

Министерство образования и науки Республики Татарстан  
государственное автономное профессиональное образовательное учреждение  
«Лениногорский политехнический колледж»

## **КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

для оценки результатов освоения учебной дисциплины

### **ОП.11 ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

основной профессиональной образовательной программы  
по программе СПО

**13.02.11 Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и  
электромеханического оборудования (по отраслям)**

Квалификация (и): техник

Форма обучения: очная

Нормативный срок освоения ОПОП: 3 года 10 мес.  
на базе среднего образования



<b>СОДЕРЖАНИЕ</b>	стр.
<b>I. Паспорт комплекта оценочных средств (КОС)</b>	3
1.1 Область применения	3
1.2 Результаты освоения учебной дисциплины	3
1.3 Формы контроля и оценивания результатов освоения учебной дисциплины	4
1.4 Организация контроля и оценки освоения программы УД	5
1.5 Материально-техническое обеспечение контрольно-оценочных процедур	5
<b>II. Комплект материалов для оценки освоения УД</b>	6
2.1 Оценочные средства для текущего контроля	6
2.2 Оценочные средства для рубежного контроля	6
2.3 Оценочные средства для итогового контроля (промежуточной аттестации)	13
<b>III. Оценочные средства</b>	14
Приложение 1. Текущий контроль.	14
Приложение 2. Рубежный контроль.	20
Приложение 3. Итоговый контроль (промежуточная аттестация)	23
<b>Лист согласования</b>	34

# I. ПАСПОРТ КОМПЛЕКТА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (КОС)

## 1.1 Область применения

Комплект оценочных средств предназначен для контроля и оценки результатов освоения **ОП.11 Правовые основы профессиональной деятельности** основной профессиональной образовательной программы (далее -ОПОП) по профессии/ специальности СПО **13.02.11 Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям)**.

КОС включает контрольные материалы для проведения текущего (рубежного) контроля и промежуточной аттестации в форме *дифференцированного зачета*.

КОС разработан в соответствии с:

- основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки специальности **13.02.11 Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям)**.
- программы учебной дисциплины «Правовые основы профессиональной деятельности».

## 1.2 Результаты освоения учебной дисциплины

В рамках программы учебной дисциплины обучающимися осваиваются умения и знания

Код ПК, ОК	Умения	Знания
1	2	3
ПК 1.4 ПК 3.1 ПК 3.3 ПК 4.3 ОК.04, ОК. 05 ОК.06, ОК.09	<ul style="list-style-type: none"><li>- ориентироваться в правовой системе, регулирующей профессиональную деятельность;</li><li>- использовать нормативно-правовые документы, регламентирующие профессиональную деятельность;</li><li>- анализировать оценивать результат и последствия деятельности (бездействия) с правовой точки зрения;</li><li>- защищать свои права в соответствии с гражданским, гражданско-процессуальным и трудовым законодательством;</li><li>- оказывать правовую помощь с целью восстановления</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- виды административных правонарушений и административной ответственности;</li><li>- понятие, порядок заключения и расторжения гражданско-правового договора;</li><li>- основные виды и правила составления нормативных документов;</li><li>- нормы и способы защиты нарушенных прав и судебный порядок разрешения споров;</li><li>- организационно-правовые формы юридических лиц;</li><li>- основные положения Конституции РФ, действующие законодательные и иные нормативно-правовые акты, регулирующие</li></ul>

Код ПК, ОК	Умения	Знания
1	2	3
	нарушенных прав; реализовывать соблюдения законов.	правоотношения в процессе профессиональной (трудовой) деятельности; - нормы дисциплинарной и материальной ответственности работника; - порядок разрешения трудовых споров; - понятие правового регулирования в сфере профессиональной деятельности; - порядок заключения трудового договора и основания его прекращения; - права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности; - роль государственного регулирования в обеспечении занятости населения, права и свободы человека и гражданина, механизмы их реализации.

В результате освоения образовательной программы у выпускника должны быть сформированы общие и профессиональные компетенции.

ОК 01. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам;

ОК 02. Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности;

ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях;

ОК 04. Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде;

ОК 05. Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста;

ОК 06. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей, в том числе с учетом гармонизации межнациональных и межрелигиозных отношений, применять стандарты антикоррупционного поведения;

ОК 07. Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, применять знания об изменении климата, принципы бережливого производства, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях;

ОК 08. Использовать средства физической культуры для сохранения и укрепления здоровья в процессе профессиональной деятельности и поддержания необходимого уровня физической подготовленности;

ОК 09. Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках.

Обучающийся, освоивший образовательную программу, должен обладать следующими профессиональными компетенциями:

ПК 1.4. Составлять отчетную документацию по техническому обслуживанию и ремонту электрического и электромеханического оборудования.

ПК 3.1. Участвовать в планировании работы персонала производственного подразделения;

ПК 3.3. Анализировать результаты деятельности коллектива исполнителей.

ПК 4.3. Вести отчетную документацию по испытаниям сложного электрического и электромеханического оборудования с электронным управлением.

В рамках программы учебной дисциплины обучающимися осваиваются личностные результаты (ЛР):

ЛР 02 Проявляющий активную гражданскую позицию на основе уважения закона и правопорядка, прав и свобод сограждан, уважения к историческому и культурному наследию России. Осознанно и деятельно выражающий неприятие дискриминации в обществе по социальным, национальным, религиозным признакам; экстремизма, терроризма, коррупции, антигосударственной деятельности. Обладающий опытом гражданской социально значимой деятельности (в студенческом самоуправлении, добровольчестве, экологических, природоохранных, военно-патриотических и др. объединениях, акциях, программах).Принимающий роль избирателя и участника общественных отношений, связанных с взаимодействием с народными избранниками

### **1.3 Формы контроля и оценивания результатов освоения учебной дисциплины**

Предметом оценки служат знания и умения, предусмотренные ФГОС СПО по дисциплине «Правовые основы профессиональной деятельности» и направленные на формирование общих и профессиональных компетенций.

Таблица 1

Код результата обучения	Формы		
	текущего контроля	рубежного контроля	промежуточной аттестации
1	2	3	4

Код результата обучения	Формы		
	текущего контроля	рубежного контроля	промежуточной аттестации
У1-У3	УО	ПР, Т	ДЗ
31-34	УО, ПК, Т	ПР, Т	ДЗ
ОК01	ПЗ	ПЗ	ДЗ
ОК04	ПЗ	ПЗ	ДЗ

**Условные обозначения:**

УО – устный ответ

ПР – практическая работа

Т – тестирование

ПК – проверка конспектов

ДЗ – дифференцированный зачет

ПЗ – познавательные задания

**1.4 Организация контроля и оценки освоения программы УД**

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

Таблица 2

Виды	Содержание	Методы	
Текущий	Освоение учебного материала по теме, учебной единице	Диагностические задания: опросы, практические работы, тестирование.	Коррекция – ликвидация пробелов. Повторные тесты, индивидуальные консультации.
Рубежный	Освоение учебного материала по разделу.	Диагностические задания: опросы, практические работы, тестирование.	
Итоговый	Контроль выполнения поставленных задач.	Проведение дифференцированного зачета по всем разделам дисциплины	

**1.5 Материально-техническое обеспечение контрольно-оценочных процедур:**

Для реализации программы учебной дисциплины должны быть предусмотрены следующие специальные помещения:

Кабинет «Правовых основ профессиональной деятельности», оснащенный оборудованием:

- рабочее место преподавателя;

- рабочие места по количеству обучающихся;
- наглядные пособия (комплект плакатов по темам, схемы);

техническими средствами обучения:

- компьютер;
- мультимедиа проектор;
- экран.



## **II. Комплект материалов для оценки освоения УД**

### **2.1 Оценочные средства для текущего контроля**

Текущий контроль осуществляется в виде устного опроса, тестирования, защиты практических работ, защита самостоятельных работ, контрольных работ по темам.

Предметом оценки служат умения и знания, предусмотренные ФГОС по дисциплине «Правовые основы профессиональной деятельности», направленные на формирование общих и профессиональных компетенций.

Текущий контроль проводится с целью объективной оценки качества освоения учебной дисциплины, а также стимулирования учебной работы студентов, мониторинга результатов образовательной деятельности, подготовки к промежуточной аттестации и обеспечения максимальной эффективности учебно-воспитательного процесса.

Основными формами проведения текущего контроля знаний на занятиях теоретического обучения являются: устный опрос, решение тестов, проблемных ситуаций, выполнение практических, индивидуальных заданий.

По окончании изучения дисциплины проводится дифференцированный зачет.

*Прилагаются оценочные средства в приложение 1.*

### **2.2 Оценочные средства для рубежного контроля**

При реализации программы учебной дисциплины, преподаватель обеспечивает организацию и проведение текущего и итогового контроля индивидуальных образовательных достижений обучающихся – демонстрируемых обучающимися знаний, умений.

Текущий контроль проводится преподавателем в процессе проведения теоретических занятий – устный опрос, практических (лабораторных) работ, тестирования, контрольных работ.

Обучение учебной дисциплине завершается итоговым контролем в форме экзамена.

Формы и методы текущего и итогового контроля по учебной дисциплине доводятся до сведения обучающихся не позднее двух месяцев от начала обучения по основной профессиональной образовательной программе.

Для текущего и итогового контроля преподавателем созданы фонды оценочных средств (ФОС). ФОС включают в себя педагогические контрольно-измерительные материалы, предназначенные для определения соответствия (или несоответствия) индивидуальных образовательных достижений основным показателям результатов подготовки: контрольных работ (тесты), перечень тем мультимедийных презентаций и критерии их оценки; вопросы для проведения экзамена по дисциплине.

Оценка индивидуальных образовательных достижений по результатам текущего контроля и промежуточной аттестации производится в соответствии с универсальной шкалой (таблица).

Таблица 3

<b>Процент результативности (правильных ответов)</b>	<b>Качественная оценка индивидуальных образовательных достижений</b>	
	<b>балл (отметка)</b>	<b>вербальный аналог</b>
90 ÷ 100	5	отлично
80 ÷ 89	4	хорошо
70 ÷ 79	3	удовлетворительно
менее 70	2	не удовлетворительно

## Типы заданий для текущего контроля

Разделы	Тип задания		
	Личностные	Метапредметные	Предметные
темы по программе УД			
<b>Раздел 1. Основы трудового законодательства</b>			
<b>Тема 1.1. Правовое регулирование занятости</b>	Решение ситуационных задач	решение тестовых заданий	перечни вопросов
<b>Тема 1.2. Коллективный договор</b>	решение тестовых заданий	решение тестовых заданий	решение тестовых заданий
<b>Тема 1.3. Основания прекращения трудового договора</b>	Решение ситуационных задач	задания на сравнение	решение тестовых заданий, ситуационных задач
<b>Тема 1.3. Основания прекращения трудового договора</b>	Решение ситуационных задач	перечни вопросов	тестовые задания
<b>Тема 1.4. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха</b>	Решение ситуационных задач	перечни вопросов	тестовые задания
<b>Тема 1.5. Правовая характеристика оплаты труда</b>		Составление резюме	решение тестовых заданий, ситуационных задач
<b>Тема 1.6. Правовое регулирование дисциплины труда</b>	решение тестовых заданий, ситуационных задач	результаты выполнения практических заданий	результаты выполнения самостоятельной работы
<b>Раздел 2. Основы гражданского, гражданско-процессуального</b>			

<b>права</b>			
<b>Тема 2.1. Гражданское право</b>		результаты выполнения практических заданий	результаты выполнения самостоятельной работы
<b>Тема 2.2. Гражданские правоотношения</b>	решение тестовых заданий, ситуационных задач	результаты выполнения практических заданий	результаты выполнения самостоятельной работы
<b>Тема 2.3. Гражданское процессуальное право</b>		результаты выполнения практических заданий	результаты выполнения самостоятельной работы
<b>Раздел 3. Основы административного права</b>			
<b>Тема 3.1. Административно- правовые отношения</b>	решение тестовых заданий, ситуационных задач	результаты выполнения практических заданий	результаты выполнения самостоятельной работы
<b>Тема 3.2. Меры административно- правового пресечения</b>		результаты выполнения практических заданий	результаты выполнения самостоятельной работы

### Типы заданий для рубежного контроля

Разделы	Тип задания		
	Личностные	Метапредметные	Предметные
темы по программе УД			
<b>Раздел 1. Основы трудового законодательства</b>			
<b>Тема 1.1. Правовое регулирование занятости</b>	Решение ситуационны х задач	решение тестовых заданий	перечни вопросов
<b>Тема 1.2. Коллективный договор</b>	решение тестовых заданий	решение тестовых заданий	решение тестовых заданий

<b>Тема 1.3. Основания прекращения трудового договора</b>	Решение ситуационны х задач	задания на сравнение	решение тестовых заданий, ситуационных задач
<b>Тема 1.3. Основания прекращения трудового договора</b>	Решение ситуационны х задач	перечни вопросов	тестовые задания
<b>Тема 1.4. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха</b>	Решение ситуационны х задач	перечни вопросов	тестовые задания
<b>Тема 1.5. Правовая характеристика оплаты труда</b>		Составление резюме	решение тестовых заданий, ситуационных задач
<b>Тема 1.6. Правовое регулирование дисциплины труда</b>	решение тестовых заданий, ситуационны х задач	результаты выполнения практических заданий	результаты выполнения самостоятельной работы
<b>Раздел 2. Основы гражданского, гражданско-процессуального права</b>			
<b>Тема 2.1. Гражданское право</b>		результаты выполнения практических заданий	результаты выполнения самостоятельной работы
<b>Тема 2.2. Гражданские правоотношения</b>	решение тестовых заданий, ситуационны х задач	результаты выполнения практических заданий	результаты выполнения самостоятельной работы
<b>Тема 2.3. Гражданское процессуальное право</b>		результаты выполнения практических заданий	результаты выполнения самостоятельной работы

<b>Раздел 3. Основы административного права</b>			
<b>Тема 3.1. Административно-правовые отношения</b>	решение тестовых заданий, ситуационных задач	результаты выполнения практических заданий	результаты выполнения самостоятельной работы
<b>Тема 3.2. Меры административно-правового пресечения</b>		результаты выполнения практических заданий	результаты выполнения самостоятельной работы

Прилагаются оценочные средства.

### **2.3 Оценочные средства для итогового контроля (промежуточной аттестации)**

#### **Организация контроля и оценки освоения программы ОП**

Промежуточный контроль освоения умения и усвоенных знаний дисциплины Правовое обеспечение профессиональной деятельности осуществляется на дифференцированном зачете. Условием допуска к дифференцированному зачету является положительная текущая аттестация по всем практическим работам учебной дисциплины, ключевым теоретическим вопросам дисциплины.

Дифференцированный зачет проводится по заданиям с теоретическими вопросами.

Обучающийся, имеющий средний балл не менее 4,5, освобождается от выполнения заданий на дифференцированном зачете и получает оценку «отлично».

Обучающийся, имеющий рейтинг не менее 4,0, освобождается от выполнения заданий на дифференцированном зачете и получает оценку «хорошо».

Если обучающийся претендует на получение более высокой оценки, он должен выполнить задания на дифференцированном зачете

### **III. Оценочные средства**

Текущий контроль

#### **ПРАКТИЧЕСКИЕ РАБОТЫ:**

Оформление претензий, оформление искового заявления в арбитражный суд

Решение задач по защите авторского и интеллектуального права

Составление трудового договора

Решение ситуационных задач по применению дисциплинарных взысканий

Решение ситуаций по трудовому праву

Составление претензии в Трудовой Арбитраж

Применение административного законодательства

#### **САМОСТОЯТЕЛЬНЫЕ РАБОТЫ:**

Самостоятельная работа обучающихся предполагает дополнительное усвоение и закрепление материала полученного во время лекционных и практических занятий. Объём самостоятельной работы зависит от того количества часов, который закреплён учебным планом и распределен по темам в соответствии с учебной программой.

В содержании самостоятельной работы входит:

1. Изучение разделов, глав и параграфов основной литературы, вынесенных в процессе лекционных и практических занятий на самостоятельную работу;
2. Изучение дополнительной литературы, рекомендованной к данной дисциплине;
3. Ознакомление и изучение документов;
4. Выполнение заданий.

Контроль за самостоятельной работой обучающихся осуществляется следующими методами:

1. Устным опросом во время практических занятий, во время комбинированного занятия, в ходе лекции;
2. Письменным опросом, тестированием и во время комбинированного занятия;
3. Выполнение заданий на практических занятиях.

#### **ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ:**

Порядок рассмотрения дел о банкротстве в арбитражном суде».

Протокол разногласий по договору.

Виды экономических споров;

Досудебный (претензионный) порядок рассмотрения споров;

Сроки исковой давности

Понятие рабочего времени, его виды.

Режим рабочего времени, его виды.  
Учет рабочего времени. Понятие и виды отдыха.  
Порядок предоставления отпусков.

### **ТЕМЫ ДОКЛАДОВ:**

Договор купли-продажи.  
Договор поставки товаров.  
Договор поставки товаров для государственных нужд.  
Договор мены.  
Договор дарения.  
Договор ренты.  
Договор аренды.  
Договор подряда.  
Договор возмездного оказания услуг.  
Договор перевозки.  
Договор займа.  
Договор хранения.  
О порядке и условиях признания гражданина безработным.  
Заключение, изменение и прекращение трудового договора

### **ЗАДАЧИ:**

**Задача 1.** В городской центр занятости населения обратился токарь Михайлов, уволенный с предприятия в связи с сокращением численности работников, с заявлением о признании его безработным и назначении пособия по безработице.

Какие документы необходимо представить Михайлову в центр занятости для регистрации в качестве безработного? Какова процедура признания гражданина безработным? Какие категории граждан не могут быть признаны безработными?

**Задача 2.** В районном центре занятости гражданину Новикову, обратившемуся за помощью в трудоустройстве, отказали в предоставлении информации о наличии вакантных рабочих мест и предложили отработать месяц на общественных работах, предупредив, что в случае отказа ему не будут предоставлены услуги центра занятости.

Правильно ли поступили работники центра занятости? Имеют ли право граждане, обратившиеся в центр занятости, на получение соответствующей информации? Обязан ли нетрудоустроенный гражданин выполнить требование центра занятости об участии в общественных работах?



**Задача 3.** С Некрасовым был заключен трудовой договор о его работе в организации в качестве инженера-экономиста. В приказе о его приеме на работу была установлена дата начала работы – 20 марта, указана должность – инженер-экономист, размер месячного оклада. 17 апреля Некрасова ознакомили с приказом о расторжении с ним трудового договора как не выдержавшим испытания при приеме на работу.

Правильно ли поступил руководитель данной организации? Может ли Некрасов обратиться в суд?

**Задача 4.** Технолог муниципального предприятия Карпов был уволен по сокращению штатов. Карпов с этим не согласился и обратился в суд с заявлением о восстановлении на работе. В заявлении он указал, что приказ об увольнении был издан во время его очередного отпуска, причем без предварительного согласия профкома предприятия.

Какое решение должен вынести суд? Каков порядок увольнения работников по сокращению штатов? Кто и при каких условиях имеет преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов?

**Задача 5.** Рабочий частного предприятия Кашин был уволен за выход на работу в нетрезвом состоянии. Считая свое увольнение неправильным, Кашин подал заявление в суд об изменении формулировки причины увольнения (на увольнение по собственному желанию), так как до этого проступка он подал заявление об увольнении по собственному желанию.

Суд изменил формулировку причины увольнения на собственное желание, чем удовлетворил иск. Правильно ли решил суд это дело?

**Задача 6.** При проверке соблюдения трудового законодательства в одном из медицинских учреждений были обнаружены приказы руководителя учреждения о рабочем времени сотрудников. Работникам бухгалтерии за переработку в дни ежемесячных, квартальных и годовых отчетов в порядке компенсации устанавливался сокращенный 4-часовой рабочий день после каждого дня переработки. Несовершеннолетним лицам, работающим в лаборатории, запрещалась работа с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Соответствуют ли трудовому законодательству приказы, изданные в данном медицинском учреждении?

**Задача 7.** Ветлугина, работающая по трудовому договору, обратилась к директору общества с ограниченной ответственностью с просьбой установить ей неполный рабочий день с оплатой за

фактически отработанное время. Свою просьбу она мотивировала необходимостью ухода за ребенком, которому исполнилось 5 лет. Директор отказал Ветлугиной, ссылаясь на то, что в уставе их общества ничего не сказано о возможности работы на условиях неполного рабочего времени.

Правильно ли поступил директор? Как, по Вашему мнению, должен быть решен вопрос об установлении Ветлугиной неполного рабочего дня?

**Задача 8.** Начальник цеха в устной форме предложил рабочим двух производственных участков на 5 часов остаться после смены для производства срочных работ. Это поручение рабочие выполнили и обратились к директору предприятия с требованием оплатить им сверхсрочную работу. Однако директор, ссылаясь на отсутствие письменного приказа, отказал им в оплате, обращая внимание на то обстоятельство, что рабочие не возражали поработать дополнительно.

Как Вы считаете, следует ли указанную работу считать сверхурочной? Были ли допущены нарушения трудового законодательства о сверхурочных работах? В каком порядке и должна ли быть компенсирована указанная работа?

**Задача 9.** По причинам производственного характера директор предприятия самостоятельно изменил график ежегодных отпусков путем издания соответствующего приказа. Согласно этому приказу, всем работникам, в том числе и подросткам, у которых отпуск по графику приходился на летние месяцы, время отпуска было перенесено на осень-зиму текущего года.

В каком порядке утверждается график отпусков? Может ли несовершеннолетним лицам предоставляться отпуск в удобное для них время? Какой продолжительностью предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск несовершеннолетним лицам?

**Задача 10.** Работники частного предприятия, расположенного в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, потребовали от владельца этого предприятия установить им районный коэффициент к заработной плате без ограничения ее (заработной платы) максимальным размером.

Правомочны ли эти требования работников?

**Задача 11.** В сентябре сего года была произведена индексация оплаты труда работников народного хозяйства. Работники одного из металлургических заводов посчитали, что эта мера не отражает уровень инфляции, сложившейся к данному времени. Они обратились к администрации с просьбой увеличить размер индексации оплаты труда.

Администрация отказала в удовлетворении этой просьбы работников, ссылаясь на то, что индексация производится по закону Российской Федерации.

Кто и каким образом может решить вопрос о повышении размера индексации?

**Задача 12.** Слесарь машиностроительного завода Зарубин был уволен с работы по сокращению штата. Производя с ним окончательный расчет, администрация удержала из его заработной платы за неотработанные дни отпуска, который он использовал до увольнения. Считая это удержание неправильным, Зарубин обратился в КТС с просьбой обязать администрацию завода выплатить ему заработную плату полностью.

Подлежит ли просьба Зарубина удовлетворению?

**Задача 13.** К моменту окончания смены токарь Смирнов не успел подготовить рабочее место для сдачи его своему сменщику Жилину. Поскольку время работы Смирнова закончилось, он, ссылаясь на неотложные дела, поспешил уйти. Вследствие того что рабочее место не было подготовлено, Жилин отказался приступить к работе. На основании докладной записки бригадира смены приказом руководителя организации Смирнову и Жилину был объявлен выговор.

Правомерно ли привлечение к дисциплинарной ответственности Смирнова и Жилина?

**Задача 14.** В связи с получением путевки в санаторий Семенову был предоставлен ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней. По окончании отпуска Семенов не явился на работу. Он прислал телеграмму с просьбой продлить ему отпуск на 10 календарных дней без сохранения заработной платы, в связи с тем, что ему представилась возможность продлить лечение. Ответа на телеграмму Семенов не получил. После выхода на работу по требованию работодателя он написал объяснительную записку, в которой изложил все указанные выше обстоятельства. За самовольное продление отпуска на 10 календарных дней Семенову был объявлен выговор. Возник трудовой спор.

Как должен быть разрешен этот спор?

**Задача 15.** Заместитель генерального директора ООО «Азимут» Соловьев в период с 10 декабря 2002 г. по 12 мая 2003 г. выполнял обязанности генерального директора без каких-либо доплат. В то же время разница между его заработной платой за этот период и заработной платой генерального директора составила 30 тыс. руб. После увольнения Соловьев обратился в суд с иском к ООО «Азимут»

о взыскании указанной суммы и компенсации морального вреда в размере 10 тыс. руб.

Решите дело по существу. Каков порядок возмещения морального вреда, причиненного работнику?

**Задача 16.** Доцент биологического факультета Стороженко при проведении занятий со студентами по неосторожности разбил сосуд с наглядным пособием. Ректор университета, ознакомившись с докладной запиской декана факультета, принял решение не привлекать Стороженко к материальной ответственности, поскольку пособие было старым (середина 19 в.), его балансовая стоимость с учетом амортизации составляет 7 руб., а на факультете имеется еще достаточное количество подобных пособий.

Имеет ли право работодатель в приведенной ситуации освободить работника от материальной ответственности?

**Задача 17.** Коллективом мастерской по ремонту бытовой техники был заключен договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности. Утром после выходного дня обнаружилось, что полка, на которой лежала техника заказчиков, упала и корпуса печей СВЧ, кухонных комбайнов, утюгов и т.п. восстановлению не подлежат. Общая сумма ущерба, возникшего вследствие необходимости приобретения запасных частей, составила 55 тыс. руб. Было составлено соглашение, по которому сумма ущерба распределяется между одиннадцатью работниками в равных частях. Однако трое работников отказались подписывать данное соглашение: при этом двое не признали своей вины в причинении ущерба, а третий заявил, что ему еще нет 18 лет, его заработная плата составляет всего 3 тыс. руб. и он не может целых два месяца жить без денег.

Как поступить работодателю в случае отказа кого-либо из членов коллектива от участия в возмещении ущерба? Как взыскать ущерб в приведенной ситуации?

**Задача 18.** Из организации были уволены трое членов КТС. На заседании помимо уволенных не смогли присутствовать еще двое из двенадцати членов КТС. В результате в рассмотрении трудового спора участвовали четверо представителей от работодателя, в том числе председатель комиссии, и трое – от работников.

При принятии решения по трудовому спору возникли разногласия. В результате было принято решение, предложенное председателем, поскольку за него проголосовали все присутствовавшие на заседании представители работодателя.

Законно ли решение КТС при таком кворуме и таком распределении голосов? Как следует поступить представителям работников, не согласным с принятым решением?

**Задача 19.** Совет трудового коллектива (СТК) ОАО «Арсенал», на который общим собранием работников ОАО был возложен контроль за исполнением коллективного договора, обнаружил, что ряд его положений не соблюдается работодателем. СТК потребовал от работодателя объяснений причин нарушений коллективного договора. Генеральный директор ОАО «Арсенал» подобные объяснения дать отказался.

СТК ОАО «Арсенал» обратился в Областной Совет Федерации Независимых Профсоюзов России (ФНПР) с просьбой заявить требование о расторжении контракта с генеральным директором ОАО. Областной Совет ФНПР подобное требование заявил, но оно удовлетворено не было.

Вправе ли в этой ситуации работники ОАО «Арсенал» возбуждать коллективный трудовой спор? Может ли быть предметом коллективного трудового спора требование отставки генерального директора?

**Задача 20.** В ходе проведения забастовки, объявленной в поддержку требований работников в соответствии с законодательством об урегулировании коллективных трудовых споров, представитель работодателя и забастовочный комитет пришли к соглашению о разрешении спора. Забастовка по решению забастовочного комитета была прекращена. Однако работодатель уклонился от исполнения заключенного соглашения, в связи с чем забастовочный комитет принял решение о возобновлении забастовки. Соответствующее извещение было направлено работодателю за три дня до возобновления забастовки. Работодатель обратился в суд с требованием признания забастовки незаконной.

Какова правовая природа соглашения об урегулировании коллективного трудового спора? Какие действия вправе предпринять работники при неисполнении работодателем указанного соглашения? Сформулируйте решение суда.

**Задача 21.** В связи с болезнью менеджера по рекламе Смирновой начальник отдела распорядился, чтобы менеджер по продажам Ремизова приняла участок. Ремизова отказалась, мотивируя тем, что это не входит в ее должностные обязанности.

Рассмотрите законность требования начальника отдела.

**Задача 22.** Директор завода передал в службу занятости список вакантных рабочих мест. В примечании указал, что требуются работники с высшим образованием, знанием иностранного языка, возрастом до 45 лет.

Правомерно ли данное требование.

**Задача 23.** 5 мая покупательница В. С. Дымова купила в магазине 3.5 метра шерстяной ткани. 7 мая пришла в магазин и попросила обменять этот отрез на другой – 4-метровый, т. к. в ателье сказали, что на пальто нужно 4 метра данной ткани. Однако директор магазина отказался удовлетворить просьбу покупательницы.

Права ли директор? Ответ обоснуйте.

**Задача 24.** При приеме на работу Куликовой, 17 лет, администрация потребовала предоставления медицинской справки. Куликова отказалась проходить медосмотр, заявив, что здоровье у нее хорошее и в медосмотре она не нуждается. Администрация отказала Куликовой в приеме на работу.

Правомерно ли действие администрации?

**Задача 25.** При приеме на работу Сидоренко была устно предупреждена об установлении испытания сроком один месяц. В последний день испытательного срока она была уволена без согласия профсоюзного органа.

Правильно ли поступила администрация?

**Задача 26.** Покупатель Петров В. И. купил в магазине без примерки полуботинки для сына 10 февраля. 22 февраля этого же года обратился к директору магазина с требованием обменять полуботинки, ссылаясь на то, что они не подошли сыну по размеру.

Каковы действия директора магазина в данной ситуации?

**Задача 27.** В связи с большим объемом работы Новикову допустили к работе без оформления договора. Когда через три дня, при оформлении договора оказалось, что она не имеет соответствующего образования, администрация отказалась заключить с ней трудовой договор.

Рассмотрите законность действия администрации.

**Задача 28.** Менеджер Прокопенко, принятый с трехмесячным испытательным сроком решил уволиться по собственному желанию до истечения срока испытания. Однако работодатель разъяснил ему, что он должен отработать 3 месяца затем решать вопрос об увольнении.

Правильное ли разъяснение дали Прокопенко?

**ЗАДАЧИ** на тему «Решение индивидуальных трудовых споров»

Вопрос 1.: Работнику при увольнении (1 марта) была выплачена компенсация за неиспользованные отпуска. Работник был ознакомлен с приказом об увольнении под роспись. 10 августа того же года уволенный работник обратился в суд с иском о взыскании с работодателя суммы недополученной компенсации. Суд иск принял, несмотря на то что сроки обращения в суд истекли. На каком основании суд счел возможным принять исковое заявление уволенного работника?

Вопрос 2: Я прошла два разных собеседования для трудоустройства на новое место работы, и мне было объявлено, что, пока будут формировать пакет документов для оформления, я должна выйти на работу.

В первый рабочий день меня обязали участвовать в тестировании для определения уровня интеллекта новых сотрудников. Однако на второй день руководство организации мне объявило, что результаты тестирования невысоки и, соответственно, меня увольняют. Насколько все это законно и могу ли я обратиться в суд?

Вопрос 3: Может ли работодатель применить дисциплинарное взыскание работнику за время его отсутствия на рабочем месте в связи со сбоем в работе общественного транспорта?

Вопрос 4: Меня пригласили на работу в другую организацию, но, оформив перевод, новый работодатель заявил, что передумал принимать меня на работу. Как следует мне поступить и имел ли работодатель право отказать мне в заключении трудового договора? Будет ли мне оплачен вынужденный прогул?

Вопрос 5: Новый сотрудник организации, отработав месяц, получил на руки заработную плату в размере, намного меньше того, который указан в подписанном сторонами трудовом договоре. При выяснении всех обстоятельств работнику бухгалтерией организации была представлена копия приказа о его назначении на должность, в котором указан именно тот размер оплаты труда, который был им получен (за минусом подоходного налога). Насколько законны действия администрации и что делать сотруднику в данной ситуации?

Вопрос 6: Руководство организации вынудило некоторых сотрудников уволиться по собственному желанию. Как они могут защитить свои права и куда следует обжаловать приказы об увольнении?

Вопрос 7: Допустившему дисциплинарный проступок сотруднику было объявлено взыскание. Насколько это законно, если никаких объяснений у него не затребовали и взыскание было

объявлено по истечении двух месяцев с момента совершения им дисциплинарного проступка?

Вопрос 8: Администрация предприятия установила программистам испытательный срок продолжительностью пять месяцев. По истечении трех месяцев их уволили как не выдержавших испытательного срока. Насколько это правомерно?

**ОТВЕТЫ на тему «Решение индивидуальных трудовых споров»**

Ответ 1: Сроки обращения работника в суд за разрешением индивидуального трудового спора определены в ч. 1 ст. 392 Трудового кодекса РФ: за разрешением спора об увольнении работник может обратиться в суд в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки; за разрешением иных споров (в том числе связанных с неправильным исчислением заработной платы и иных причитающихся работнику сумм) - в течение трех месяцев со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В споре относительно правильности определения размера причитающейся работнику компенсации за неиспользованные отпуска следует исходить из того, что днем, когда работник должен был узнать о нарушении своего права, является день выплаты ему суммы компенсации (день подписания работником платежной ведомости или расходного ордера, составленных на основании записки-расчета при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) по форме N Т-61, утвержденной Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1).

Если работнику 1 марта были выплачены суммы заработной платы и компенсации за неиспользованные отпуска и это подтверждается его подписью в одном из названных документов (платежной ведомости или расходном ордере), то срок обращения в суд с иском о выплате компенсации за неиспользованные отпуска в полном объеме в соответствии с ч. 3 ст. 14 ТК РФ истек 1 июня.

Вместе с тем следует исходить из того, что работник может подать исковое заявление в суд и по истечении трехмесячного срока (например, как в описанном в вопросе случае - в августе), а суд рассмотреть его и разрешить спор по существу, предварительно восстановив пропущенный по уважительной причине срок обращения в суд, руководствуясь ч. 3 ст. 392 ТК РФ.



В п. 5 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъясняется, что судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока обращения в суд (ч. 1 и 2 ст. 392 ТК РФ) или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам (ч. 2 ст. 390 ТК РФ), так как Кодекс не предусматривает такой возможности. Не является препятствием к возбуждению трудового дела в суде и решение комиссии по трудовым спорам об отказе в удовлетворении требования работника в связи с пропуском срока на его предъявление.

Вопрос о соблюдении сроков обращения в суд разрешается судом в соответствии с ч. 1 ст. 12 Гражданского процессуального кодекса РФ, согласно которой правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, и на основании ч. 6 ст. 152 ГПК РФ, устанавливающей, что в предварительном судебном заседании может рассматриваться возражение ответчика относительно пропуска истцом установленного федеральным законом срока обращения в суд (если такое возражение будет заявлено).

Признав причины пропуска срока уважительными, судья вправе восстановить этот срок, руководствуясь ч. 3 ст. 392 ТК РФ.

Если в предварительном судебном заседании будет установлено, что срок обращения в суд пропущен без уважительных причин, то судья принимает решение об отказе в иске именно по этому основанию без исследования иных фактических обстоятельств по делу (абз.2ч. бет. 152 ГПК РФ).

Таким образом, работник имеет право подать в суд заявление о восстановлении пропущенного срока с указанием уважительной причины пропуска.

В качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие работнику (истцу) своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора, такие, как болезнь, нахождение в длительной командировке, осуществление ухода за тяжелобольными членами семьи, невозможность обращения в суд вследствие обстоятельств непреодолимой силы (стихийного бедствия, пр.).

**Ответ 2:** При ответе на данный вопрос следует учитывать, что, во-первых, сначала должен быть заключен трудовой договор (на основании норм ст. 67 ТК РФ), и, во-вторых, прием на работу в соответствии со ст. 68 ТК РФ должен быть оформлен приказом

(распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) о приеме на работу необходимо объявить работнику под расписку в трехдневный срок с момента подписания трудового договора.

При приеме нового сотрудника на работу на работодателя возложена именно обязанность (помимо совершения указанных выше действий) ознакомить его с имеющимися в организации правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, касающимися трудовой деятельности работника.

Одновременно следует учитывать следующее.

Согласно норме ст. 16 ТК РФ одним из оснований возникновения трудовых отношений является фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

Кроме того, на основании нормы абз. 2 ст. 67 ТК РФ трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, а на основании ст. 64 ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора и по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. При этом отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

Так как на основании норм ст. 391 ТК РФ непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры об отказе в приеме на работу, в случае, если физическое лицо считает необходимым в данном случае восстановить свои нарушенные права, оно может это сделать, обратившись в суд.

**Ответ 3:** В соответствии со ст. 192 Трудового кодекса РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

Согласно абз. 1 - 3 ст. 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника

дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (абз. 6 и 7 ст. 193 ТК РФ).

Таким образом, из положений ст. ст. 192 и 193 ТК РФ следует, что применение дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка - это право, а не обязанность работодателя. При этом вопрос о его применении решается с учетом тяжести совершенного проступка, наличия в объяснениях работника смягчающих обстоятельств, а также его профессиональной пригодности. Работодатель не вправе применять иные формы дисциплинарного взыскания, кроме тех, которые перечислены в ст. 192 ТК РФ.

**Ответ 4:** На основании ст.391 Трудового кодекса РФ непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры об отказе в приеме на работу.

Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела.

При этом на основании норм ст.394 ТК РФ орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

**Ответ 5:** Нормами ст.68 Трудового кодекса РФ установлено, что прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

Из рассматриваемой ситуации можно сделать вывод о том, что в нарушение норм ст.ст.22 и 68 ТК РФ работник не был под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора ознакомлен с приказом (распоряжением) работодателя о его приеме на работу и по этой причине действия работодателя неправомерны.

Если права работника нарушены и работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем, то на основании ст.385 ТК РФ индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам.

**Ответ 6:** На основании норм ст.ст.381 и 382 Трудового кодекса РФ индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

Необходимо учитывать, что согласно ст.392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

**Ответ 7:** Порядок применения дисциплинарных взысканий установлен ст. 193 Трудового кодекса РФ. Так, на основании норм указанной статьи до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме.

В случае отказа работника дать такое объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

При этом дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Учитывая изложенное и принимая во внимание нормы ст.22 ТК РФ, работодателем при наложении на работника дисциплинарного взыскания должен быть точно соблюден установленный ст. 193 ТК РФ порядок наложения на работника дисциплинарного взыскания. В ситуации, если работодателем такой порядок не соблюден или нарушен, наложение взыскания незаконно и может быть обжаловано работником.

**Ответ 8:** В соответствии со ст.70 Трудового кодекса РФ при заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

При этом срок испытания при приеме на работу не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Таким образом, действия администрации, связанные с увольнением работников за пределами испытательного срока, незаконны, и уволенные сотрудники могут обжаловать действия администрации в суде, так как согласно ст.391 ТК РФ непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора.

### **ТАБЛИЦЫ:**

Таблица № 1: «Организационно-правовые формы юридических лиц».

Таблица № 2: «Параметры гражданской дееспособности»

### **ВОПРОСЫ ДЛЯ ДИФФЕРЕНЦИРОВАННОГО ЗАЧЕТА (ДЗ):**

Виды источников права, регулирующих экономические отношения в РФ.

Понятие гражданских правоотношений.

Имущественные и личные неимущественные отношения.

Виды и формы собственности в РФ.

Понятие предпринимательской деятельности, признаки.

Понятие «индивидуальный предприниматель», его правоспособность.

Понятие юридического лица, его признаки.

Виды учредительных документов, порядок государственной регистрации юридических лиц.

Виды организационно-правовых форм юридических лиц, их правовое положение.

Коммерческие и некоммерческие организации. Их отличительные признаки, формы.

Характер прав учредителей на имущество организации: обязательственные или вещные права

Правомочия собственника.

Объекты гражданских прав: понятие, виды, оборотоспособность.

Гражданско-правовой договор: содержание, форма, виды, порядок заключения.

Подведомственность и подсудность экономических споров.

Рассмотрение споров в арбитражном суде.

Понятие экономических споров.

Возмещение морального вреда.

Источники трудового права. Трудовой кодекс.

Трудовые правоотношения, их признаки. Субъекты трудовых правоотношений.

Трудовой договор. Существенные условия трудового договора.

Порядок заключения трудового договора.

Особенности заключения трудового договора с индивидуальным предпринимателем.

Основания прекращения трудового договора.

Отпуска: понятие, виды, порядок представления.

Понятие заработной платы. Минимальная заработная плата.

Понятие и виды материальной ответственности работника.

Полная материальная ответственность работника.

Понятие и виды дисциплинарной ответственности работника.

Субъекты и метод административного права.

Административные правонарушения. Кодекс об административных правонарушениях.

Понятие административной ответственности. Возраст наступления административной ответственности.

Виды административных взысканий

Порядок рассмотрения трудовых споров.

Понятие самозащиты работниками своих трудовых прав.

Рассмотрение трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.

Рассмотрение трудовых споров в суде.

## Лист согласования

### Дополнения и изменения к комплекту КОС на учебный год

Дополнения и изменения к комплекту КОС на \_\_\_\_\_ учебный год по  
ПМ (УД) \_\_\_\_\_

В комплект КОС внесены следующие изменения:

---

---

---

---

---

Дополнения и изменения в комплекте КОС обсуждены на заседании  
ПЦК \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г. (протокол № \_\_\_\_\_ ).

Председатель ПЦК \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /



