

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
Димитровградский инженерно-технологический институт –
филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
(ДИТИ НИЯУ МИФИ)

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

по выполнению практических работ в преподавании

учебной дисциплины ОП.05 Трудовое право

программы подготовки специалистов среднего звена по специальности

40.02.01 Право и организация социального обеспечения (базовая подготовка)

Форма обучения: очная

Учебный цикл: профессиональный

Разработчик: Флегонтова Н.М., преподаватель техникума ДИТИ НИЯУ МИФИ

Димитровград

СОДЕРЖАНИЕ

Пояснительная записка.....	3
II курс (4 семестр)	
Инструкционная карта № 1.....	4
Инструкционная карта № 2.....	5
Инструкционная карта № 3.....	6
Инструкционная карта № 4.....	7
Инструкционная карта № 5.....	8
III курс (5 семестр)	
Инструкционная карта № 1.....	9
Инструкционная карта № 2.....	11
Инструкционная карта № 3.....	12
Инструкционная карта № 4.....	13
Инструкционная карта № 5.....	15
Инструкционная карта № 6.....	17
Инструкционная карта № 7.....	19
Инструкционная карта № 8.....	21
Инструкционная карта № 9.....	23
Инструкционная карта № 10.....	25
Инструкционная карта № 11.....	27
Инструкционная карта № 12.....	29
Инструкционная карта № 13.....	31
Инструкционная карта № 14.....	33
Инструкционная карта № 15.....	35
Инструкционная карта № 16.....	37
Инструкционная карта № 17.....	39

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Методические рекомендации по выполнению практических работ в преподавании учебной дисциплины ОП.05 Трудовое право (далее – методические рекомендации) определяют планирование, организацию и проведение практических занятий по учебной дисциплины ОП.05 Трудовое право (далее – по учебной дисциплины).

Практические занятия относятся к основным видам учебных занятий и составляют важную часть теоретической и профессиональной практической подготовки. Учебным планом по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения (базовая подготовка) предусмотрено количество практических занятий по соответствующей дисциплине. Тематика практических занятий определяется преподавателем и должна соответствовать содержанию рабочей программы учебной дисциплины.

Выполнение обучающимися практических работ направлено на:

- формирование общих и профессиональных компетенций;
- обобщение, систематизацию, углубление, закрепление полученных теоретических знаний по конкретным темам учебной дисциплины;
- формирование умений применять полученные знания на практике, реализацию единства интеллектуальной и практической деятельности;
- выработку при решении поставленных задач таких профессионально значимых качеств, как самостоятельность, ответственность, точность, творческая инициатива.

В предлагаемых методических рекомендациях предложены инструкционные карты для проведения практических работ, где:

- отражены цели занятия, формируемые общие и профессиональные компетенции, приобретаемые умения и навыки;
- указывается оснащение занятия, необходимая для проведения практических занятий литература;
- предусмотрены различные виды деятельности обучающихся и задания, а также алгоритм их выполнения.

Данные методические материалы могут быть использованы преподавателями, ведущими учебную дисциплину при проведении практических занятий, обучающимися при выполнении практических работ, а также администрацией техникума для осуществления контроля за организацией практических занятий.

II КУРС

Инструкционная карта № 1

Дисциплина: ОП.05. Трудовое право

Тема: «Трудовые отношения»

Цель занятия - углубить и закрепить теоретические знания, воспитывать чувство ответственности и самостоятельности при решении практических ситуаций.

Формируемые компетенции:

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

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

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

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

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

ОК 9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.

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

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

Приобретаемые умения и навыки:

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

Оснащение рабочего места: рабочие тетради, Трудовой кодекс РФ, персональный компьютер.

Время работы: 2 часа

Рекомендации по выполнению заданий

Внимательно прочитайте задание (предложенную проблемную ситуацию). Определите характер и объем задания, которое должно быть выполнено. Отвечать на поставленные вопросы и выполнять задания следует строго по определенному порядку, руководствуясь конкретными нормами права. При составлении правовых документов допускается использование образцов.

Рекомендуемая литература:

1. Трудовой кодекс РФ.

Задание 1. В трудовом договоре, заключенном с работником, не указана дата начала работы. Третий день подряд с момента его подписания работник не является на работу и не отвечает на телефонные звонки.

- *Письменно разъяснить возникли ли в данном случае трудовые отношения и вправе ли работодатель уволить работника в этом случае.*

- *Составить приказ, об аннулировании трудового договора используя предложенный образец.*

Задание 2. Определить обязан ли работодатель выплатить пособие по временной нетрудоспособности, если больничный лист представил работник, трудовой договор с которым был аннулирован.

Контрольные вопросы

1. Раскройте понятие трудового отношения.
2. Назовите основные признаки трудовых отношений.
3. Перечислите основания возникновения трудовых отношений.
4. Назовите основные права и обязанности работника.
5. Перечислите основные права и обязанности работодателя.

Инструкционная карта № 2

Дисциплина: ОП.05. Трудовое право
Тема: «Занятость и трудоустройство»

Цель занятия - углубить и закрепить теоретические знания, воспитывать чувство ответственности и самостоятельности при решении практических ситуаций.

Формируемые компетенции:

- ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.
- ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.
- ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.
- ОК 9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.
- ПК 1.1. Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты.
- ПК 2.2. Выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите и осуществлять их учет, используя информационно-компьютерные технологии.

Приобретаемые умения и навыки:

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

Оснащение рабочего места: рабочие тетради, персональный компьютер.

Время работы: 2 часа

Рекомендации по выполнению заданий

Внимательно прочитайте задание (предложенную проблемную ситуацию). Определите характер и объем задания, которое должно быть выполнено. Отвечать на поставленные вопросы и выполнять задания следует строго по определенному порядку, руководствуясь конкретными нормами права. При составлении правовых документов допускается использование образцов.

Рекомендуемая литература:

1. Трудовой кодекс РФ.
2. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации".
3. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации".

Задание 1. Организация через службу занятости осуществляет поиск работника на должность с вредными условиями труда. Служба занятости направила для трудоустройства женщину.

- *Определить вправе ли работодатель отказать женщине в трудоустройстве.*

Задание 2. Организация (ООО) численностью более 100 человек организовала, рабочие места для инвалидов и направила соответствующие сведения в службу занятости. Служба занятости направила для трудоустройства инвалидов в рамках установленной квоты. Однако организация отказала им в трудоустройстве, мотивируя подобный отказ желанием самостоятельно осуществлять поиск кандидатов.

- *Определить, вправе ли организация отказывать в заключение трудовых договоров инвалидам, направляемым для трудоустройства в организацию службой занятости в рамках установленной квоты.*

Задание 3. Работник уволен в связи с сокращением численности работников организации. В установленный срок он обратился в орган службы занятости населения, но не был им трудоустроен в течение двух месяцев после увольнения.

- *Определить признается ли такая ситуация исключительным случаем для установления органом службы занятости права работника на получение среднего месячного заработка в течение третьего месяца со дня увольнения.*

Контрольные вопросы

1. Раскройте понятие «занятость».
2. Какие граждане могут быть признаны безработными?
3. Какая работа считается подходящей?
4. Раскройте правила регистрации граждан в целях поиска подходящей работы.

Инструкционная карта № 3

Дисциплина: ОП.05. Трудовое право

Тема: «Заключение трудового договора»

Цель занятия - углубить и закрепить теоретические знания, воспитывать чувство ответственности и самостоятельности при решении практических ситуаций.

Формируемые компетенции:

- ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.
- ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.
- ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.
- ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.
- ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.
- ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.
- ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.
- ОК 9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.
- ПК 1.1. Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты.
- ПК 1.2. Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты.
- ПК 1.3. Рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций, других выплат, а также мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите.
- ПК 1.4. Осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод), индексацию и корректировку пенсий, назначение пособий, компенсаций и других социальных выплат, используя информационно-компьютерные технологии.
- ПК 2.2. Выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите и осуществлять их учет, используя информационно-компьютерные технологии.

Приобретаемые умения и навыки:

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

Оснащение рабочего места: рабочие тетради, персональный компьютер.

Время работы: 2 часа

Рекомендации по выполнению заданий

Внимательно прочитайте задание (предложенную проблемную ситуацию). Определите характер и объем задания, которое должно быть выполнено. Отвечать на поставленные вопросы и выполнять задания следует строго по определенному порядку, руководствуясь конкретными нормами права. При составлении правовых документов допускается использование образцов.

Рекомендуемая литература:

1. Трудовой кодекс РФ.
2. Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ "О страховых пенсиях".

Задание 1. В автотранспортное предприятие с просьбой о приеме на работу обратились:

Александров - водителем автобуса, Шмелева – бухгалтером, Поляков - поваром столовой, Громов - работником службы охраны предприятия, Реутова, окончившая среднюю школу - секретарем.

1. Проанализировать данную ситуацию и определите, какие документы необходимо представить указанным лицам?
2. Написать заявление о приеме на работу.

Задание 2. В организацию на работу принимают пенсионера. Его возраст - 57 лет, но он вышел на пенсию досрочно по достижении 55 лет.

Определить, можно ли заключить срочный трудовой договор с пенсионером по возрасту.

Задание 3. Составить сравнительную таблицу приема на работу несовершеннолетних лиц указав возраст, условия и характер работы.

Контрольные вопросы

1. Дайте определение трудового договора.
2. В какой форме заключается трудовой договор?
3. Перечислите необходимые реквизиты трудового договора.
4. Раскройте содержание и условия трудового договора.

Инструкционная карта № 4

Дисциплина: ОП.05. Трудовое право

Тема: «Изменение трудового договора»

Цель занятия - углубить и закрепить теоретические знания, воспитывать чувство ответственности и самостоятельности при решении практических ситуаций.

Формируемые компетенции:

- ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.
 - ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.
 - ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.
 - ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.
 - ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.
 - ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.
 - ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.
 - ОК 9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.
 - ПК 1.1. Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты.
 - ПК 1.2. Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты.
 - ПК 1.3. Рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций, других выплат, а также мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите.
 - ПК 1.4. Осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод), индексацию и корректировку пенсий, назначение пособий, компенсаций и других социальных выплат, используя информационно-компьютерные технологии.
 - ПК 2.2. Выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите и осуществлять их учет, используя информационно-компьютерные технологии.
- Приобретаемые умения и навыки:**
- знать содержание российского трудового права;
 - применять на практике нормы трудового и социального права;
 - анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;
 - анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.
- Оснащение рабочего места:** рабочие тетради, персональный компьютер.
- Время работы:** 2 часа

Рекомендации по выполнению заданий

Внимательно прочитайте задание (предложенную проблемную ситуацию). Определите характер и объем задания, которое должно быть выполнено. Отвечать на поставленные вопросы и выполнять задания следует строго по определенному порядку, руководствуясь конкретными нормами права. При составлении правовых документов допускается использование образцов.

Рекомендуемая литература:

1. Трудовой кодекс РФ.

Задание 1. Определить вправе ли работодатель по итогам аттестации изменить систему оплаты труда путем снижения установленных трудовым договором надбавок некоторым работникам, не прошедшим аттестацию.

Задание 2. Работодатель в связи с уменьшением объемов продаж планирует уменьшить оклады работникам (менеджерам по продажам), одновременно увеличив размеры премий за выполнение плана продаж. Данные изменения, по мнению работодателя, позволят в создавшихся условиях материально стимулировать работников к выполнению своих трудовых обязанностей. При этом для работников, успешно выполняющих план продаж, в связи с увеличением размера премии общий размер заработной платы не изменится. Иных изменений в организации не планируется.

- *Определить, правомерно ли внести данные изменения в трудовые договоры работников.*

Задание 3. Бухгалтер треста столовых Киселева 1 июня приказом директора треста была переведена из бухгалтерии в столовую, расположенную в том же здании, на ту же должность и с тем же окладом. Однако Киселева согласия на такой перевод не дала и отказалась от работы бухгалтером столовой. Директор треста столовых считал, что в данном случае имел место не перевод, а перемещение и согласия Киселевой не требовалось.

- *Проанализировать данную ситуацию и определить, кто прав в данном споре?*

Контрольные вопросы

1. Перечислите основания изменения условий трудового договора.
2. В чем отличие перевода от перемещения.
3. Назовите виды переводов.
4. Как оформить изменение условий трудового договора.
5. Допускается ли изменение трудового договора в одностороннем порядке.

Инструкционная карта № 5

Дисциплина: ОП.05. Трудовое право

Тема: «Прекращение трудового договора»

Цель занятия - углубить и закрепить теоретические знания, воспитывать чувство ответственности и самостоятельности при решении практических ситуаций.

Формируемые компетенции:

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

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

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

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

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

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

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

ОК 9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.

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

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

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

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

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

Приобретаемые умения и навыки:

- знать содержание российского трудового права;

- применять на практике нормы трудового и социального права;

- анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;

- анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.

Оснащение рабочего места: рабочие тетради, персональный компьютер.

Время работы: 2 часа

Рекомендации по выполнению заданий

Внимательно прочитайте задание (предложенную проблемную ситуацию). Определите характер и объем задания, которое должно быть выполнено. Отвечать на поставленные вопросы и выполнять задания следует строго по определенному порядку, руководствуясь конкретными нормами права. При составлении правовых документов допускается использование образцов.

Рекомендуемая литература:

1. Трудовой кодекс РФ.

Задание 1. Бухгалтер Смирнова была уволена по собственному желанию на основании поданного ею заявления. Через 5 дней она обратилась в юридическую консультацию за советом к адвокату о том, как ей восстановиться на прежней работе. На приеме она объяснила, что подача заявления была вынужденной, так как директор угрожал ей увольнением за систематическое неисполнение трудовых обязанностей. Из-за неприязненного отношения к ней директор наложил на нее за последние 3 месяца два выговора, даже не взяв от нее объяснений, хотя на предприятии она проработала 15 лет безо всяких замечаний.

1. Проанализируйте данную ситуацию и определите, кто прав в этой ситуации?

2. Напишите заявление об увольнении.

Задание 2. Библиотекарь Шумилова была уволена за систематическое нарушение трудовых обязанностей, которое выразилось в том, что она неправильно вела себя в коллективе (обо всех говорила только плохо, сплетничала), а также грубо относилась к читателям, в связи с чем директор библиотеки неоднократно предупреждал ее.

- Проанализируйте данную ситуацию и определите, законно ли увольнение?

Контрольные вопросы

1. Кто может быть инициатором увольнения работников?
2. Какое условие необходимо выполнить, прежде чем уволиться по собственному желанию? Почему закон устанавливает такое ограничение?
3. По каким основаниям может быть уволен работник по инициативе администрации?
4. Почему перечень оснований увольнения, зафиксированный в законе, администрация не может дополнять, не найдя в нем подходящего основания?
5. Как оформляется увольнение с работы?

III КУРС

Инструкционная карта № 1

Дисциплина: ОП.05. Трудовое право

Тема: «Сокращенное рабочее время»

Цель занятия - углубить и закрепить теоретические знания, воспитывать чувство ответственности и самостоятельности при решении практических ситуаций.

Формируемые компетенции:

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

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

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

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

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

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

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

ОК 9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.

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

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

Приобретаемые умения и навыки:

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

Оснащение рабочего места: рабочие тетради, персональный компьютер.

Время работы: 2 часа

Рекомендации по выполнению заданий

Внимательно прочитайте предложенную проблемную ситуацию. Определите характер и объем задания, которое должно быть выполнено. Отвечать на поставленные вопросы и выполнять задания следует строго по определенному порядку, руководствуясь конкретными нормами права. При составлении правовых документов допускается использование образцов.

Рекомендуемая литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.
2. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 21.07.2014) "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации".
3. Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

Ситуация 1: В организацию на работу принят инвалид. На основании его заявления ему установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Однако документов, подтверждающих инвалидность, он не представил.

Задание проанализировать нормы ТК РФ и ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" и определить, каким образом производить оплату труда данному работнику: с сохранением полного размера заработной платы для занимаемой должности или пропорционально отработанному времени?

Ситуация 2: Индивидуальный предприниматель на основании соответствующей лицензии осуществляет деятельность по дошкольному образованию детей (курсы изучения иностранных языков).

Задание проанализировать нормы ТК РФ и ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и определить, обязан ли предприниматель обеспечивать педагогам (учителям иностранного языка), работающим у него, сокращенную продолжительность рабочего дня и оплату труда сверх установленной продолжительности? Если да, то какую именно?

Ситуация 3: Работнице организации установлена II группа инвалидности (рабочая). В индивидуальной программе реабилитации инвалида (ИПР) указано ограничение по времени работы - не более 35 часов в неделю. Ра-

ботница просит установить ей сокращенную рабочую неделю - 4 дня по 8 часов. При этом общая продолжительность рабочего времени в неделю получается 32 часа. В ИПР инвалида и в ТК РФ прямо сказано - не более 35 часов для этой категории работников, то есть менее - допускается. При этом другому работнику с такой же группой инвалидности установлен 7-часовой рабочий день, в итоге получается 35 часов в неделю. Ему сохраняется полная оплата труда.

Задание проанализировать нормы ТК РФ и ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" и определить, правомерно ли работнице-инвалиду при установлении ей продолжительности рабочего времени 32 часа в неделю производить оплату труда в полном объеме?

Ситуация 4: Работник работает в организации на 0,1 ставки.

Задание проанализировать нормы ТК РФ и определить, нужно ли сокращать рабочее время работника в предпраздничный день на один час, если рабочий день составляет один час?

Контрольные вопросы

1. Дайте понятие сокращенного рабочего времени.
2. В чем состоят различия между сокращенным и неполным рабочим временем?
3. Какова продолжительность рабочего времени инвалидов?
4. Как оплачивается сокращенная продолжительность рабочего времени?

Инструкционная карта № 2

Дисциплина: ОП.05. Трудовое право

Тема: «Неполное рабочее время»

Цель занятия - углубить и закрепить теоретические знания, воспитывать чувство ответственности и самостоятельности при решении практических ситуаций.

Формируемые компетенции:

- ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.
- ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.
- ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.
- ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.
- ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.
- ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.
- ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.
- ОК 9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.
- ПК 1.1. Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты.
- ПК 2.2. Выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите и осуществлять их учет, используя информационно-компьютерные технологии.

Приобретаемые умения и навыки:

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

Оснащение рабочего места: рабочие тетради, персональный компьютер.

Время работы: 2 часа

Рекомендации по выполнению заданий

Внимательно прочитайте предложенную проблемную ситуацию. Определите характер и объем задания, которое должно быть выполнено. Отвечать на поставленные вопросы и выполнять задания следует строго по определенному порядку, руководствуясь конкретными нормами права. При составлении правовых документов допускается использование образцов.

Рекомендуемая литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.
2. Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей".
3. Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством".

Ситуация 1: Беременная работница написала заявление о предоставлении ей неполного рабочего дня.

Задание: Проанализировать нормы ТК РФ и определить:

1. На сколько часов можно его сократить?
2. Необходимо ли заключать дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении режима рабочего времени?

Ситуация 2: Работница находится в отпуске по уходу за ребенком до полутора лет и при этом работает на условиях неполного рабочего времени с сокращенным рабочим днем продолжительностью семь рабочих часов (сокращение на час).

Задание: Проанализировать нормы НПА и определить, правомерна ли в данной ситуации выплата пособия по уходу за ребенком и будет ли иметь право эта работница на выплату данного пособия, если она обратилась к работодателю с заявлением о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы?

Ситуация 3: Работающей женщине, имеющей ребенка до полутора лет, по ее заявлению установлен неполный рабочий день - с 9 до 16 часов, обеденный перерыв с 13 до 14 часов, а также перерывы для кормления ребенка в суммированном виде перенесены на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением на 1 час, то есть работница уходит с работы в 15.00.

Задание: Проанализировать нормы ТК РФ и определить, сокращается ли рабочий день этой работницы еще на один час перед нерабочим праздничным днем?

Контрольные вопросы

1. Дайте понятие неполного рабочего времени.
2. В чем состоят различия между сокращенным и неполным рабочим временем?
3. Назовите категории лиц, которым работодатель обязан установить неполное рабочее время.
4. Как оплачивается неполное рабочее время?

Инструкционная карта № 3

Дисциплина: ОП.05. Трудовое право

Тема: «Сверхурочные работы»

Цель занятия - углубить и закрепить теоретические знания, воспитывать чувство ответственности и самостоятельности при решении практических ситуаций.

Формируемые компетенции:

- ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.
- ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.
- ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.
- ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.
- ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.
- ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.
- ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.
- ОК 9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.
- ПК 1.1. Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты.
- ПК 2.2. Выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите и осуществлять их учет, используя информационно-компьютерные технологии.

Приобретаемые умения и навыки:

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

Оснащение рабочего места: рабочие тетради, персональный компьютер.

Время работы: 2 часа

Рекомендации по выполнению заданий

Внимательно прочитайте предложенную проблемную ситуацию. Определите характер и объем задания, которое должно быть выполнено. Отвечать на поставленные вопросы и выполнять задания следует строго по определенному порядку, руководствуясь конкретными нормами права. При составлении правовых документов допускается использование образцов.

Рекомендуемая литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.

Ситуация 1: Работник, которому установлена 5-дневная рабочая неделя с 8-часовым рабочим днем, с его письменного согласия иногда привлекается к работе в выходные или нерабочие праздничные дни. При этом продолжительность работы в такие дни составляет 10 часов.

Задание: Проанализировать нормы ТК РФ и определить:

1. Как оплачиваются данные часы, если работнику установлена часовая тарифная ставка?
2. Включаются ли часы, отработанные работником в выходной или нерабочий праздничный день сверх установленной для него ежедневной продолжительности рабочего времени?

Ситуация 2: В связи с выполнением срочного проекта работодатель привлек всех работников юридического отдела к сверхурочной работе с их письменного согласия. В течение шести дней подряд работники юридического отдела работали сверхурочно один час до работы и один час после работы.

Задание: Проанализировать нормы ТК РФ и определить, правомерны ли действия работодателя?

Ситуация 3: Работнику установлен неполный рабочий день продолжительностью четыре часа. Его попросили отработать дополнительно четыре часа. Таким образом, рабочий день данного работника составил восемь часов.

Задание: Проанализировать нормы ТК РФ и определить:

1. В каком порядке оплачиваются дополнительно отработанные четыре часа?
2. Являются ли эти четыре часа сверхурочными?
3. Следует ли их дополнительно компенсировать?

Контрольные вопросы

1. Дайте понятие сверхурочных работ.
2. Какова продолжительность сверхурочных работ?
3. Назовите случаи, когда работодатель может привлечь работника к сверхурочной работе.
4. Назовите категории лиц, которых работодатель не может привлечь к сверхурочным работам.
5. Как оплачивается сверхурочная работа?

Инструкционная карта № 4

Дисциплина: ОП.05. Трудовое право

Тема: «Выходные и праздничные дни»

Цель занятия - углубить и закрепить теоретические знания, воспитывать чувство ответственности и самостоятельности при решении практических ситуаций.

Формируемые компетенции:

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

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

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

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

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

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

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

ОК 9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.

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

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

Приобретаемые умения и навыки:

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

ции.

Оснащение рабочего места: рабочие тетради, персональный компьютер.

Время работы: 2 часа

Рекомендации по выполнению заданий

Внимательно прочитайте задание (предложенную проблемную ситуацию). Определите характер и объем задания, которое должно быть выполнено. Отвечать на поставленные вопросы и выполнять задания следует строго по определенному порядку, руководствуясь конкретными нормами права. При составлении правовых документов допускается использование образцов.

Рекомендуемая литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.
2. Постановление Правительства РФ от 13.10.2008 № 749 "Об особенностях направления работников в служебные командировки".
3. Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Ситуация 1: Работнику установлен режим неполного рабочего времени с рабочими днями с понедельника по четверг и с выходными днями в пятницу, субботу и воскресенье. На июнь выпадали четырехдневные выходные дни - 12, 13, 14, 15, один из которых является праздничным - Днем России. Пятница 13 июня является для работника, работающего в режиме неполной рабочей недели, выходным.

Задание: Проанализировать нормы ТК РФ и определить, необходимо ли было выходной день, совпадающий с нерабочим днем 13 июня, переносить на следующий рабочий день - 16 июня.?

Ситуация 2: Работодатель с согласия работника направляет его в командировку 22 февраля.

Предполагается, что в пути работник будет находиться 22 февраля (выходной день) и 23 февраля (праздничный день), в том числе в ночное время, а в первый рабочий день приступит к выполнению служебных обязанностей.

Задание: Проанализировать нормы ТК РФ и определить:

1. Правомерно ли направление работника в командировку в указанные дни, учитывая согласие работника?

2. Если правомерно, то каков порядок оплаты времени нахождения в пути в рассматриваемой ситуации?

3. Вправе ли работник в данном случае требовать предоставления других дней отдыха (взамен проведенных в пути)?

Ситуация 3: У работника восьмичасовой рабочий день при пятидневной неделе (суббота и воскресенье - выходные). Но в последний день месяца он уходит в 12 часов дня и вновь приступает к работе в 20.00 этого же дня до 8.00 следующего (в ночную смену). Если же последний день месяца - суббота или воскресенье, то он должен работать только в ночную смену без работы днем. Такой режим обусловлен спецификой труда и закреплён в условиях трудового договора. Работник обратился к работодателю с требованием заменить оплату за работу в ночное время предоставлением отгула.

Задание: Проанализировать нормы ТК РФ и определить:

1. Имеет ли право работник в этом случае требовать предоставления отгула?

2. Если его ночные смены выпадают на праздничный или выходной день, то как работодатель должен их оплачивать?

Контрольные вопросы

1. Какие виды времени отдыха установлены трудовым законодательством?
2. Какие категории работников не должны привлекаться к сверхурочным работам?
3. Как привлечь к работе в нерабочие праздничные дни?
4. Как оплачивается работа в выходной, нерабочий праздничный день?
5. В какие сроки работник должен использовать день отдыха, предоставленный ему работодателем за работу в выходной день?

Инструкционная карта № 5

Дисциплина: ОП.05. Трудовое право

Тема: «Порядок предоставления отпусков»

Цель занятия - углубить и закрепить теоретические знания, воспитывать чувство ответственности и самостоятельности при решении практических ситуаций.

Формируемые компетенции:

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

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

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

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

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

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

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

ОК 9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.

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

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

Приобретаемые умения и навыки:

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

Оснащение рабочего места: рабочие тетради, персональный компьютер.

Время работы: 2 часа

Рекомендации по выполнению заданий

Внимательно прочитайте задание (предложенную проблемную ситуацию). Определите характер и объем задания, которое должно быть выполнено. Отвечать на поставленные вопросы и выполнять задания следует строго по определенному порядку, руководствуясь конкретными нормами права. При составлении правовых документов допускается использование образцов.

Рекомендуемая литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.
2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях.
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних".

Ситуация 1: В течение 11 месяцев работница, находясь в отпуске по уходу за ребенком до полутора лет, работает на условиях неполного рабочего времени и получает соответствующее пособие.

Задание: Проанализировать нормы НПА и определить:

- 1. Должен ли работодатель предоставить работнице ежегодный основной оплачиваемый отпуск?*
- 2. Надо ли выплачивать пособие по уходу за ребенком до полутора лет за период нахождения в основном отпуске?*

Ситуация 2: Работодатель заставляет разбивать ежегодный оплачиваемый отпуск на три части: один раз 14 дней и два раза по 7 дней.

Задание: Проанализировать нормы ТК РФ и дать письменное разъяснение, законны ли действия работодателя?

Ситуация 3: Работник работает на производстве с вредными (опасными) условиями труда - на подземных горных работах. В соответствии с условиями трудового договора ему предоставляется: ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней. При этом работодатель сокращает продолжительность 14-дневного ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, мотивируя это тем, что в период нахождения в основном оплачиваемом отпуске работник не занят на работе с вредными (опасными) условиями труда.

Задание: Проанализировать нормы ТК РФ и дать письменное разъяснение, правомерны ли действия работодателя?

Ситуация 4: Работник организации в связи с рождением ребенка написал заявление о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью пять календарных дней. При этом пятый календарный день приходится на нерабочий праздничный день.

Задание: Проанализировать нормы ТК РФ и определить должен ли работодатель в таком случае продлить работнику отпуск без сохранения заработной платы на один день.

Контрольные вопросы

1. Какова продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска?
2. Возможна ли замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией?
3. Какова минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска?
4. Каким категориям работников предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск?
5. Каким категориям работников предоставляется отпуска без сохранения заработной платы?
6. Какова продолжительность отпуска без сохранения заработной платы?
7. Каков порядок предоставления отпуска без сохранения заработной платы?

Инструкционная карта № 6

Дисциплина: ОП.05. Трудовое право

Тема: «Оплата труда»

Цель занятия - углубить и закрепить теоретические знания, воспитывать чувство ответственности и самостоятельности при решении практических ситуаций.

Формируемые компетенции:

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

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

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

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

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

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

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

ОК 9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.

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

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

Приобретаемые умения и навыки:

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

Оснащение рабочего места: рабочие тетради, персональный компьютер.

Время работы: 2 часа

Рекомендации по выполнению заданий

Внимательно прочитайте задание (предложенную проблемную ситуацию). Определите характер и объем задания, которое должно быть выполнено. Отвечать на поставленные вопросы и выполнять задания следует строго по определенному порядку, руководствуясь конкретными нормами права. При составлении правовых документов допускается использование образцов.

Рекомендуемая литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.
2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях.

Ситуация 1: Организация, занимающаяся экспортно-импортными операциями, осуществляет расчеты за поставляемые товары в евро и долларах США. Заработная плата менеджеров зависит от объема продаж.

Задание: Проанализировать нормы ТК РФ и определить, правомерно ли установить в трудовом договоре с менеджером заработную плату в евро или долларах.

Ситуация 2: В трудовых договорах с работниками организации установлены дни выплаты заработной платы: 5-е и 20-е числа ежемесячно. Работодатель планирует изменить дни выплаты заработной платы на 15-е и 30-е числа месяца.

Задание: Проанализировать нормы ТК РФ и определить, имеет ли право работодатель изменить дни выплаты заработной платы. Если да, то, каким образом это сделать?

Ситуация 3: Работника с его согласия в письменном виде привлекли к работе 1 Мая (праздничный день). Однако дополнительно работа в этот день не оплачивалась, другой день отдыха работнику не предоставлялся.

Задание: Проанализировать нормы ТК РФ и определить, вправе ли работник, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на период до выплаты задержанной суммы.

Ситуация 4: Работнику установлен неполный рабочий день продолжительностью четыре часа. Его попросили отработать дополнительно четыре часа. Таким образом, рабочий день данного работника составил восемь часов.

Задание: Проанализировать нормы ТК РФ и определить:

- 1. В каком порядке оплачиваются дополнительно отработанные четыре часа?*
- 2. Являются ли эти четыре часа сверхурочными?*
- 3. Следует ли их дополнительно компенсировать?*

Контрольные вопросы

1. Раскрыть понятие оплаты труда.
2. Дать определение заработной платы.
3. Как оплачивается работа в выходные и нерабочие праздничные дни?
4. Как оплачивается сверхурочная работа?
5. Перечислите формы оплаты труда.
6. Как производятся выплаты при увольнении?

Инструкционная карта № 7

Дисциплина: ОП.05. Трудовое право

Тема: «Гарантии и компенсации»

Цель занятия - углубить и закрепить теоретические знания, воспитывать чувство ответственности и самостоятельности при решении практических ситуаций.

Формируемые компетенции:

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

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

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

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

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

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

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

ОК 9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.

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

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

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

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

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

Приобретаемые умения и навыки:

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

Оснащение рабочего места: рабочие тетради, персональный компьютер.

Время работы: 2 часа

Рекомендации по выполнению заданий

Внимательно прочитайте задание (предложенную проблемную ситуацию). Определите характер и объем задания, которое должно быть выполнено. Ответить на поставленные вопросы и выполнять задания следует строго по определенному порядку, руководствуясь конкретными нормами права. При составлении правовых документов допускается использование образцов.

Рекомендуемая литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.
2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях.
3. Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации.

Ситуация 1: В организации редактором сайта работает дистанционный работник. В трудовом договоре место работы указано как место фактического нахождения работника (без указания конкретного

города). В сентябре 2020 г. работник переехал жить в район Крайнего Севера; на его трудовую функцию переезд не повлиял.

Задание: Проанализировать нормы ТК РФ и определить:

1. Обязан ли работодатель после переезда предоставлять данному работнику гарантии и компенсации, предусмотренные гл. 50 Трудового кодекса РФ?

2. Вправе ли работодатель по своей инициативе расторгнуть трудовой договор с работником из-за необходимости предоставлять такие гарантии (в связи с тем, что у него увеличатся расходы на содержание работника)?

Ситуация 2: По результатам аттестации рабочих мест, проведенной работодателем, были выявлены вредные условия труда, поэтому в трудовые договоры включены гарантии и компенсации за работу с вредными условиями труда. Однако при проведении специальной оценки условий труда вредность не выявлена.

Задание: Проанализировать нормы ТК РФ и определить:

1. В каком порядке вносить изменения в трудовые договоры с целью исключения из них условий о гарантиях и компенсациях за работу с вредными условиями труда?

2. Нужно ли предупреждать работников о данных изменениях в трудовом договоре за два месяца?

3. Каковы действия работодателя в случае отказа работника от внесения изменений в трудовой договор?

Ситуация 3: Работник по своей инициативе получал первое высшее образование. Работодатель, в свою очередь, предоставлял ему гарантии и компенсации, положенные работникам, совмещающим работу с получением образования. На последнем курсе работник бросил обучение и поступил на другой факультет, начав обучаться с первого курса.

Задание: Проанализировать нормы ТК РФ и определить, может ли в этой ситуации работодатель отказать работнику в предоставлении гарантий и компенсаций, связанных с обучением.

Контрольные вопросы

1. Что такое гарантии и компенсации? В чем их различие?
2. В каких случаях предоставляются гарантии и компенсации?
3. Какие расходы возмещаются работникам, направленным в служебную командировку?
4. Назовите расходы, которые подлежат возмещению при переезде работника на работу в другую местность.
5. На какие отпуска и выплаты имеют право работники, совмещающие работу с обучением?

Инструкционная карта № 8

Дисциплина: ОП.05. Трудовое право

Тема: «Трудовой распорядок»

Цель занятия - углубить и закрепить теоретические знания, воспитывать чувство ответственности и самостоятельности при решении практических ситуаций.

Формируемые компетенции:

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

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

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

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

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

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

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

ОК 9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.

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

Приобретаемые умения и навыки:

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

Оснащение рабочего места: рабочие тетради, персональный компьютер.

Время работы: 2 часа

Рекомендации по выполнению заданий

Внимательно прочитайте задание (предложенную проблемную ситуацию). Определите характер и объем задания, которое должно быть выполнено. Отвечать на поставленные вопросы и выполнять задания следует строго по определенному порядку, руководствуясь конкретными нормами права. При составлении правовых документов допускается использование образцов.

Рекомендуемая литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.
2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях.

Ситуация 1: В организации действует представительный орган работников - совет трудового коллектива. Положением о совете трудового коллектива, утвержденным общим собранием работников организации, предусмотрено, что совет трудового коллектива вправе применить к нарушителям трудовой дисциплины меры общественного воздействия (общественное замечание и общественный выговор). Работодатель в целях стимулирования работников к добросовестному исполнению трудовых обязанностей хочет включить указание на возможность применения мер общественного воздействия к нарушителям трудовой дисциплины в правила внутреннего трудового распорядка.

Задание: Проанализировать нормы ТК РФ и определить, соответствует ли трудовому законодательству включение в правила внутреннего трудового распорядка организации положения о том, что за совершение дисциплинарного проступка применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия?

Ситуация 2: В правилах трудового распорядка организация установила, что в случае опоздания более чем на 15 минут в таблице учета рабочего времени отражается время на час меньше. Например, если утром работник опоздал на 20 минут, то в таблице отражается 7 часов вместо 8 часов.

Задание: Проанализировать нормы ТК РФ и определить, может ли работодатель в целях повышения дисциплины труда установить такие особенности отражения рабочего времени в таблице?

Ситуация 3: В целях контроля за соблюдением работниками трудовой дисциплины организация в правилах, устанавливающих внутренний трудовой распорядок, предусмотрела обязанность работников перед началом работы отмечать время своего прихода на работу, а по окончании рабочего дня - время ухода с работы в специальном журнале.

Задание: Проанализировать нормы ТК РФ и определить, вправе ли организация предусмотреть в ПВТР указанную обязанность работников?

Контрольные вопросы

1. Что понимается под дисциплиной труда?
2. Назовите правовые методы обеспечения трудовой дисциплины.
3. Что такое внутренний трудовой распорядок?
4. Какими нормативными актами регулируется трудовой распорядок?
5. Каково содержание правил внутреннего трудового распорядка?
6. Каков порядок принятия правил внутреннего трудового распорядка?

Инструкционная карта № 9

Дисциплина: ОП.05. Трудовое право

Тема: «Поощрение за труд»

Цель занятия - углубить и закрепить теоретические знания, воспитывать чувство ответственности и самостоятельности при решении практических ситуаций.

Формируемые компетенции:

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

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

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

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

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

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

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

ОК 9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.

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

Приобретаемые умения и навыки:

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

Оснащение рабочего места: рабочие тетради, персональный компьютер.

Время работы: 2 часа

Рекомендации по выполнению заданий

Внимательно прочитайте задание (предложенную проблемную ситуацию). Определите характер и объем задания, которое должно быть выполнено. Отвечать на поставленные вопросы и выполнять задания следует строго по определенному порядку, руководствуясь конкретными нормами права. При составлении правовых документов допускается использование образцов.

Рекомендуемая литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.
2. Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 "О трудовых книжках" (вместе с "Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей").
3. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".
4. Постановление Минтруда РФ от 10.10.2003 № 69 "Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек".

Ситуация 1: Коллективным договором предусмотрено, что одним из видов поощрения работников является размещение фотографии работника на Доске почета.

Задание: Проанализировать нормы НПА и определить, можно ли запись о том, что фотография работника размещена на Доске почета, вносить в трудовую книжку работника?

Ситуация 2: В локальном акте организации закреплено положение о выплате единовременного поощрения в размере среднего заработка при увольнении работника в связи с выходом на пенсию.

Задание: Проанализировать нормы НПА и определить:

- 1. Как рассчитать в этом случае средний заработок?*
- 2. На какие дни нужно умножить средний дневной заработок: на рабочие или календарные?*

Ситуация 3: Работодатель лишил работника премии в результате дисциплинарного проступка. В последующем суд отменил приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности.

Задание: Проанализировать нормы ТК РФ и определить, обязан ли работодатель пересчитать выплаченную премию и заплатить недоплаченную часть премии в связи с отмененным дисциплинарным взысканием?

Ситуация 4: В соответствии с положением о премировании организации премия по итогам работы за полугодие не назначается в случае наличия хотя бы одного нарушения должностных обязанностей в учетном периоде. Работник опоздал на работу на час, работодателем было затребовано письменное объяснение, которое не было представлено в течение двух дней, о чем составлен акт.

Задание: Проанализировать нормы ТК РФ и определить, правомерно ли не назначить работнику премию, если работодатель принял решение не применять к работнику дисциплинарное взыскание?

Контрольные вопросы

1. Что понимается под поощрением за труд?
2. Какие меры поощрения предусмотрены законодательством о труде?
3. Можно ли поощрить работника, имеющего неснятое дисциплинарное взыскание?
4. Нужно ли вносить в трудовую книжку работника записи о поощрениях?

Инструкционная карта № 10

Дисциплина: ОП.05. Трудовое право
Тема: «Дисциплинарные взыскания»

Цель занятия - углубить и закрепить теоретические знания, воспитывать чувство ответственности и самостоятельности при решении практических ситуаций.

Формируемые компетенции:

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

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

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

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

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

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

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

ОК 9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.

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

Приобретаемые умения и навыки:

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

Оснащение рабочего места: рабочие тетради, персональный компьютер.

Время работы: 2 часа

Рекомендации по выполнению заданий

Внимательно прочитайте задание (предложенную проблемную ситуацию). Определите характер и объем задания, которое должно быть выполнено. Отвечать на поставленные вопросы и выполнять задания следует строго по определенному порядку, руководствуясь конкретными нормами права. При составлении правовых документов допускается использование образцов.

Рекомендуемая литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.

Ситуация 1: Работник отсутствовал на работе один рабочий день, предупредив непосредственного начальника о своем неудовлетворительном самочувствии.

При выходе на работу директор потребовал письменного объяснения от работника причины отсутствия. Больничного листа на день отсутствия на работе у работника нет, так как к врачу он не обращался.

После выяснения причины отсутствия согласно письменному объяснению работника директор применил к нему дисциплинарное взыскание в виде приказа о вынесении замечания работнику за прогул.

Задание: Проанализировать нормы ТК РФ и определить, правомерно ли поступил работодатель в данной ситуации?

Ситуация 2: В организации задержка выплаты заработной платы. Работники уведомили работодателя о прекращении работы. Работодатель выплатить своевременно заработную плату не может. Он произвел выплату в размере 30% от зарплаты и перечислил денежные средства на банковские карты работников. После выплаты аванса работники на работу не вышли. Директор настаивает на увольнении

работников за прогул.

Задание: Проанализировать нормы ТК РФ и определить:

1. Правомерно ли поступают работники?

2. Может ли работодатель применить меры дисциплинарного взыскания в указанном случае?

Ситуация 3: В должностные обязанности руководителя отдела согласно его должностной инструкции входят помимо прочих обязанностей организация работы отдела и ее контроль, обучение и консультирование работников, проверка их работы и предотвращение совершения ими нарушений. Один из работников отдела совершил грубую ошибку при работе с клиентом, повлекшую причинение ущерба организации. Кроме того, к руководителю в течение последних шести месяцев были применены два дисциплинарных взыскания в виде замечания и выговора (за опоздание на работу, за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей).

Задание: Проанализировать нормы ТК РФ и определить, можно ли при таких обстоятельствах уволить руководителя отдела за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, если работник имеет дисциплинарное взыскание?

Ситуация 4: Работник организации в ходе производственной деятельности допускает высокомерное и пренебрежительное отношение к коллегам, нецензурные выражения при общении с ними. Устные замечания коллег воздействия на него не имеют. При этом работник очень хорошо справляется с профессиональными обязанностями, является отличным специалистом, не допускает нарушений внутреннего распорядка.

Задание: Проанализировать нормы ТК РФ и определить, может ли работодатель в данном случае применить к работнику дисциплинарное взыскание за нарушение норм деловой этики?

Ситуация 5: Работник направил в общероссийский профсоюз и прокуратуру жалобу о нарушении его трудовых прав, приложив к ней копию локального акта работодателя - положения об оплате труда работников организации. Работник при поступлении на работу подписал обязательство о конфиденциальности, согласно которому обязался не передавать третьим лицам без письменного согласия работодателя копии локальных нормативных актов. В трудовом договоре с работником и иных локальных актах работодателя ссылок на соблюдение обязательства о конфиденциальности нет.

Задание: Проанализировать нормы ТК РФ и определить, вправе ли работодатель наложить на работника дисциплинарное взыскание за нарушение обязательства о конфиденциальности, выразившееся в предоставлении работником без письменного согласия работодателя в профсоюз и прокуратуру копии положения об оплате труда работников?

Контрольные вопросы

1. Что понимается под дисциплинарной ответственностью?
2. Каковы основные принципы дисциплинарной ответственности?
3. Что является основанием наступления дисциплинарной ответственности?
4. Каковы виды дисциплинарной ответственности и меры дисциплинарного взыскания?
5. Каков порядок наложения дисциплинарных взысканий?
6. Каков порядок обжалования и снятия дисциплинарных взысканий?

Инструкционная карта № 11

Дисциплина: ОП.05. Трудовое право

Тема: «Переподготовка, и повышение квалификации работников»

Цель занятия - углубить и закрепить теоретические знания, воспитывать чувство ответственности и самостоятельности при решении практических ситуаций.

Формируемые компетенции:

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

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

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

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

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

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

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

ОК 9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.

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

Приобретаемые умения и навыки:

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

Оснащение рабочего места: рабочие тетради, персональный компьютер.

Время работы: 2 часа

Рекомендации по выполнению заданий

Внимательно прочитайте задание (предложенную проблемную ситуацию). Определите характер и объем задания, которое должно быть выполнено. Отвечать на поставленные вопросы и выполнять задания следует строго по определенному порядку, руководствуясь конкретными нормами права. При составлении правовых документов допускается использование образцов.

Рекомендуемая литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.

Ситуация 1: Работник организации получил диплом бакалавра, после его получения он принял решение пойти учиться на курсы повышения квалификации. Работник самостоятельно нашел интересующие его курсы и требует, чтобы работодатель, в соответствии со ст. 196 ТК РФ, обеспечил условия для совмещения работы с получением образования на этих курсах.

Задание: Проанализировать нормы ТК РФ и определить, обязан ли работодатель выполнять данные требования?

Ситуация 2: Между работодателем и работником было заключено дополнительное со-

глашение к трудовому договору, предусматривающее направление работника в вуз для повышения квалификации. Дополнительным соглашением предусмотрено, что работник обязуется после прохождения обучения отработать в организации три года, а в случае расторжения трудового договора до истечения трех лет после прохождения обучения без уважительных причин по инициативе работника, прошедшего обучение, работник обязуется возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени. Нормативно установленной обязанности работодателя направлять работника данной профессии на повышение квалификации не имелось. По истечении месяца со дня окончания обучения и получения удостоверения о повышении квалификации работник был уволен по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ без уважительных причин. Работодатель предложил работнику в соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору вернуть затраченные на обучение работника средства. Работник, считая, что трудовым законодательством РФ не предусмотрено взыскания с работников расходов, понесенных работодателем в связи с направлением работника на курсы повышения квалификации, с повышением работником уровня квалификации, отказался выполнить указанное условие дополнительного соглашения.

Задание: Проанализировать нормы ТК РФ и определить, прав ли работник, отказываясь возместить работодателю понесенные расходы на обучение по указанному мотиву?

Ситуация 3: В соответствии с приказом работодателя преподаватель направлен в командировку для повышения квалификации, при этом время занятий выпадает на выходные дни работника.

Задание: Проанализировать нормы ТК РФ и определить, обязан ли работодатель оплачивать это время?

Контрольные вопросы

1. Сформулируйте понятие профессиональной подготовки.
2. Назовите виды профессиональной подготовки.
3. Каковы цели профессиональной подготовки работников?
4. Как определяется понятие «повышение квалификации»?
5. Какие виды обучения включает в себя повышение квалификации?
6. Как осуществляется профессиональная подготовка работников на рабочем месте?
7. Перечислите формы переподготовки (переобучения) работников.

Инструкционная карта № 12

Дисциплина: ОП.05. Трудовое право

Тема: «Учет и расследование несчастных случаев на производстве»

Цель занятия - углубить и закрепить теоретические знания, воспитывать чувство ответственности и самостоятельности при решении практических ситуаций.

Формируемые компетенции:

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

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

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

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

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

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

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

ОК 9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.

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

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

Приобретаемые умения и навыки:

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

Оснащение рабочего места: рабочие тетради, персональный компьютер.

Время работы: 2 часа

Рекомендации по выполнению заданий

Внимательно прочитайте задание (предложенную проблемную ситуацию). Определите характер и объем задания, которое должно быть выполнено. Отвечать на поставленные вопросы и выполнять задания следует строго по определенному порядку, руководствуясь конкретными нормами права. При составлении правовых документов допускается использование образцов.

Рекомендуемая литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.
2. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний".
3. Постановление Минтруда России от 24.10.2002 № 73 "Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях".

Ситуация 1: Работодатель дал работнику устное поручение, которое необходимо было выполнить в нерабочее время (в должностной инструкции работника такая обязанность отсутствует). Работник во время выполнения поручения получил травму.

Задание: Проанализировать нормы ТК РФ и определить, можно ли квалифицировать произошедший несчастный случай как не связанный с производством?

Ситуация 2: Работник организации в рабочее время получил перелом руки (сломалось кресло, на котором он сидел). Работник считает, что в данной ситуации виноват только он, так как он раскачивался на кресле, в связи с этим он представил в организацию письменный отказ от расследования несчастного случая на производстве.

Задание: Проанализировать нормы рекомендуемых НПА и определить, вправе ли работодатель не проводить расследование несчастного случая на производстве?

Ситуация 3: В приказе работодателя о направлении работника в учебный центр для планового обучения указано время занятий с 9.00 до 12.00, других каких-либо указаний в приказе нет. Трудовым договором работнику установлен рабочий день с 8.30 до 17.30 (перерыв на обед - с 12.30 до 13.30). Работник добирается до места учебы самостоятельно.

Проанализировать нормы рекомендуемых НПА и определить, каков порядок расследования и формирования комиссии по расследованию несчастного случая с работником: как с учащимся, командированным или направленным к другому работодателю?

Контрольные вопросы

1. Сформулируйте понятие несчастного случая на производстве.
2. Какие несчастные случаи подлежат учету и расследованию?
3. Какие обстоятельства могут квалифицироваться как несчастные случаи, не связанные с производством?
4. На ком лежат обязанности по учету и расследованию несчастных случаев на производстве?
5. Раскройте порядок проведения расследования несчастных случаев.

Инструкционная карта № 13

Дисциплина: ОП.05. Трудовое право

Тема: «Материальная ответственность работника»

Цель занятия - углубить и закрепить теоретические знания, воспитывать чувство ответственности и самостоятельности при решении практических ситуаций.

Формируемые компетенции:

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

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

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

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

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

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

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

ОК 9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.

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

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

Приобретаемые умения и навыки:

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

Оснащение рабочего места: рабочие тетради, персональный компьютер.

Время работы: 2 часа

Рекомендации по выполнению заданий

Внимательно прочитайте задание (предложенную проблемную ситуацию). Определите характер и объем задания, которое должно быть выполнено. Отвечать на поставленные вопросы и выполнять задания следует строго по определенному порядку, руководствуясь конкретными нормами права. При составлении правовых документов допускается использование образцов.

Рекомендуемая литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю".

Ситуация 1: Работник, с которым не заключен договор о полной материальной ответственности, причинил ущерб имуществу работодателя. Работодатель пропустил месячный срок на бесспорное взыскание суммы ущерба и принял решение обратиться в суд.

Задание: Проанализировать нормы ТК РФ и определить, обязан ли работодатель перед обращением в суд предложить работнику добровольно возместить ущерб?

Ситуация 2: В связи с производственной необходимостью работник по поручению работодателя в течение дня выполнял обязанности не явившегося на смену другого работника. Работа осуществлялась по должности, отличной от указанной в трудовом договоре. При исполнении трудовых обязанностей работником был причинен ущерб работодателю, который издал приказ о привлечении работника к ма-

териальной ответственности. Работник приказ оспорил в суде, считая, что, поскольку он выполнял работу, не предусмотренную трудовым договором, ответственность за действия, совершенные в данный период, он нести не может.

Задание: Проанализировать нормы ТК РФ и определить, кто прав в данной ситуации?

Ситуация 3: Работнику выдан ноутбук в дополнение к основному компьютеру, поскольку его работа связана с выездами на территорию клиента. Работник отказывается подписывать договор о материальной ответственности за ноутбук, ссылаясь на обязательность предоставления работодателем сейфа или места хранения ноутбука.

Задание: Проанализировать нормы ТК РФ и определить, прав ли работник?

Ситуация 4: С бригадой работников склада был заключен договор о полной коллективной материальной ответственности. По результатам инвентаризации была обнаружена недостача. В период, когда образовалась недостача (в период между двумя инвентаризациями), один из членов бригады находился в ежегодном оплачиваемом отпуске.

Задание: Проанализировать нормы рекомендуемых НПА и определить:

1. Вправе ли работодатель взыскивать с данного работника размер причиненного ущерба?

2. Как в данном случае распределить взыскиваемый ущерб между членами бригады?

Контрольные вопросы

1. Определите понятие и условия материальной ответственности. В чем отличия от гражданско-правовой ответственности?

2. Могут ли стороны трудового договора изменять основания, условия, пределы материальной ответственности соглашением сторон и при каких условиях сторона трудового договора может быть привлечена к материальной ответственности? Раскройте содержание каждого условия.

3. При каких обстоятельствах исключается материальная ответственность работника перед работодателем?

4. В каких случаях наступает полная материальная ответственность работника?

5. В каких случаях и с кем из работников могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности?

6. Что такое коллективная (бригадная) материальная ответственность?

7. В чем особенности возмещения ущерба при коллективной (бригадной) материальной ответственности?

8. Как определяется размер ущерба?

9. Каков порядок взыскания материального ущерба с работника (работающего в организации; в случае увольнения работника)?

Инструкционная карта № 14

Дисциплина: ОП.05. Трудовое право

Тема: «Материальная ответственность работодателя»

Цель занятия - углубить и закрепить теоретические знания, воспитывать чувство ответственности и самостоятельности при решении практических ситуаций.

Формируемые компетенции:

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

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

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

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

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

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

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

ОК 9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.

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

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

Приобретаемые умения и навыки:

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

Оснащение рабочего места: рабочие тетради, персональный компьютер.

Время работы: 2 часа

Рекомендации по выполнению заданий

Внимательно прочитайте задание (предложенную проблемную ситуацию). Определите характер и объем задания, которое должно быть выполнено. Отвечать на поставленные вопросы и выполнять задания следует строго по определенному порядку, руководствуясь конкретными нормами права. При составлении правовых документов допускается использование образцов.

Рекомендуемая литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.

Ситуация 1: У банка отозвали лицензию. В связи с этим банк не перечислил заработную плату работникам организации-клиента.

Задание: Проанализировать нормы ТК РФ и определить, какие последствия могут наступить для работодателя?

Ситуация 2: В день увольнения работник отсутствовал на рабочем месте, в связи с чем работодатель направил ему по почте уведомление с предложением явиться в отдел кадров за

трудоустройкой либо дать согласие на отправку ее по почте. Однако уведомление не было доставлено и вернулось к работодателю с пометкой: "Адресат отсутствует".

Задание: Проанализировать нормы ТК РФ и определить, правомерно ли требование работника к бывшему работодателю о возмещении не полученного из-за задержки выдачи трудовой книжки заработка?

Ситуация 3: Торговое предприятие ООО "Надежда-Стимул" в связи с нехваткой транспорта часто использовало в своей деятельности личные автомобили работников. Использование личного автотранспорта работников осуществлялось с их согласия и оформлялось приказом по предприятию. Никаких иных договоров не заключалось.

6 октября при перевозке товара с базы в магазин ООО "Надежда-Стимул" на автомобиле "Опель-Омега", принадлежащем охраннику Власову, произошла авария. Виновником дорожно-транспортного происшествия был водитель троллейбуса.

Власов обратился к директору ООО "Надежда-Стимул" с заявлением компенсировать ему затраты на ремонт, которые составил около 4 тыс. долларов США. Директор отказал Власову, ссылаясь на то, что он не уполномочен принимать такие решения, так как для ООО "Надежда-Стимул" это очень крупная сумма и требуется решение общего собрания данного предприятия.

Власов обратился в комиссию по трудовым спорам, но ему отказали в рассмотрении заявления, указывая на то, что это гражданский спор и КТС не может принимать по данным спорам решения.

Власов обратился в суд с иском к ООО "Надежда-Стимул" и при этом увеличил размер своих требований. Помимо требования о взыскании расходов на ремонт в сумме 4 тыс. долларов США, Власов просил взыскать компенсацию морального вреда и расходы по уплате государственной пошлины.

Задание: Проанализировать нормы ТК РФ и определить:

- 1. Правомерны ли требования Власова?*
- 2. Кто обязан компенсировать Власову ущерб, и в каком объеме?*
- 3. Изменилась ли бы процедура взыскания материального ущерба, если бы между работником и администрацией был заключен гражданско-правовой договор аренды транспортного средства?*

Контрольные вопросы

1. В каких случаях работодатель несет материальную ответственность: перед работником; перед третьими лицами. Раскройте каждое основание материальной ответственности работодателя.
2. Раскройте основания и условия ответственности работодателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника.
3. Каков порядок возмещения работодателем ущерба причиненного работнику?
4. Что такое моральный вред?
5. Как осуществляется компенсация морального вреда работнику?

Инструкционная карта № 15

Дисциплина: ОП.05. Трудовое право

Тема: «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников»

Цель занятия - углубить и закрепить теоретические знания, воспитывать чувство ответственности и самостоятельности при решении практических ситуаций.

Формируемые компетенции:

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

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

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

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

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

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

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

ОК 9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.

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

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

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

Приобретаемые умения и навыки:

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

Оснащение рабочего места: рабочие тетради, персональный компьютер.

Время работы: 2 часа

Рекомендации по выполнению заданий

Внимательно прочитайте задание (предложенную проблемную ситуацию). Определите характер и объем задания, которое должно быть выполнено. Отвечать на поставленные вопросы и выполнять задания следует строго по определенному порядку, руководствуясь конкретными нормами права. При составлении правовых документов допускается использование образцов.

Рекомендуемая литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.
2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ
3. Уголовный кодекс Российской Федерации" от 13.06.1996 № 63-ФЗ.
4. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации".
5. Федеральный закон от 21.12.1996 № 159-ФЗ "О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей".
6. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет".
7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 "О применении законодатель-

ства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних".

Ситуация 1: Работница осуществляет трудовую деятельность на химическом производстве, связанном с воздействием вредных и опасных факторов. Работница представила в отдел кадров организации справку о беременности и заявление, о переводе на работу, не связанную с подобным воздействием. Организация, не имея для перевода вакантных должностей, не связанных с воздействием вредных и опасных факторов, потребовала от работницы написать заявление об увольнении по собственному желанию и после получения такого заявления уволила ее.

Задание: Проанализировать нормы рекомендуемых НПА и определить, какие последствия могут повлечь подобные действия для организации и ее руководителя, принудившего работницу к написанию такого заявления?

Ситуация 2: Работодатель отказал работнице в выходе из отпуска по уходу за ребенком (ребенку 6 месяцев), мотивируя это тем, что работа сменная, предполагающая работу в ночное время (графики сменности утверждены), а в соответствии с трудовым законодательством привлечение к работам в ночное время женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, ограничено. Возможность предоставить другую работу отсутствует.

Задание: Проанализировать нормы ТК РФ и определить, может ли работодатель отказать работнице в выходе из отпуска по уходу за ребенком?

Ситуация 3: На работу в организацию принимаются подростки в возрасте от 16 до 18 лет, имеющие законченное среднее или среднее специальное образование. Им устанавливается сокращенный рабочий день (35 часов в неделю).

Задание: Проанализировать нормы рекомендуемых НПА и определить, какие еще требования по охране труда должна соблюсти организация при приеме на работу таких лиц?

Ситуация 4. Работник-инвалид просит освободить его от работы на один день для прохождения очередного медицинского переосвидетельствования.

Задание: Проанализировать нормы ТК РФ и определить, как оформляется предоставление такого дня и подлежит ли этот день оплате.

Контрольные вопросы

1. Какова цель установления особенностей в правовом регулировании труда отдельных категорий работников?
2. Какой из принципов трудового права находит проявление в установлении особенностей регулирования труда?
3. Каковы основания и порядок установления особенностей регулирования труда отдельных категорий работников?
4. В чем заключаются особенности регулирования труда женщин?
5. На каких работах запрещается использовать труд лиц, не достигших 18-летнего возраста, и какие должности им запрещено занимать?
7. Какие особенности приема на работу предусмотрены трудовым законодательством в отношении работников моложе 18 лет?
8. Какие дополнительные гарантии предусмотрены для работников моложе 18 лет при расторжении трудового договора?

Инструкционная карта № 16

Дисциплина: ОП.05. Трудовое право

Тема: «Рассмотрение трудовых споров»

Цель занятия - углубить и закрепить теоретические знания, воспитывать чувство ответственности и самостоятельности при решении практических ситуаций.

Формируемые компетенции:

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

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

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

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

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

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

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

ОК 9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.

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

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

Приобретаемые умения и навыки:

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

Оснащение рабочего места: рабочие тетради, персональный компьютер.

Время работы: 2 часа

Рекомендации по выполнению заданий

Внимательно прочитайте задание (предложенную проблемную ситуацию). Определите характер и объем задания, которое должно быть выполнено. Отвечать на поставленные вопросы и выполнять задания следует строго по определенному порядку, руководствуясь конкретными нормами права. При составлении правовых документов допускается использование образцов.

Рекомендуемая литература:

1. Конституция Российской Федерации.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации.
3. Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)".

Ситуация 1: Работник подал заявление работодателю о рассмотрении индивидуального трудового спора (о доплате за сверхурочную работу) комиссией по трудовым спорам. Оно зарегистрировано у секретаря, о чем имеется отметка на втором экземпляре заявления, оставшемся у работника.

Задание: Проанализировать нормы ТК РФ и определить, обязан ли работодатель создавать КТС для рассмотрения индивидуального трудового спора, на основании поданного работником заявления, если в организации такая комиссия отсутствует?

Ситуация 2: В организации принят локальный нормативный акт, регулирующий рассмотрение индивидуальных трудовых споров, предусматривающий, в том числе условия урегулирования спора при содействии медиатора и особенностях проведения процедуры медиации.

Задание: Проанализировать нормы рекомендуемых НПА и определить, будет ли приравниваться отсылка на этот документ в трудовом договоре, заключенном в письменной форме, к соглашению сторон о применении процедуры медиации?

Ситуация 3: В организации возник коллективный трудовой спор. На общем собрании работников 08.04.2021 утверждены требования к работодателю, 14.04.2021 создана примирительная комиссия. По итогам рассмотрения требований работников примирительной комиссией 16.04.2021 подписан протокол разногласий. Посредник к разрешению спора не привлекался, в трудовом арбитраже спор не рассматривался. 23.04.2021 в организации проведена предупредительная часовая забастовка. Решение о предполагаемом количестве участников предупредительной забастовки, объявленной 23.04.2021, принято забастовочным комитетом, избранным на общем собрании работников 17.04.2021.

Задание: Проанализировать нормы ТК РФ и определить, есть ли основания для признания указанной предупредительной забастовки незаконной?

Контрольные вопросы

1. Дайте общую характеристику и определите причины трудовых споров.
2. Укажите, в зависимости, от каких критериев трудовые споры подразделяются на виды.
3. Что такое индивидуальные трудовые споры, между кем они возникают, каков предмет (содержание) этих споров?
4. Какова подведомственность индивидуальных трудовых споров?
5. Какие Вы знаете органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров?
6. В каком порядке создается Комиссия по трудовым спорам (КТС), какие индивидуальные трудовые споры она рассматривает?
7. Каков порядок работы и вынесения решений КТС?
8. Какие индивидуальные трудовые споры рассматривает суд?
9. В каком порядке рассматриваются индивидуальные трудовые споры в суде, каковы процессуальные особенности их рассмотрения?
10. Каков порядок исполнения решений по индивидуальным трудовым спорам?
11. Что такое коллективные трудовые споры и каков порядок их разрешения?
12. Назовите основные положения законодательства о порядке рассмотрения коллективных трудовых споров.
13. Раскройте механизм проведения примирительных процедур.
14. Покажите механизм правового регулирования организации и проведения забастовки.

Инструкционная карта № 17

Дисциплина: ОП.05. Трудовое право

Тема: «Компетенции Государственной инспекции труда»

Цель занятия - углубить и закрепить теоретические знания, воспитывать чувство ответственности и самостоятельности при решении практических ситуаций.

Формируемые компетенции:

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

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

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

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

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

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

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

ОК 9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.

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

Приобретаемые умения и навыки:

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

Оснащение рабочего места: рабочие тетради, персональный компьютер.

Время работы: 2 часа

Рекомендации по выполнению заданий

Внимательно прочитайте задание (предложенную проблемную ситуацию). Определите характер и объем задания, которое должно быть выполнено. Отвечать на поставленные вопросы и выполнять задания следует строго по определенному порядку, руководствуясь конкретными нормами права. При составлении правовых документов допускается использование образцов.

Рекомендуемая литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.

Ситуация 1: С работником произошел несчастный случай на производстве. Рука попала в фаршемесилку и сломана в двух местах. Длительное время работник находился на больничном; по почте он получил письмо с предприятия, в котором была копия акта о несчастном случае на производстве. По результатам комиссии работника обвиняют в несоблюдении техники безопасности, хотя работник утверждает, что делал все по инструкции.

Задание: Проанализировать нормы ТК РФ и дать письменное разъяснение на вопросы;

1. Может ли работник в случае не согласия с решением комиссии обжаловать результаты расследования несчастного случая? Если да то куда ему обратиться?

2. Имеет ли работник право на компенсационные выплаты, и в каком размере?

Ситуация 2: Государственная инспекция труда провела проверку организации и вынесла предписание об устранении нарушения норм трудового законодательства. Так как работодатель не исполнил предписание, инспектор обратился в суд с требованием о понуждении работодателя исполнить предписание.

Задание: Проанализировать нормы ТК РФ и определить, правомерно ли данное требование?

Ситуация 3: Государственная инспекция труда провела внеплановую проверку работодателя на основании заявления работника, уволенного к моменту подачи соответствующего заявления.

Задание: Проанализировать нормы ТК РФ и определить, правомерно ли проведение государственной инспекцией труда внеплановой проверки?

Контрольные вопросы

1. Дайте понятие надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.
2. Назовите основные виды надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства
3. Какие органы осуществляют надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде?
4. Какова компетенция органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде?
5. Каковы полномочия профсоюзов при осуществлении ими контроля за соблюдением трудового законодательства, состоянием условий и охраны труда?
6. Охарактеризуйте ответственность за нарушение законодательства о труде?