

КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для оценки результатов освоения учебной дисциплины

ОП. 06. Правовое основы в профессиональной деятельности

основной профессиональной образовательной программы
по профессии/специальности СПО

43.02.15 Поварское и кондитерское дело

Квалификация: Техник - технолог

Форма обучения – очная

Нормативный срок обучения – 3 года и 10 мес.
на базе основного общего образования

Рассмотрена на заседании ПЦК
общеобразовательных дисциплин
Протокол № 4 от «17» 04 2023г.
Председатель Юсупова Г.М.

Утверждаю
Заместитель директора по НМР
Н.Б.Щербакова
«17» 04 2023 г.

Комплект контрольно-оценочных средств профессионального модуля разработан на основе Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования (далее СПО) по специальности (профессии)

Организация – разработчик: ГАПОУ «Лениногорский политехнический колледж»

Разработчик : Аганина Ю.А. преподаватель ГАПОУ «Лениногорский политехнический колледж»

СОДЕРЖАНИЕ

стр.

I. Паспорт комплекта оценочных средств (КОС)	3
1.1 Область применения	3
1.2 Результаты освоения учебной дисциплины	3
1.3 Формы контроля и оценивания результатов освоения учебной дисциплины	5
1.4 Организация контроля и оценки освоения программы УД	5
1.5 Материально-техническое обеспечение контрольно-оценочных процедур	6
II. Комплект материалов для оценки освоения УД	
2.1 Оценочные средства для текущего контроля	7
2.2 Оценочные средства для рубежного контроля	8
2.3 Оценочные средства для итогового контроля (промежуточной аттестации)	10
III. Оценочные средства	...
Приложение 1. Текущий контроль.	10
Приложение 1. Рубежный контроль.	11
Приложение 3. Итоговый контроль (промежуточная аттестация)	18
Лист согласования	25

1. Паспорт комплекта контрольно-оценочных средств

1.1 Область применения

Комплект оценочных средств предназначен для контроля и оценки результатов освоения ОП. 06. Правовые основы в профессиональной деятельности основной профессиональной образовательной программы по специальности среднего профессионального образования 43.02.15 Поварское и кондитерское дело .

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

КОС разработан в соответствии с положением о разработке контрольно - оценочных средств, учебным планом, примерной программы дисциплины Информационные технологии в профессиональной деятельности, ФГОС СПО по специальности среднего профессионального образования 43.02.15 Поварское и кондитерское дело для профессиональных образовательных организаций.

1.2 Результаты освоения учебной дисциплины

Освоение содержания учебной дисциплины «Правовые основы в профессиональной деятельности» обеспечивает достижение студентами следующих результатов

В процессе освоения дисциплины у студентов должны формироваться общие компетенции (ОК):

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

ОК 02. Осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности.

ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие.

ОК 04. Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами.

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

ОК 06. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей, применять стандарты антикоррупционного поведения.

ОК 07. Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, 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. Использовать информационные технологии в профессиональной деятельности.

ОК 10. Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках.

ОК 11. Использовать знания по финансовой грамотности, планировать предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере.

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

Таблица 1

Код результата обучения	Формы		
	текущего контроля	рубежного контроля	промежуточной аттестации
1	2	3	4
У1	УО,Т,ПЗ.К	Т, ПК	ДЗ
У2	УО.Т.ПЗ.К	Т. ПК	ДЗ
У3	УО, Т		ДЗ

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.

Текущий контроль успеваемости, промежуточная и итоговая аттестация по дисциплине проводится с целью определения степени соответствия уровня

освоения образовательных результатов требованием работодателей, предъявляемых к специалисту **техник**. Текущий контроль успеваемости обучающихся – это систематическая проверка усвоения образовательных результатов, проводимая преподавателем на текущих занятиях согласно расписанию учебных занятий в соответствии с ОПОП по специальности.

Промежуточная аттестация обучающихся – процедура, проводимая с целью оценки качества освоения обучающимися содержания части учебной дисциплины в рамках накопительной системы оценивания.

Итоговый контроль освоения дисциплины проводится в форме **дифференцированного зачета**, который преследует цель оценить освоение образовательных результатов по дисциплине. Условиями допуска к экзамену являются положительные результаты промежуточных аттестаций и выполненные практические работы по курсу дисциплины.

Оценка личностных, метапредметных и предметных результатов осуществляется с помощью письменного ответа на теоретические вопросы, в форме компьютерного теста и с помощью практического задания. Условием положительной аттестации дисциплины является положительная оценка освоения данных результатов по всем контролируемым показателям.

Предметом оценки освоения дисциплины являются личностные, метапредметные, предметные результаты, общие компетенции, способность применять их в практической деятельности и повседневной жизни.

Используемая система оценивания:

1. Критерии оценивания теоретической части

Основной целью оценки освоения учебной дисциплины является оценка личностных, метапредметных и предметных результатов. Оценка учебной дисциплины предусматривает использование накопительной системы оценивания.

Тесты, проверочные работы, оцениваются по пятибалльной шкале:

«5» - правильно выполнено 95 – 100% заданий;

«4» - правильно выполнено 80 – 94% заданий;

«3» - правильно выполнено 70 – 79% заданий;

«2» - правильно выполнено менее 70% заданий.

Практические работы оцениваются по пятибалльной шкале. Для письменных работ учащихся определяются следующие критерии оценок.

Оценка «отлично» ставится, если:

- работа выполнена полностью;
- в теоретических выкладках решения нет пробелов и ошибок;
- в тексте программы нет синтаксических ошибок (возможны одна-две различные неточности, описки, не являющиеся следствием незнания или непонимания учебного материала).

Оценка «хорошо» ставится, если:

- работа выполнена полностью, но обоснования шагов решения недостаточны (если умение обосновывать рассуждения не являлось специальным объектом проверки);

- допущена одна ошибка или два-три недочета в чертежах, выкладках или тексте программы.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если:

- допущены более одной ошибки или двух-трех недочетов в выкладках или программе, но учащийся владеет обязательными умениями по проверяемой теме.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если:

- допущены существенные ошибки, показавшие, что учащийся не владеет обязательными знаниями по данной теме в полной мере.

- работа показала полное отсутствие у учащегося обязательных знаний и умений по проверяемой теме.

Самостоятельная работа на ПК оценивается следующим образом:

Оценка «отлично» ставится, если:

- обучающийся самостоятельно выполнил все этапы решения задач на ПК;
- работа выполнена полностью и получен верный ответ или иное требуемое представление результата работы;

Оценка «хорошо» ставится, если:

- работа выполнена полностью, но при выполнении обнаружилось недостаточное владение навыками работы с ПК в рамках поставленной задачи;
- правильно выполнена большая часть работы (свыше 85 %);
- работа выполнена полностью, но использованы наименее оптимальные подходы к решению поставленной задачи.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если:

- работа выполнена не полностью, допущено более трех ошибок, но учащийся владеет основными навыками работы на ПК, требуемыми для решения поставленной задачи.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если:

- допущены существенные ошибки, показавшие, что учащийся не владеет обязательными знаниями, умениями и навыками работы на ПК или значительная часть работы выполнена не самостоятельно.

- работа показала полное отсутствие у учащихся обязательных знаний и навыков по проверяемой теме.

Для устных ответов определяются следующие критерии оценок.

Оценка «отлично» выставляется, если обучающийся:

- полно раскрыл содержание материала в объеме, предусмотренном программой и учебником;

- изложил материал грамотным языком в определенной логической последовательности, точно используя математическую и специализированную терминологию и символику;

- правильно выполнил чертежи и графики, сопутствующие ответу;
- показал умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации при выполнении практического задания;

- продемонстрировал усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость используемых при ответе умений и навыков;
- отвечал самостоятельно без наводящих вопросов учителя.

Возможны одна-две неточности при освещении второстепенных вопросов или в выкладках, которые ученик легко исправил по замечанию учителя.

Оценка «хорошо» выставляется, если:

- ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков:

- в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие логического и информационного содержания ответа;

- допущены один-два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию учителя;

- допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов или в выкладках, легко исправленные по замечанию учителя.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если:

- неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения программного материала, имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, чертежах и выкладках, исправленные после нескольких наводящих вопросов учителя;

- ученик не справился с применением теории в новой ситуации при выполнении практического задания, но выполнил задания обязательного уровня сложности по данной теме,

- при знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность основных умений и навыков.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если:

- не раскрыто основное содержание учебного материала;

- обнаружено незнание или непонимание учеником большей или наиболее важной части учебного материала,

- допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, в чертежах, блок-схем и иных выкладках, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов учителя.

- ученик обнаружил полное незнание и непонимание изучаемого учебного материала или не смог ответить ни на один из поставленных вопросов по изучаемому материалу.

1.5 Материально-техническое обеспечение контрольно-оценочных процедур

Технические средства обучения:

интерактивная доска с лицензионным программным обеспечением;

мультимедиа проектор.

II. Комплект материалов для оценки освоения УД

Прилагаются оценочные средства, сгруппированные по видам контроля.

2.1 Оценочные средства для текущего контроля

Типы заданий для текущего контроля

Разделы	Тип задания		
	У 1	У 2	У3
темы по программе УД			
Раздел 1. Основы трудового законодательства			
Тема 1.1. Правовое регулирование занятости	Решение ситуационных задач	решение тестовых заданий	перечни вопросов
Тема 1.2. Коллективный договор	решение тестовых заданий	решение тестовых заданий	решение тестовых заданий
Тема 1.3. Основания прекращения трудового договора	Решение ситуационных задач	задания на сравнение	решение тестовых заданий, ситуационных задач
Тема 1.3. Основания прекращения трудового договора	Решение ситуационных задач	перечни вопросов	тестовые задания
Тема 1.4. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха	Решение ситуационных задач	перечни вопросов	тестовые задания
Тема 1.5. Правовая характеристика оплаты труда		Составление резюме	решение тестовых заданий, ситуационных задач
Тема 1.6. Правовое регулирование дисциплины труда	решение тестовых заданий, ситуационных задач	результаты выполнения практических заданий	результаты выполнения самостоятельной работы
Раздел 2. Основы гражданского, гражданско-процессуального права			

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

Прилагаются оценочные средства.

2.2 Оценочные средства для рубежного контроля

Типы заданий для рубежного контроля

Разделы	Тип задания		
	У 1	У 2	У 3
темы по программе УД			
Раздел 1. Основы трудового законодательства			
Тема 1.1. Правовое регулирование занятости	Решение ситуационных задач	решение тестовых заданий	перечни вопросов
Тема 1.2. Коллективный договор	решение тестовых заданий	решение тестовых заданий	решение тестовых заданий
Тема 1.3. Основания прекращения трудового договора	Решение ситуационных задач	задания на сравнение	решение тестовых заданий, ситуационных задач
Тема 1.3. Основания прекращения трудового договора	Решение ситуационных задач	перечни вопросов	тестовые задания
Тема 1.4. Правовое регулирование рабочего времени и	Решение ситуационных задач	перечни вопросов	тестовые задания

времени отдыха			
Тема 1.5. Правовая характеристика оплаты труда		Составление резюме	решение тестовых заданий, ситуационных задач
Тема 1.6. Правовое регулирование дисциплины труда	решение тестовых заданий, ситуационных задач	результаты выполнения практических заданий	результаты выполнения самостоятельной работы
Раздел 2. Основы гражданского, гражданско-процессуального права			
Тема 2.1. Гражданское право		результаты выполнения практических заданий	результаты выполнения самостоятельной работы
Тема 2.2. Гражданские правоотношения	решение тестовых заданий, ситуационных задач	результаты выполнения практических заданий	результаты выполнения самостоятельной работы
Тема 2.3. Гражданское процессуальное право		результаты выполнения практических заданий	результаты выполнения самостоятельной работы
Раздел 3. Основы административного права			
Тема 3.1. Административно-правовые отношения	решение тестовых заданий, ситуационных задач	результаты выполнения практических заданий	результаты выполнения самостоятельной работы
Тема 3.2. Меры административно-правового пресечения		результаты выполнения практических заданий	результаты выполнения самостоятельной работы

Прилагаются оценочные средства.

2.3 Оценочные средства для итогового контроля (промежуточной аттестации)

Разделы	Тип задания		
	У 1	У 2	У 3
темы по программе УД			
Раздел 1. Основы трудового законодательства			
Тема 1.1. Правовое регулирование занятости	ДЗ		
Тема 1.2. Коллективный договор			ДЗ
Тема 1.3. Основания		ДЗ	

прекращения трудового договора			
Тема 1.3. Основания прекращения трудового договора	ДЗ		
Тема 1.4. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха		ДЗ	
Тема 1.5. Правовая характеристика оплаты труда			ДЗ
Тема 1.6. Правовое регулирование дисциплины труда		ДЗ	
Раздел 2. Основы гражданского, гражданско-процессуального права			
Тема 2.1. Гражданское право	ДЗ		
Тема 2.2. Гражданские правоотношения			ДЗ
Тема 2.3. Гражданское процессуальное право		ДЗ	
Раздел 3. Основы административного права			
Тема 3.1. Административно- правовые отношения	ДЗ		
Тема 3.2. Меры административно- правового пресечения			ДЗ

III. Оценочные средства

Текущий контроль

1. 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

2. 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:

1. Порядок рассмотрения дел о банкротстве в арбитражном суде».
2. Протокол разногласий по договору.
3. Виды экономических споров;
4. Досудебный (претензионный) порядок рассмотрения споров;
5. Сроки исковой давности
6. Понятие рабочего времени, его виды.
7. Режим рабочего времени, его виды.
8. Учет рабочего времени. Понятие и виды отдыха.
9. Порядок предоставления отпусков.

ТЕМЫ ДОКЛАДОВ:

1. Договор купли-продажи.
2. Договор поставки товаров.
3. Договор поставки товаров для государственных нужд.
4. Договор мены.
5. Договор дарения.
6. Договор ренты.
7. Договор аренды.
8. Договор подряда.
9. Договор возмездного оказания услуг.
10. Договор перевозки.

11. Договор займа.
12. Договор хранения.
13. О порядке и условиях признания гражданина безработным.
14. 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 зарплаты, 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:

1. Таблица № 1: «Организационно-правовые формы юридических лиц».
2. Таблица № 2: «Параметры гражданской дееспособности»

3. ВОПРОСЫ ДЛЯ ДИФФЕРЕНЦИРОВАННОГО ЗАЧЕТА (ДЗ):

1. Виды источников права, регулирующих экономические отношения в РФ.
2. Понятие гражданских правоотношений.
3. Имущественные и личные неимущественные отношения.

4. Виды и формы собственности в РФ.
5. Понятие предпринимательской деятельности, признаки.
6. Понятие «индивидуальный предприниматель», его правоспособность.
7. Понятие юридического лица, его признаки.
8. Виды учредительных документов, порядок государственной регистрации юридических лиц.
9. Виды организационно-правовых форм юридических лиц, их правовое положение.
10. Коммерческие и некоммерческие организации. Их отличительные признаки, формы.
11. Характер прав учредителей на имущество организации: обязательственные или вещные права
12. Правомочия собственника.
13. Объекты гражданских прав: понятие, виды, оборотоспособность.
14. Гражданско-правовой договор: содержание, форма, виды, порядок заключения.
15. Подведомственность и подсудность экономических споров.
16. Рассмотрение споров в арбитражном суде.
17. Понятие экономических споров.
18. Возмещение морального вреда.
19. Источники трудового права. Трудовой кодекс.
20. Трудовые правоотношения, их признаки. Субъекты трудовых правоотношений.
21. Трудовой договор. Существенные условия трудового договора.
22. Порядок заключения трудового договора.
23. Особенности заключения трудового договора с индивидуальным предпринимателем.
24. Основания прекращения трудового договора.
25. Отпуска: понятие, виды, порядок представления.
26. Понятие заработной платы. Минимальная заработная плата.
27. Понятие и виды материальной ответственности работника.
28. Полная материальная ответственность работника.
29. Понятие и виды дисциплинарной ответственности работника.
30. Субъекты и метод административного права.
31. Административные правонарушения. Кодекс об административных правонарушениях.
32. Понятие административной ответственности. Возраст наступления административной ответственности.
33. Виды административных взысканий
34. Порядок рассмотрения трудовых споров.
35. Понятие самозащиты работниками своих трудовых прав.
36. Рассмотрение трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.
37. 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 дисциплине

В комплект КОС внесены следующие изменения:

Дополнения и изменения в комплекте КОС обсуждены на заседании ПЦК

« _____ » _____ 20____ г. (протокол № _____).
Председатель ПЦК _____ / _____ /