителя, находившегося в отпуске. По окончании месяца он обратился к руководителю с просьбой об установлении ему доплаты за совмещение должности подчинённого

ему работника. Руководитель ему отказал в указанный выплате, сославшись на то, что начальник отдела согласно должностной инструкции должен выполнять работу своих подчинённых, находящихся в отпуске, командировки, период болезни. Правомерно ли действия руководителя?

5. Пушкарёв был принят на работу сварщиком четвёртого разряда, форма оплаты сдельная. При приеме на работу он предъявил удостоверение о том, что он является сварщиком пятого разряда. Через три месяца Пушкарёву начальник цеха поручил работу по пятому разряду в связи с отсутствием работы, соответствующие четвёртому разряду. Однако заработная плата выплачивалась по четвёртому разряду. Пушкарёв обратился к директору организации с заявлением о выплате ему заработной платы по расценкам, утверждённым для работ по пятому разряду. Каким должно быть решение руководителя?

Практическое занятие №8: Трудовой распорядок и дисциплина труда

Решить задачи:

1. Сотрудники ООО «Меркурий» накануне праздника 23 февраля за 2 часа до окончания работы у себя на рабочем месте организовали банкет с употреблением спиртных напитков. Начальник службы безопасности зафиксировал это мероприятие на видеокамеру и передал материалы генеральному директору. Генеральный директор через неделю после данного инцидента издал приказ, в котором всем сотрудникам, участвовавших в праздничном мероприятии, объявил выговор. Правомерно ли действия работодателя? Обоснуйте ответ

2. Кладовщик склада номер два Митрофанов по окончании рабочего дня ушел домой, не включив охранную сигнализацию. Ночью двери склада были взломаны и похищена дорогостоящая сантехника. Митрофанов в объяснение написал, что плохо себя чувствовал и поспешил домой, чтобы принять лекарство, поэтому забыл выключить охранную сигнализацию. Директор издал приказ, в котором объявил выговор Митрофанову за халатное отношение к выполнению обязанностей. Приказ был издан в период болезни Митрофанова. Допускается ли применение дисциплинарного взыскания в период временной нетрудоспособности работника?

3. Синицына работала в детских яслях в должности медицинской сестры. Заведующая издала распоряжение о привлечении Синицыной к уборке здания детского сада после ремонта. Синицына отказалась выполнять распоряжения заведующей, сославшись на то, что она не уборщица и в неё обязанности это не входит. Заведующая издала приказ, в котором объявила выговор Синицыным за невыполнение её распоряжение. Имеется ли дисциплинарный проступок в в действиях Синицыной?

Кейс «Выговор за отсутствие подписи»

Жорин работает в должности начальника отдела экономики администрации города Уфа с 2012 г., а всего в администрации города работает с 1992 г. 20 июля 2016г. Жорин был ознакомлен с постановлением номер 12-14/лс от того же числа объявлений ему замечание за отсутствие подписи на служебной записке о направлении отчёта об исполнении поручения главы администрации города (служебная записка прилагается).

По мнению Жорина замечание ему было объявлено незаконно, так как сам отчёт был написан правильно и замечаний к нему никаких нет. Отсутствие подписи на служебной записке является технической ошибкой. Каких-либо негативных последствий это не повлекло. При применении дисциплинарного взыскания не были учтены тяжести характер проступка.

По мнению работодателя, замечания Жорина было объявлено обоснованно, так как подпись на служебной записке является её обязательным реквизитом, и отсутствие подписи делает её ничтожной. Процедура привлечения к дисциплинарной ответственности было соблюдена. При определении меры дисциплинарного взыскания была учтена тяжесть проступка.

Задания:

1. Проанализировать предлагаемую ситуацию и предлагаемые документы и сделать вывод о том, законно ли применено замечание к Жорину?

2. Подготовить ответ, каков порядок привлечения к дисциплинарной ответственности работников городской администрации и каким образом должна учитываться тяжесть и характер проступка

Главе администрации города Уфы
Абрамову А.А.
от начальника отдела экономики
Жорина В.В.

№12-3-45-сз-2016
от 29 июня 2016 года

Служебная записка

Направляю Вам отчёт об исполнении вашего поручения о разработке прогнозного плана социально-экономического развития города на планируемый период 2017-го 2018 г.

Начальник отдела экономики Жорин

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА УФЫ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«20» июля 2016 года №12-14/лс

Об объявлении замечания начальнику отдела экономики Жорину В.В.

За ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, выразившееся в направлении отчёта об исполнении поручений главы администрации города без собственной подписи, руководствуясь статьями 192 193 трудового кодекса Российской Федерации,

Приказываю:

1. Начальнику отдела экономики Жорину В.В. объявить замечание.
2. Начальнику отдела кадрового обеспечения Латышевой и ознакомить Жорина с настоящим постановлением под роспись.

Контроль исполнения постановления возложить на заместителя главы администрации города Шаповалова

Глава администрации Абрамов

С постановлением ознакомлен Жорин

«20» июля 2016 года

Практическое занятие №9: Индивидуальные и коллективные трудовые споры

Решить задачи:

1. Варфоломеев работал кладовщиком на складе готовой продукции ООО Радуга с ним был подписан договор о полной материальной ответственности. Через полгода после его увольнения по результатам инвентаризации было выявлено недостача материальных ценностей на сумму 50 000 руб. общество обратилась с иском в суд о взыскании с Варфоломеевым материального ущерба. В суде Варфоломеев заявил, что на период увольнения работодатель к нему никаких материальных претензий не предъявляют, и по истечении шести месяцев после увольнения он не должен нести материальную ответственность перед обществом. Работодатель в возражениях указал на то, что на момент увольнения Варфоломеева не было возможности провести комплексную инвентаризацию, в настоящее время выявлено недостача вверенных именно Варфоломееву ценности. Какое решение вынесет суд?

2. Решением районного суда Шишкин был восстановлен на работе в ООО «Спектр». На следующий день после оглашения решения Шишкин обратился к работодателю с требованием издать приказ о восстановлении на работе немедленно. Директор дал указание начальнику отдела кадров издать приказ о восстановлении Шишкина только после того, как их апелляционная жалоба будет рассмотрена в областном суде. Правомерно ли действия работодателя? Каков порядок исполнения решения о восстановлении на работе?

3. Пчёлкин был уволен из ООО «МеталлИнвест» по собственному желанию 15 октября 2015г. Получив окончательный расчёт, он увидел, что ему не выплачена компенсация за неиспользованный дополнительный оплачиваемый отпуска за ненормированный рабочий день за весь период его работы в обществе с 2005-го по 2015 г. Дополнительная пуска в период работы ему не предоставлялись. 10 января 2016г. он обратился в суд с иском о взыскании компенсации за неиспользованный дополнительный оплачиваемый отпуска за ненормированный рабочий день за весь период его работы в обществе. Представитель общества заявил о том, что Пчёлкин имеет право на компенсацию за неиспользованный дополнительный отпуск только за последний рабочий год, поскольку за остальные периоды не имеют права виду пропуска срока, который составляет три месяца со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Какое решение должен вынести суд? Пропущен ли работником срок обращения в суд?

4. Дьяков обратился в суд с иском к ООО призма о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Ввиду отсутствия юриста в обществе оно заключила договор с адвокатом на оказание услуг представителя в суде по делу Дьякова. Размер вознаграждения адвоката по договору составляет 20 000 руб. Решением суда иски Дьякова было отказано. Общество обратилась в суд с иском о взыскании с Дьякова 20 000 руб., которые были выплачены представителю за предоставление его услуг по делу о восстановлении на работе. Подлежат ли взысканию с Дьякова понесённый обществом расходы на оплату услуг представителя?

Критерии оценки решения правовых задач:

Оценка	Критерии	Примечание
«Отлично»	4 балла	Ответ дан полностью, ответ верный, ответ дан с использованием действующих нормативных правовых актов, обучающийся точно использует юридическую терминологию, ответ изложен последовательно, ответ развёрнутый, аргументированный.
«Хорошо»	3 балла	Ответ дан полностью, ответ верный, ответ дан с использованием действующих нормативных правовых актов, обучающийся точно использует юридическую терминологию, но ответ изложен непоследовательно, ответ односложный, неаргументированный.
«Удовлетворительно»	2 балла	Ответ дан не полностью либо ответ частично верный, ответ дан с использованием действующих нормативных правовых актов, но изложен непоследовательно, ответ односложный, неаргументированный.
«Неудовлетворительно»	Менее 2 баллов	Ответ неверный либо ответ отсутствует, либо дан с использованием недействующих нормативных правовых актов.

3. Контрольно-оценочные средства для промежуточной аттестации (экзамен)

1. Понятие трудового права и его место в системе российского права
2. Предмет и метод трудового права
3. Система отрасли и система науки трудового права
4. Понятие и классификация принципов трудового права
5. Характеристика основных принципов трудового права
6. Понятие источников трудового права и их система
7. Значение судебной практики в регулировании трудовых отношений
8. Правоотношения в сфере трудового права
9. Понятие и виды субъектов трудового права
10. Работник как субъект трудового права
11. Работодатель как субъект трудового права
12. Объединения работников и работодателей
13. Понятие и основные принципы социального
14. Представители работников и работодателей. Коллективные переговоры
15. Коллективный договор
16. Права граждан в области занятости
17. Социальная поддержка безработных
18. Понятие и стороны рудового договора. Виды трудовых договоров.
19. Содержание трудового договора: сведения и условия
20. Общий порядок приема на работу. Испытание при приеме на работу
21. Правовые формы изменения трудового договора
22. Отстранение от работы: основание и порядок
23. Основания прекращения трудового договора. Порядок, место и сроки ее выплаты. Удержания из заработной платы
24. Общий порядок прекращения трудового договора
25. Увольнение работника за совершение дисциплинарного проступка
26. Защита персональных данных работника
27. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников
28. Понятие и виды рабочего времени. Режим рабочего времени
29. Понятие и виды времени отдыха
30. Оплата труда и заработная плата: понятие и соотношение категорий
31. Системы оплаты труда. Тарифная система оплаты труда
32. Порядок установления заработной платы
33. Гарантии и компенсации: понятие и виды, характеристика отдельных случаев предоставления гарантий и компенсаций
34. Понятие и значение дисциплины труда. Правила внутреннего распорядка: содержание и порядок утверждения
35. Поощрение за труд: виды поощрений, основания и порядок их применения

36. Понятие дисциплинарного проступка. Виды и порядок применения дисциплинарных взысканий
37. Понятие и виды материальной ответственности в трудовом праве
38. Материальная ответственность работника. Порядок взыскания ущерба
39. Материальная ответственность работодателя
40. Понятие охраны труда и ее правовое регулирование
41. Организация охраны труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда
42. Несчастные случаи на производстве: понятие и порядок расследования
43. Понятие и случаи установления особенностей регулирования труда
44. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников
45. Понятие защиты трудовых прав и свобод работников и ее способы
46. Профессиональные союзы. Защита трудовых прав и интересов профессиональным союзами
47. Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства работодателями
48. Понятие и виды индивидуальных трудовых споров
49. Комиссии по трудовым спорам
50. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников. Общие положения
51. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних
52. Защита трудовых прав и свобод (самозащита, защита со стороны общества, защита со стороны государства)

Задачи:

1.Распространяется ли трудовое законодательство на отношения между директором ООО «Русский лес» и обществом, если директор одновременно является его акционером?

2.Соответствует ли ст. 37 Конституции Российской Федерации и ст. 2 ТК РФ положения ч. 1 И 2 ст. 413 ТК РФ, запрещающие забастовки в установленных случаях, организациях, для ряда категорий работников, а также представляющие право ограничивать забастовки иными федеральными законами?

3. Петрова работала продавцом-реализатором в торговом ларьке своего мужа индивидуального предпринимателя. Какой договор данном случае должен быть заключён с Петровой – трудовой или гражданско-правовой?

4.Директор филиала АО «ВолгаНефтегаз» Макаров заключают трудовой трудовые договоры с работниками от имени филиала. Имеет ли право директора филиала заключать трудовые договоры с работниками? От чего имени должны быть заключены трудовые договора? Является ли филиал АО «ВолгаНефтегаз» субъектом трудового права?

5.Директор ООО «Верес» отказал в предоставлении дополнительного отпуска работникам, должности которых входили в перечень должностей, имеющих право на дополнительный отпуск. Данный перечень является приложением к отраслевому соглашение, которое было подписано сфере

деятельности ООО «Верес». Директор пояснил что не принимал участие в подписании данного отраслевого соглашения и считает, что оно не распространяется на их организацию. В каких случаях отраслевое соглашение не будет распространяться на организацию, осуществляющую хозяйственную деятельность в соответствующей сфере?

6.Генеральный директор акционерного общества был привлечен к административной ответственности по части первой статьи 5.42 кодекса об административных правонарушений Российской Федерации за то, что организация ежемесячно не сообщает в центр занятости о выполнении квоты или о вакансиях для инвалидов. Правомерно ли руководитель организации был привлечен к административной ответственности?

7.Синицына была принята на работу лаборантом в научно исследовательским институт с испытательным сроком на три месяца. Против установления испытательного срока она не возражала. В течение испытательного срока ею был допущен ряд ошибок в работе, поэтому за день до окончания испытаний инспектор отдела кадров объявила Синицыной о том, что её увольняют как не выдержавшую испытания. Синицына не согласилась с таким решением и предъявила справку о том, что находится на пятом месяце беременности. Может ли быть Синицына уволена с работы по результатам испытаний?

8.Иванова работала в качестве агронома в муниципальном унитарном предприятии по озеленению города. На зимний период работы по её профилю не было, ей было предложено перейти на работы по чистке снега. Иванова отказалась от данного перевода, из-за это была уволена с работы. Не согласившись с решением работодателя, она обратилась в суд с иском о восстановлении её на прежней работе. Является ли данный перевод законом? Какое решение примет суд?

9.Государственное унитарное предприятие было преобразовано в акционерное общество. Первое общее собрание акционеров приняло решение об увольнении всех работников, не являющихся акционерами. Законно ли решение общего собрания?

10. Преподаватель университета Кружков обратился в суд с требованием взыскать с университета 50 000 руб. в порядке возмещения морального вреда за незаконную передачу третьим лицам его персональных данных. Какое решение вынесет суд? Может ли в данном случае наступить уголовная ответственность представителя работодателя?

11. Работодатель предложил главному бухгалтеру пройти обучение, проводимое справочной правовой системой КонсультантПлюс в течение трёх дней, два из которых выходные. Обязан ли работник пройти такое обучение? Оформляется ли такое обучение ученическим договором?

12. Заместителю директора школы Шахову по его письменному заявлению был предоставлен отпуск с последующим увольнением. В период отпуска Шахов болел и прислал по почте заявление, в котором просил директора школы продлить ему отпуск на количество дней болезни. Как должен поступить директор школы?

13. Кузнецов 24 июня 2015г. не вышел на работу, так как в этот день сдавал кровь. Начальник цеха истребовал от него письменное объяснение по факту

отсутствия на работе. Кузнецов представил письменное объяснение и приложил справку о сдаче крови в этот день. Работодатель издал приказ, в котором объявил замечание Кузнецову с тем, что тот не предупредил работодателя отсутствия на работе 24 июня 2015г. В связи с отсутствием Кузнецова произошёл простой оборудования и не был выполнен договорной заказ. Правомерно ли действия работодателя?

14. Экспедитор Макаров обратился в суд с иском о снятии дисциплинарного взыскания и компенсации морального вреда. Исковые требования он мотивировал тем, что приказом от 20 марта 2015г. на него было наложено дисциплинарное взыскание в виде замечания и в связи с опозданием на работу на 30 минут 15 февраля 2015г. Мурзин считает данный приказ незаконным, так как опоздание – это не тот проступок, за который можно привлечь к дисциплинарной ответственности. Какое решение вынесет суд? Каков порядок наложения дисциплинарного взыскания?

15. Андреева обратилась в суд с иском к акционерному обществу о возмещении материального ущерба, причинённого её личному имуществу. Из кабинета, где Андреева работала в качестве бухгалтера, 25 мая 2016г. в рабочее время пропали её личные вещи: телефон и кошелёк, в котором находилось 20 000 руб. Представитель работодателя не согласился с предъявленным иском, мотивируя тем, что не может нести ответственность за сохранность личных вещей своих сотрудников, более того, неоднократно сотрудники покидают свои кабинеты, не запирая их на ключ. Правомерно ли требования Андреевой о возмещении ущерба?

16. Ермолин в цехе готовой продукции упал и получил травму в виде перелома руки. Падение было связано с тем, что в цехе на полу не убирали разлитое масло. Директор организации предложил Ермолину не сообщать в медицинскую организацию, что перелом произошёл на работе, и пообещал ему в следующем квартале начислить премию в большем объеме. Какая ответственность предусмотрена для директора организации для самой организации?

17. Сидоров был принят на работу в парк аттракционов контролёром, и с ним был заключён трудовой договор на период работы парка с 1 мая по 30 сентября 2015г. По истечении срока Сидоров был уволен, с ним был произведён расчёт в день увольнения, и выдана трудовая книжка. В последнем расчётном листке была указана только заработная плата за соответствующий период. Он обратился в бухгалтерию с вопросом не выплаты ему компенсации за неиспользованный отпуск. В бухгалтерии пояснили, что ему эта выплата не положена, так как он сезонный работник и не отработал шесть месяцев. Решите ситуацию со ссылками на правовые нормы.

18. Государственный инспектор труда, осуществляя плановую проверку в обществе с ограниченной ответственностью, выдал предписание генеральному директору о внесении изменений и дополнений в правила внутреннего трудового распорядка в разделе «ответственность сторон трудового договора». Генеральный директор не согласился с предписаниями инспектора труда. В каком порядке и в какой срок можно оспорить предписания государственного инспектора труда?

19. Всем работникам общества с ограниченной ответственностью в течение трёх месяцев не выплачивалась заработная плата. Была составлена коллективная жалоба и направлена в прокуратуру. До рассмотрения жалобы в прокуратуре работники приняли решение прекратить работу и направили директору извещение об объявлении забастовки. Можно ли данный конфликт квалифицировать как коллективный трудовой спор? Каков порядок объявления забастовки?

20. Индивидуальный предприниматель Суворов принял на работу грузчиком на летний период в принадлежащему продовольственный магазин своего племянника, которым исполнилось 16 лет, обучающегося в 10-м классе. Вправе ли предприниматель принимать подростка на указанную должность?

21. Абрамов обратился в центр занятости населения с целью постановки его на учёт в качестве безработного. Центр занятости населения вынес решение, в котором отказал Абрамову в регистрации в качестве безработного по мотиву отсутствия у него справки о заработной плате за последние три месяца по последнему месту работы. Абрамов обжаловал решение центра занятости населения, указав в жалобе, что последним местом его работы является являлось ООО «Алфавит», которое в настоящее время ликвидировано, поэтому справку о заработной плате он предоставить не может. Является ли отказ центра занятости законным? Подлежит ли иск Абрамова удовлетворению?

22. Пенсионер по старости Волков обратился к директору муниципального унитарного предприятия с просьбой принять его на постоянную работу сторожем. Директор предприятия согласился принять его на работу на один год, учитывая его пенсионный возраст. Имел ли право работодатель заключать с Волковым срочный трудовой договор? В каких случаях может быть заключён срочный трудовой договор?

23. Сидоров, знакомясь с приказом о приеме на работу, обнаружил в приказе формулировку о приеме на работу с испытательным сроком на три месяца. В трудовом договоре такого условия не было. Законно ли установлено испытание Сидорову? Каков порядок назначения испытания Сидорову? Вносится ли в трудовую книжку запись об испытательном сроке?

24. Орехов договорился с директором магазина о приеме на работу грузчиком, сдал трудовую книжку и другие документы. На следующий день он приступил к работе. Проработав две недели, он узнал, что трудовой договор с ним не подписан, приказ о приеме на работу не издан, а директор магазина объяснил, что он плохо работал, а поэтому в услугах он больше не нуждается. Может ли Орехов настаивать на заключении трудового договора? Как должен действовать директора магазина при приеме на работу Орехова?

25. Решением районного суда Шишкин был восстановлен на работе в ООО «Спектр». На следующий день после оглашения решения Шишкин обратился к работодателю с требованием издать приказ о восстановлении на работе немедленно. Директор дал указание начальнику отдела кадров издать приказ о восстановлении Шишкина только после того, как их апелляционная жалоба будет рассмотрена в областном суде. Правомерно ли действия работодателя? Каков порядок исполнения решения о восстановлении на работе?

26. Пчёлкин был уволен из ООО «МеталлИнвест» по собственному желанию 15 октября 2015г. Получив окончательный расчёт, он увидел, что ему не выплачена компенсация за неиспользованный дополнительный оплачиваемый отпуска за ненормированный рабочий день за весь период его работы в обществе с 2005-го по 2015 г. Дополнительная пуска в период работы ему не предоставлялись. 10 января 2016г. он обратился в суд с иском о взыскании компенсации за неиспользованный дополнительный оплачиваемый отпуска за ненормированный рабочий день за весь период его работы в обществе. Представитель общества заявил о том, что Пчёлкин имеет право на компенсацию за неиспользованный дополнительный отпуск только за последний рабочий год, поскольку за остальные периоды не имеют права виду пропуска срока, который составляет три месяца со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Какое решение должен вынести суд? Пропущен ли работником срок обращения в суд?

Рецензия
на рабочую программу по дисциплине ОП.05 Трудовое право
40.02.01 Право и организация социального обеспечения

Рабочая программа учебной дисциплины ОП.05 Трудовое право разработана на основе Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования (далее – ФГОС СПО) по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения, входящей в состав укрупнённой группы специальностей среднего профессионального образования 40.00.00 Юриспруденция.

Структура рабочей программы отвечает требованиям, предъявляемым нормативным документом Министерства образования и науки РФ «Разъяснения по формированию примерных программ учебных дисциплин на основе ФГОС НПО и СПО» к составлению программ учебных дисциплин и состоит из следующих разделов: титульный лист, паспорт рабочей программы учебной дисциплины, структуру и содержание учебной дисциплины, условия реализации учебной дисциплины, контроль и оценка результатов освоения учебной дисциплины.

Тематически учебный материал сгруппирован по разделам: общая часть трудового права, особенная часть трудового права.

Реализация данной программы обеспечит возможность студентов ориентироваться в трудовом законодательстве Российской Федерации. Позволит обучающимся знать нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве, а также содержание российского трудового права, права и обязанности работников и работодателей.

Данная рабочая программа может быть использована для изучения дисциплины ОП.05 Трудовое право для специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения

Рецензент: Михеева С.С. преподаватель ГБПОУ НАО «Ненецкое профессиональное училище»

ЛИСТ ЭКСПЕРТНОЙ ОЦЕНКИ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
(СОДЕРЖАТЕЛЬНАЯ ЭКСПЕРТИЗА)

Проведена экспертная оценка на рабочую программу по дисциплине ОП.05 Трудовое право
40.02.01 Право и организация социального обеспечения

Разработчик Хенерина Нина Александровна, преподаватель
Образовательное учреждение ГБПОУ НАО «Ненецкий аграрно-экономический техникум имени В.Г. Волкова»

	Критерии оценки РПУД	да	нет	отсутствует	Прим.
	Экспертиза титульного листа				
1.	Наименование учредителя ОУ указано верно	+			
2.	Наименование учредителя ОУ оформлено в соответствии с ГОСТ ОРД	+			
3.	Наименование ОУ соответствует уставу ОУ	+			
4.	Реквизиты лицевой и оборотной сторон титульного листа рабочей программы оформлены в соответствии с требованиями ГОСТ ОРД	+			
5.	Наименование учебной дисциплины совпадает с наименованием дисциплины федерального компонента ГОС и наименованием примерной программы учебной общеобразовательной дисциплины	+			
	Оборотная сторона титульного листа содержит:				
	– перечень документов, на основании которых разработана рабочая программа учебной дисциплины;	+			
	– наименование организации-разработчика рабочей программы учебной дисциплины в соответствии с уставом ОУ;	+			
	– фамилию, имя и отчество разработчика программы (одного или нескольких), ученую степень, звание, должность, место работы.	+			
	Экспертиза Раздела 1. Паспорт программы учебной дисциплины				
9.	Раздел 1. «Паспорт программы учебной дисциплины» содержит все пункты и оформлен в соответствии с форматом разъяснений МОН РФ	+			
10.	Пункт 1.1. «Область применения программы учебной дисциплины» соответствует профилю получаемого профессионального образования.	+			
11.	Пункт 1.2. «Место учебной дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы» указывает на принадлежность дисциплины к учебному циклу	+			
12.	Пункт 1.3. «Цели и задачи учебной дисциплины – требования к результатам освоения учебной дисциплины» соответствует требованиям федерального компонента ГОС	+			
13.	Перечень умений и знаний соответствует требованиям примерной программы (в т. ч. конкретизирует и/или расширяет требования программы)	+			
14.	Пункт 1.4. «Количество часов на освоение рабочей программы учебной дисциплины» содержит распределение часов на обязательную аудиторную нагрузку, самостоятельную работу.	+			
	Экспертиза Раздела 2. Структура и содержание учебной дисциплины				
15.	Структура содержания учебной дисциплины не противоречит принципу практикоориентированности обучения	+			
16.	В таблице 2.1. указаны виды учебной работы обучающихся	+			
17.	В таблице 2.1. указана форма аттестации по учебной дисциплине	+			
18.	Таблица 2.2. «Тематический план и содержание учебной дисциплины» отражает содержание учебной дисциплины и не противоречит требованиям федерального компонента ГОС	+			
19.	Структурирование содержания учебного материала в программе дидактически целесообразно и логично	+			
20.	Уровни усвоения дидактических единиц проставлены	+			
	Экспертиза раздела 3 «Условия реализации учебной дисциплины»				
21.	Раздел 3 «Условия реализации учебной дисциплины» содержит все пункты в соответствии с разъяснениями МОН РФ	+			
22.	Пункт 3.1. «Требования к минимальному материально-техническому обеспечению» соответствует содержанию учебной дисциплины	+			
23.	Оборудование и средства обучения кабинета и лабораторий обеспечивают проведение всех видов занятий, предусмотренных программой учебной дисциплины	+			
24.	Пункт 3.2. «Информационное обеспечение обучения» содержит перечень учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы	+			
25.	Основные и дополнительные источники соответствуют содержанию программы учебной дисциплины	+			
26.	Основные и дополнительные источники оформлены в соответствии с требованиями	+			

	стандартов				
	Экспертиза раздела 4 «Контроль и оценка результатов освоения дисциплины»				
27.	Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания) представлены в полном объеме	+			
28.	Комплекс форм и методов контроля и оценки освоенных умений и усвоенных знаний соответствует объектам оценки	+			
29.	Заключение эксперта: **Рекомендовано к использованию**	+			

Замечания:

Эксперт:_____ Михеева С.С. преподаватель ГБПОУ НАО «Ненецкое профессиональное училище»

Дата «22» мая 2024 г.

ЛИСТ ЭКСПЕРТНОЙ ОЦЕНКИ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
(ТЕХНИЧЕСКАЯ ЭКСПЕРТИЗА)

Проведена экспертная оценка ОП.05. Трудовое право
специальности 40.02.01. Право и организация социального обеспечения
Разработчик: Хенерина Нина Александровна, преподаватель первой квалификационной категории
Образовательное учреждение ГБПОУ НАО «Ненецкий аграрно-экономический техникум имени В.Г. Волкова»

Критерии оценки РПУД	Экспертная оценка	
	да	нет
Экспертиза оформления титульного листа и раздела «Содержание»		
Титульный лист представлен	+	
Наименование программы учебной дисциплины на титульном листе совпадает с наименованием учебной дисциплины федерального компонента ГОС и наименованием примерной программы учебной общеобразовательной дисциплины	+	
Оборотная сторона титульного листа представлена и оформлена	+	
На лицевой и оборотной стороне титульного листа реквизиты представлены	+	
Нумерация страниц в «Содержании» соответствует размещению разделов программы	+	
Перечень документов, на основе которых разработана программа учебной дисциплины, представлен	+	
Экспертиза Раздела 1. Паспорт рабочей программы учебной дисциплины		
Раздел 1. «Паспорт рабочей программы учебной дисциплины» представлен	+	
Пункт 1.1. «Область применения программы» представлен.	+	
Возможности использования программы представлены	+	
Перечень профессий / специальностей в пункте 1.1. «Область применения программы» представлен	+	
Пункт 1.2. «Место учебной дисциплины в структуре основной профессиональной программы» представлен	+	
Пункт 1.3. «Цели и задачи учебной дисциплины – требования к результатам освоения учебной дисциплины» представлен	+	
Пункт 1.4. «Количество часов на освоение рабочей программы учебной дисциплины» представлен	+	
Объем максимальной учебной нагрузки обучающегося в паспорте программы представлен	+	
Объем обязательной аудиторной нагрузки в паспорте программы представлен	+	
Объем времени, отведенного на самостоятельную работу, представлен	+	
Экспертиза Раздела 2. Структура и содержание учебной дисциплины		
Раздел 2. «Структура и содержание учебной дисциплины» представлен	+	
Таблица 2.1. «Объем учебной дисциплины и виды учебной работы» представлена	+	
Таблица 2.2. «Тематический план и содержание учебной дисциплины» представлена	+	
Уровни усвоения дидактических единиц представлены	+	
Объем максимальной учебной нагрузки обучающегося в паспорте программы и таблице 2.1 совпадает	+	
Объем обязательной аудиторной нагрузки в паспорте программы, таблицах 2.1 и 2.2 совпадает	+	
Объем времени, отведенного на самостоятельную работу обучающихся, в паспорте программы, таблицах 2.1 и 2.2 совпадает	+	
Экспертиза Раздела 3. Условия реализации учебной дисциплины		
Раздел 3 «Условия реализации программы дисциплины» представлен	+	
Пункт 3.1. «Требования к минимальному материально-техническому обеспечению» представлен	+	
Пункт 3.2. «Информационное обеспечение обучения» представлен	+	
Экспертиза Раздела 4. Контроль и оценка результатов освоения учебной дисциплины		
Раздел 4. «Контроль и оценка результатов освоения учебной дисциплины» представлен	+	
Перечень знаний и умений представлен	+	
Перечень форм и методов контроля и оценки результатов обучения представлен	+	
Программа учебной дисциплины может быть направлена на содержательную экспертизу	+	

Эксперт :_____ (Ноготысая Е.А.), председатель ПЦК гуманитарно-правовых дисциплин ГБПОУ НАО «Ненецкий аграрно-экономический техникум имени В.Г. Волкова»

Дата «22» мая 2024 г.