

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Комин Андрей Эдуардович

Должность: ректор

Дата подписания: 29.10.2023 22:29:12

Уникальный программный ключ:

f6c6d686f0c899fdf76a1ed8b448452a10ca011a094708090ca1b0c00ae2

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«Приморская государственная сельскохозяйственная академия»

Институт землеустройства и агротехнологий

УТВЕРЖДЕН

Руководителем образовательной программы

«17» марта 2023 г.

Д.В. Мухина

(подпись)

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

ТРУДОВОЕ ПРАВО

38.03.01 Экономика

(код и наименование направления подготовки)

Экономика предприятий и организаций

(направленность (профиль) подготовки)

бакалавр

Квалификация (степень) выпускника

г. Уссурийск 2023

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине (модулю) «Трудовое право»

а. модели контролируемых компетенций

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):

Код компетенции	Наименование компетенции	Код индикатора достижения компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции
Универсальные компетенции			
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	ИД 3 УК-2	Определяет эффективные способы решения задач в сфере профессиональной деятельности с учетом существующих правовых норм, ограничений и ресурсов
УК-11	Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	ИД 2 УК-11	Знает основы действующего законодательства, иных форм права применительно к профессиональной деятельности, законодательство в сфере противодействия коррупции
Профессиональные компетенции			
ПК-1	Способен собрать, оценить и проанализировать данные для расчета экономических и финансовых показателей, составления планов и прогнозов деятельности организаций	ИД 1 ПК-1	Собирает, структурирует и верифицирует информацию для бизнес-анализа в соответствии с поставленными целями и критериями

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 1 – Оценка контролируемой компетенции дисциплины (модуля)

№ п/п	Контролируемые модули, разделы (темы) дисциплины*	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства**
1	Введение в дисциплину «Трудовое право»	УК-2.3	Тесты (письменно), рефераты (письменно и устно), презентации, решение ситуационных задач, составление схем, кратко

			отображающих темы семинарских занятий (письменно).
2	Социальное партнерство в сфере труда	УК-2.3 УК-11.2, ПК-1.1	Тесты (письменно), рефераты (письменно и устно), презентации, решение ситуационных задач, семинарское занятие с использованием источников в составе микрогруппы, составление схем, кратко отображающих темы семинарских занятий (письменно).
3	Трудовой договор	УК-2.3 УК-11.2, ПК-1.1	Тесты (письменно), рефераты (письменно и устно), презентации, решение ситуационных задач, составление схем, кратко отображающих темы семинарских занятий (письменно).
4	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	УК-2.3 УК-11.2, ПК-1.1	Тесты (письменно), рефераты (письменно и устно), презентации, решение ситуационных задач, составление схем, кратко отображающих темы семинарских занятий (письменно).
5	Защита трудовых прав работников	УК-2.3 УК-11.2, ПК-1.1	Тесты (письменно), рефераты (письменно и устно), презентации, решение ситуационных задач, составление схем, кратко отображающих темы семинарских занятий (письменно).
6	Международно-правовое регулирование труда	УК-2.3	Тесты (письменно), рефераты (письменно и устно), презентации, решение ситуационных задач, составление схем, кратко отображающих темы семинарских занятий (письменно).

* Наименование темы (раздела) или тем (разделов) берется из рабочей программы дисциплины.

** В графу наименование оценочного средства в обязательном порядке входит способ осуществления оценки компетенции (части контролируемой компетенции) (устно, письменно, компьютерные технологии и др.).

Таблица 2 - Примерный перечень оценочных средств

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1	2	3	4
1	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений, обучающегося.	Фонд тестовых заданий: для текущего контроля знаний и для проверки остаточных знаний

2	Семинарское занятие с использованием источников в составе микрогруппы	Совместная деятельность группы обучающихся и педагогического работника под управлением педагогического работника путем работы с нормативным документом. Цель: закрепление знаний по теме путем самостоятельной проработки нормативной базы в составе микрогруппы.	Семинарское занятие на тему: «Социальное партнерство в сфере труда»
3	Кейс-задача (ситуационные задачи)	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.	Фонд ситуационных задач в разделе материал для самостоятельной работы
4	Реферат	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.	Темы рефератов по планам семинарских занятий, модулям (в разделе материал для самостоятельной работы)
5	Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу	Комплект контрольных заданий по вариантам для студентов заочной формы обучения
6	Деловая и/или ролевая игра	Совместная деятельность группы обучающихся и педагогического работника под управлением педагогического работника с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.	Семинарское занятие Деловая игра «Трудовой договор».

Таблица 3 – Планируемые уровни сформированности компетенций

Индекс компетенции	Критерии оценки	Результаты освоения
УК-2.3 Определяет эффективные способы решения задач в сфере профессиональной деятельности с учетом существующих правовых норм, ограничений и ресурсов	Неудовлетворительно - Не зачтено	Не может определять эффективные способы решения задач в сфере профессиональной деятельности с учетом существующих правовых норм, ограничений и ресурсов
	Удовлетворительно - Зачтено	Слабо определяет эффективные способы решения задач в сфере профессиональной деятельности с учетом существующих правовых норм, ограничений и ресурсов
	Хорошо – Зачтено	В большинстве случаев определяет эффективные способы решения задач в сфере профессиональной деятельности с учетом существующих правовых норм, ограничений и ресурсов
	Отлично - Зачтено	Постоянно определяет эффективные способы решения задач в сфере профессиональной деятельности с учетом существующих правовых норм, ограничений и ресурсов

<p>УК-11.2</p> <p>Знает основы действующего законодательства, иных форм права применительно к профессиональной деятельности, законодательство в сфере противодействия коррупции</p>	Неудовлетворительно - Не зачтено	Не знает основы действующего законодательства, иных форм права применительно к профессиональной деятельности, законодательство в сфере противодействия коррупции
	Удовлетворительно - Зачтено	Допускает ошибки в знаниях основ действующего законодательства, иных форм права применительно к профессиональной деятельности, законодательства в сфере противодействия коррупции
	Хорошо – Зачтено	В большинстве случаев не допускает ошибок в знаниях основ действующего законодательства, иных форм права применительно к профессиональной деятельности, законодательства в сфере противодействия коррупции
	Отлично - Зачтено	В полной мере знает основы действующего законодательства, иных форм права применительно к профессиональной деятельности, законодательства в сфере противодействия коррупции
<p>ПК-2.1</p> <p>Собирает, структурирует и верифицирует информацию для бизнес-анализа в соответствии с поставленными целями и критериями</p>	Неудовлетворительно - Не зачтено	Не способен собирать, структурировать и верифицировать информацию для бизнес-анализа в соответствии с поставленными целями и критериями
	Удовлетворительно - Зачтено	Допускает ошибки при сборе, структурировании и верификации информации для бизнес-анализа в соответствии с поставленными целями и критериями
	Хорошо – Зачтено	В большинстве случаев не допускает ошибок при сборе, структурировании и верификации информации для бизнес-анализа в соответствии с поставленными целями и критериями
	Отлично - Зачтено	В полной мере способен собирать, структурировать и верифицировать информацию для бизнес-анализа в соответствии с поставленными целями и критериями

3. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений и опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

Методика оценивания знаний, умений и навыков

Итоговая оценка считается по формуле:

$$p + p + \dots ,$$

$$q$$

где p - количество баллов набранных студентом по компетенции (максимальное количество баллов – 5);

q - количество компетенций.

4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Задания для оценки компетенций

ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ

1. Основные права человека в области труда.
2. Российское трудовое право: прошлое и настоящее.

3. Трудовое законодательство РФ.
4. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.
5. Социальное партнерство в сфере труда.
6. Защитная функция профессиональных союзов.
7. Коллективный договор как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения.
8. Действие нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени, в пространстве, по кругу лиц.
9. Право граждан на обеспечение занятости и трудоустройства.
10. Социальные гарантии при потере работы и безработице.
11. Основания возникновения трудовых правоотношений.
12. Условия трудового договора в современных условиях.
13. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей-физических лиц.
14. Социальное партнерство в условиях перехода к рыночным отношениям.
15. Трудовая правосубъектность иностранцев.
16. Виды переводов на другую работу.
17. Правовые последствия аттестации работников.
18. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
19. Особенности регулирования труда руководителя организации.
20. Особенности правового регулирования труда государственных служащих.
21. Классификация оснований прекращения трудового договора.
22. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
23. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работников.
24. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, связанными с виновными действиями работника.
25. Особенности расторжения трудового договора в связи с ликвидацией организации на современном этапе.
26. Возмещение морального вреда при нарушении прав в сфере труда.
27. Виды отпусков.
28. Гарантии и компенсации работникам, сочетающим работу с обучением.
29. Основные гарантии трудовых прав несовершеннолетних работников.
30. Особенности регулирования труда женщин.
31. Порядок применения дисциплинарных взысканий.
32. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
33. Материальная ответственность работодателя перед работником.
34. Право работника на охрану труда и его гарантии.
35. Надзор и контроль за охраной труда.
36. Ответственность за нарушение трудового законодательства.
37. Рассмотрение трудовых споров в суде.

38. Право на забастовку.
39. Защита трудовых прав работников в условиях рынка.
40. Реформа трудового законодательства Российской Федерации.
41. Правовые последствия незаконного увольнения.
42. Ученический договор.
43. Запрет дискриминации при найме на работу.
44. Правовое регулирование рабочего времени.
45. Понятие и значение дисциплины труда, методы ее обеспечения.
46. Гарантийные выплаты и доплаты. Компенсационные выплаты.
47. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
48. Защита персональных данных работника.
49. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений.
50. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений.

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

1. Выберите верные утверждения о трудовом праве:
 - 1) трудовое право относится к сфере государственно-управленческих отношений;
 - 2) трудовое право способствует защите занятости граждан;
 - 3) трудовое право игнорирует вопросы реализации права граждан на отдых;
 - 4) трудовое право запрещает забастовки и другие формы трудового протеста.
2. Моментом начала действия трудового договора считается:
 - 1) через 5 дней после подписания;
 - 2) с момента подписания;
 - 3) после государственной регистрации;
 - 4) в момент начала работы.
3. Нормы, не относящиеся к системе трудового права:
 - 1) регулирующие прием и увольнение с работы;
 - 2) устанавливающие продолжительность рабочего времени;
 - 3) закрепляющие условия труда и вознаграждение за труд;
 - 4) определяющие качество работы.
4. При приеме на работу испытания **не** применимы к:
 - 1) лицам пенсионного возраста;
 - 2) военнообязанным;
 - 3) инвалидам;
 - 4) работникам до 18 лет.
5. Трудовая право и дееспособность в качестве общего правила возникает с ____ лет:
 - 1) 14;
 - 2) 15;
 - 3) 16;
 - 4) 17.
6. Испытательный срок в 6 месяцев при приеме на работу можно установить для:

- 1) молодых специалистов;
 - 2) лиц, не достигших 18 лет;
 - 3) руководителей структурных подразделений;
 - 4) избранных на выборную должность.
7. Испытательный срок при приеме на работу **не** устанавливается:
- 1) беременным женщинам;
 - 2) пенсионерам;
 - 3) сезонным работникам;
 - 4) руководителям.
8. Временными считаются работники, с которыми заключен трудовой договор сроком до:
- 1) 2 месяцев;
 - 2) 6 месяцев;
 - 3) 1 года;
 - 4) 2 лет.
9. При увольнении по сокращению штата выходное пособие:
- 1) выплачивается в размере двух месячных заработков;
 - 2) выплачивается в размере среднемесячного заработка;
 - 3) не выплачивается;
 - 4) выплачивается в размере трех месячных заработков.
10. Предупредить работодателя о расторжении трудового договора необходимо за:
- 1) 3 дня;
 - 2) неделю;
 - 3) две недели;
 - 4) месяц.
11. Работодатель обязан предупредить работника об увольнении при сокращении численности или штатов за:
- 1) 2 недели;
 - 2) месяц;
 - 3) 2 месяца;
 - 4) 3 месяца.
12. Работодатель при восстановлении работника на работе по суду **не** обязан:
- 1) предоставить ему прежнюю работу;
 - 2) оплатить вынужденный прогул в размере среднего заработка;
 - 3) выплатить моральный вред в размере выходного пособия при увольнении;
 - 4) правильны все варианты.
13. Нормальная продолжительность рабочего времени в РФ _____ часов в неделю:
- 1) 36;
 - 2) 40;
 - 3) 42;
 - 4) 46.

14. Работодатель обязан предоставлять возможность работать неполный рабочий день:

- 1) беременной женщине;
- 2) одному из родителей ребенка до 14 лет;
- 3) родителям ребенка-инвалида;
- 4) все вышеперечисленные категории.

15. В РФ установлен обеденный перерыв:

- 1) от 20 до 60 минут;
- 2) от 30 до 120 минут;
- 3) от 60 до 120 минут;
- 4) от 90 до 150 минут.

16. В РФ установлена минимальная продолжительность основного отпуска _____ календарных дня(ей):

- 1) 18;
- 2) 24;
- 3) 28;
- 4) 36.

17. Максимальный размер удержаний из зарплаты при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей установлен ____%:

- 1) 25;
- 2) 50;
- 3) 60;
- 4) 70.

18. Комиссии по трудовым спорам состоят из:

- 1) представителей работников;
- 2) представителей работодателя;
- 3) членов профсоюзов;
- 4) представителей работников и работодателей.

19. При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от уплаты пошлин и судебных расходов на ____%:

- 1) 100;
- 2) 75;
- 3) 50;
- 4) 25.

20. Продолжительность непрерывного еженедельного отдыха должна быть не менее ____ часа(ов):

- 1) 12;
- 2) 24;
- 3) 42;
- 4) 48.

21. Согласно Статье 96 ТК РФ ночным временем считается период:

- 1) с 21:00 до 06:00;
- 2) с 21:00 до 07:00;
- 3) с 22:00 до 06:00;

4) с 22:00 до 07:00.

22. За нарушение трудовой дисциплины работодатель, согласно ТК РФ, **не** может применить:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) штраф;
- 4) увольнение.

23. Разрешить противоречие между ТК РФ и иными ФЗ РФ можно:

- 1) если поступить по ТК РФ;
- 2) с помощью Конституции;
- 3) в соответствии с Уголовным Кодексом РФ;
- 4) в пользу ФЗ РФ.

24. Предельный срок заключения Коллективного договора:

- 1) на один год;
- 2) не более трёх лет;
- 3) до четырёх лет;
- 4) до пяти лет.

25. Структура для управления охраной труда в организации:

- 1) кабинет охраны труда;
- 2) департамент охраны труда;
- 3) менеджмент охраны труда;
- 4) отдел охраны труда.

26. Имеет ли право Госинспектор по ОТ привлекать должностных лиц организации к административной ответственности:

- 1) имеет;
- 2) не имеет;
- 3) составляет только предписание;
- 4) дело решается в суде по представлению инспектора.

27. Перечни тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда утверждаются:

- 1) работодателем или главным инженером;
- 2) отделом охраны труда;
- 3) Департаментом трудовых отношений региона;
- 4) Правительством РФ.

28. Обстоятельство, исключаящее материальную ответственность работника:

- 1) его низкая квалификация;
- 2) возникновение ущерба в случае нормального хозяйственного риска;
- 3) непродолжительность работы на данном месте;
- 4) отсутствие договора о полной материальной ответственности.

29. Срок расследования при тяжелых, групповых и смертельных несчастных случаях:

- 1) в течение трех суток;
- 2) в течение 10 дней;
- 3) в течение 15 дней;

4) не ограничен.

30. Локальные документы, в которых содержатся нормы охраны труда на уровне предприятия:

- 1) коллективный договор;
- 2) трудовой договор;
- 3) ГОСТы;
- 4) правила внутреннего распорядка.

31. Работодатель обязан сообщить о несчастном случае со смертельным исходом в прокуратуру:

- 1) немедленно;
- 2) в течение рабочего дня;
- 3) в течение суток;
- 4) в течение трёх суток.

32. Направление работы не характерное для Государственной экспертизы труда:

- 1) контроль за качеством проведения специальной оценки условий труда;
- 2) приостановка деятельности организаций с неудовлетворительными условиями труда;
- 3) контроль за правильностью предоставления компенсаций за тяжёлые, вредные и опасные условия труда;
- 4) контроль за условиями и охраной труда работников.

33. Право, которого нет у уполномоченных лиц по охране труда профсоюза или трудового коллектива:

- 1) контролировать соблюдение в подразделении правил и норм охраны труда;
- 2) проверять выполнение мероприятий по ОТ, предусмотренных коллективным договором;
- 3) принимать участие в рассмотрении трудовых споров;
- 4) накладывать взыскания на виновных в нарушении правил и норм по ОТ.

34. Размеры административного штрафа, накладываемого на работодателя, за уклонение от заключения коллективного договора:

- 1) 1000-3000 рублей;
- 2) 3000-5000 рублей;
- 3) 25 МРОТ;
- 4) 100 минимальных размеров оплаты труда.

35. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда на всём предприятии включают:

- 1) оплату декретного отпуска;
- 2) соблюдение режима труда и отдыха в соответствии с действующим законодательством;
- 3) проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров;
- 4) установление компенсаций за причинение вреда здоровью работников.

36. Меры дисциплинарного взыскания, которые предусматривает трудовое законодательство:

- 1) лишение премии;

- 2) замечание, выговор, увольнение;
 - 3) понизить в должности сроком на 3 месяца;
 - 4) подвергнуть штрафу.
37. К времени отдыха **не** относится ...
- 1) временная нетрудоспособность работника;
 - 2) перерывы в течение рабочего дня;
 - 3) нерабочие праздничные дни;
 - 4) отпуска.
38. Возникающие в организациях неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров именуется ...
- 1) коллективным трудовым спором;
 - 2) трудовым договором;
 - 3) согласительной комиссией;
 - 4) судебным разбирательством.
39. К однократным грубым нарушениям трудовой дисциплины, за которые может последовать увольнение работника, **не** относится ...
- 1) длительное нахождение работника на больничном;
 - 2) появление на работе в состоянии опьянения;
 - 3) разглашение охраняемой законом тайны;
 - 4) прогул.
40. Сверхурочные работы **не** должны превышать часов в год:
- 1)130;
 - 2)110;
 - 3)120;
 - 4)140.
41. В суд по спорам об увольнении можно обратиться не позднее...со дня выдачи приказа об увольнении:
- 1) 3 месяцев;
 - 2) 1 месяца;
 - 3) 6 месяцев;
 - 4) 1 года.
42. Прогоул - это отсутствие на рабочем месте в течение....
- 1) 3;
 - 2) 4;
 - 3) 2;
 - 4) 6 часов подряд.
43. Срочный трудовой договор может быть заключен на срок **не более**:
- 1) 3;
 - 2) 4;
 - 3) 1;
 - 4) 5 лет
44. Испытательный срок по общему правилу **не может** превышать:
- 1) 2;

- 2) 6;
3) 3;
4) 1 месяца.
45. Трудовая книжка заводится на работника, проработавшего в организаций свыше:
1) 7 дней;
2) 5 дней;
3) месяца;
4) двух недель.
46. Работник имеет право на отпуск по семейным обстоятельствам в размере:
1) 7 дней;
2) 5 дней;
3) 3 дней;
4) 1 месяца.
47. Ежегодный основной отпуск работников в возрасте до 18 лет должен составлять не менее _____ календарных дней:
1) 35;
2) 28;
3) 31;
4) 40.
48. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее _____ со дня совершения:
1) 6 месяцев;
2) 2 месяцев;
3) 1 месяца;
4) 3 месяцев.
49. Дисциплинарное взыскание снимается со дня применения:
1) в течение 1 года;
2) в течение 6 месяцев;
3) в течение 3 месяцев;
4) в течение 1 месяца.
50. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено...
1) более трех дисциплинарных взысканий;
2) два дисциплинарных взыскания;
3) одно дисциплинарное взыскание;
4) три дисциплинарных взыскания.

СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАЧИ

Задача 1. *Определите, как квалифицировать данные ситуации: перевод, перемещение или изменение существенных условий труда.*

1. Сиденко работала на базе «Мебкоопсоюза» зав. складом хозтоваров. Ей предложили выполнять работу зав. мебельным складом без изменения других условий труда и условий трудового договора.

2. Пиваков был принят на должность бухгалтера-ревизора в филиал № 600 АСБ «Беларусбанк» г. Минска. Через месяц работы Пивакова направили

бухгалтером – ревизором в филиал № 520 АСБ «Беларусбанк» с сохранением прежних условий труда.

3. Директор МАЗа предложил руководителям структурных подразделений, работающим по бессрочным трудовым договорам, заключить контракты на 1 год.

4. Юрисконсульту Концерна «Белнефтехим» (г. Минск) поручили участвовать в ревизии, проводимой на подведомственном предприятии, расположенном в г. Солигорск.

Задача 2. Директор муниципального предприятия отказал в приеме на работу 15-ему подростку. В обосновании своего отказа директор заявил подростку, что по закону лица моложе шестнадцати лет могут быть приняты на работу в исключительных случаях и по согласованию с профкомом предприятия, а на предприятии отсутствует профсоюзная организация.

Прав ли директор? Какие документы при трудоустройстве обязан предъявить 15-ий подросток? Куда может обжаловать подросток отказ в приеме на работу?

Задача 3. В связи с неудовлетворительным ходом производства работодатель издал приказ о внесении изменений в график предоставления ежегодных отпусков. Многим работникам, в том числе и несовершеннолетним, которым отпуск по графику приходился на летнее время, директор перенес его на зимние месяцы следующего года (без согласия с профкомом). Профком обратился к директору с требованием об отмене приказа.

Законно ли требование профкома?

Задача 4. В связи с тем, что завод был отключен от энергоснабжения за неуплату, приказом генерального директора работники находились в простое. При этом работодатель требовал обязательного присутствия всех работников на рабочих местах.

Правомерно ли требование работодателя? В каком порядке должно быть оплачено время простоя?

Задача 5. Редакция журнала для его выпуска помимо штатных работников привлекла художника Трусова (он дважды в течение года поместил в журнале свои рисунки), машинистку Раеву (она весь год регулярно перепечатывала у себя дома материалы, получая 2000 тыс. рублей), адвоката Коломийченко (он отвечал на некоторые письма читателей по юридическим вопросам, получая вознаграждение за каждое письмо в отдельности).

В каком правоотношении состояли с редакцией названные лица? Каковы признаки трудовых отношений? Будет ли на них распространяться трудовое законодательство?

Задача 6. В связи с необходимостью завершения укладки бетона при строительстве многоэтажного объекта старший производитель работ отдал распоряжение оставаться всем бетонщикам на работе до полной укладки привезенного бетона. В связи с этим указанные работники переработали на объекте сверх своей ежедневной нормы по 4 часа. Работники поинтересовались у прораба, как будет компенсирована такая переработка. Однако прораб отве-

тил, что, поскольку бетон был доставлен с нарушением установленного времени его подвоза, а рабочие часть времени в течение рабочего дня не работали, никакой компенсации за дополнительные часы работы работникам не полагается.

Имела ли место в данном случае сверхурочная работа? В чем суть и какой порядок привлечения к сверхурочной работе?

Задача 7. Низов, работавший шофером такси, был уволен в связи с утратой доверия по п.7 ст. 81 ТК РФ за провоз пассажиров с включенным счетчиком при зеленом сигнале, тем самым грубо нарушив инструкцию шофера легкового таксомотора. Это давало возможность присваивать деньги, полученные с пассажиров. Возражая против увольнения, Низов обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Какое решение должен вынести суд? Каков порядок увольнения по п.7 ст. 81 ТК РФ?

Задача 8. Работнику ОАО «Восход» слесарю Назину за отказ от участия в работе комиссии по социальному страхованию, в которую он был делегирован решением профкома первичной профсоюзной организации, этим же профкомом был объявлен выговор. Считая, что выговор ему объявлен незаконно, Назин обратился в комиссию по трудовым спорам с заявлением о признании наложенного взыскания незаконным.

Дайте разъяснения заявителю в связи с возникшей проблемой: а) законно ли наложено взыскание; б) относятся ли отношения между членами профсоюза и выборным профсоюзным органом к предмету трудового права.

Задача 9. Генеральный директор ЗАО «Форсаж» издал приказ, в соответствии с которым канцелярия ЗАО ликвидировалась, а все ее работники увольнялись. Одновременно тем же приказом создавался секретариат генерального директора и утверждалось Положение о секретариате, согласно которому функции секретариата в целом совпадали с функциями бывшей канцелярии. При этом в секретариат проводился конкурсный набор с последующим заключением с победившими в нем лицами трудовых договоров, в котором могли принять участие все работники организации.

Правомерен ли приказ генерального директора ЗАО? Могут ли трудовые отношения возникать на основании конкурса?

Задача 10. В коллективном договоре ОАО «Наш ремонт» предусматривалось, что работодатель имеет право сокращать продолжительность ежегодного основного отпуска работникам, появившимся на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения и вследствие этого отстраненным от работы.

Могут ли трудовые отношения регулироваться коллективным договором? Возможно ли включение в коллективный договор условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный ТК РФ?

Задача 11. ЗАО «АудитБанк» в трудовых договорах со своими работниками предусматривает условие, согласно которому работник в случае досрочного расторжения трудового договора не вправе в течение одного года устраиваться в организации с аналогичным профилем работы.

Дайте юридическую оценку действиям работодателя. Вправе ли организация устанавливать порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров? В чью компетенцию входит определение этого порядка?

Задача 12. Глава муниципального образования издал распоряжение, в котором для работников муниципальных организаций устанавливался дополнительно к ТК РФ вид дисциплинарного взыскания: за повторное грубое нарушение трудовой дисциплины в течение календарного года им должен объявляться выговор с предупреждением об увольнении.

Вправе ли органы и должностные лица местного самоуправления регулировать своими актами трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения? Имел ли право глава муниципального образования установить дополнительный вид дисциплинарного взыскания?

Задача 13. При проверке налоговой инспекцией правильности уплаты налогов ООО «Рыбпром» было установлено, что общество своевременно не перечислило в бюджет единый социальный налог. За это по окончании проверки налоговый инспектор объявила выговоры финансовому директору и главному бухгалтеру ООО.

Законны ли действия налогового инспектора? Входят ли отношения между налоговыми органами и работодателями (их представителями) в предмет трудового права?

Задача 14. После ликвидации предприятия Иванова была безработной в течение года. После годичного срока выплаты пособия по безработице она устроилась на работу с трехмесячным испытательным сроком, по истечении которого ее уволили как не справившуюся с испытанием, в связи с чем она снова обратилась в службу занятости.

Может ли Иванова быть признана безработной? Имеет ли она право на пособие по безработице?

Задача 15. Раева, проработавшая долгое время медсестрой, вынуждена была уволиться по собственному желанию в связи с необходимостью ухода за ребенком четырех лет, который серьезно заболел. Через два месяца ребенку стало значительно лучше. Поскольку Раева перестала работать, семейный доход уменьшился, и она обратилась в учреждение службы занятости в целях поиска работы и за назначением пособия по безработице. Однако инспектор районного центра занятости отказал Раевой в получении статуса безработной и назначении пособия в связи с тем, что она уволилась с прежней работы по собственной инициативе.

Прав ли инспектор? Если нет, то куда и в каком порядке можно обжаловать его решение?

Задача 16. Елова, проработавшая в НИИ более 20 лет в качестве бухгалтера-экономиста, была уволена по сокращению штатов. Обратившись в службу занятости, она получила предложение поступить на работу в ООО «Заря», расположенное в том же районе города, на должность главного бухгалтера с окладом почти вдвое выше преж-

него, но по срочному трудовому договору на один год. Елова сочла предложенную работу неподходящей, так как прежний ее трудовой договор был бессрочным.

Можно ли считать предложенную Еловой работу подходящей? Ответ обоснуйте.

Задача 17. Мохрудов, увидев объявление о приеме на работу слесарей, пришел в отдел кадров предприятия трудоустроиться. От него потребовали следующие документы: паспорт, трудовую книжку, страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, ИНН, медицинскую справку из поликлиники о состоянии здоровья, справки от психиатра и нарколога, справку о регистрации по месту жительства, характеристику с последнего места работы. *Законны ли требования отдела кадров?*

Задача 18. 17-летние подруги после окончания средней школы, желая трудоустроиться, купили газету, в которой они увидели объявление о приеме на работу на следующие вакансии: швея на швейное производство; рабочий на лакокрасочное производство; кондуктор автобуса; продавец в продовольственный магазин; секретарь судебного заседания в районный суд; крупье в казино.

Могут ли девушки претендовать на эти вакансии? Ответ обоснуйте.

Задача 19. Пахомов и Макеев договорились с директором магазина о приеме их на работу грузчиками, сдали администратору отдела трудовые книжки и другие необходимые документы и на следующий день вышли на работу. Проработав две недели, они узнали, что приказ о приеме их на работу так и не издан. Директор магазина, к которому они обратились за разъяснениями, заявил, что в их услугах больше не нуждается.

Могут ли Пахомов и Макеев настаивать на заключении с ними трудового договора? Ответ обоснуйте.

Задача 20. Матвеев, увидев объявление о вакансиях инженеров в проектно-конструкторском бюро, пришел в отдел кадров на беседу. Там ему сказали, что готовы взять его на работу, но трудовой договор с ним заключат на один год, чтобы проверить, хороший ли он работник, а потом будут решать вопрос о продлении договора.

Законны ли такие действия работодателя? Ответ мотивируйте

Вопросы к зачёту

1. Понятие трудового права. Его место в системе российского права.
2. Функции, принципы, система трудового права.
3. Предмет трудового права. Формы применения труда граждан.
4. Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.
5. Метод трудового права.
6. Источники трудового права.
7. Понятие и виды субъектов трудового права.
8. Правовой статус работников в трудовом праве.
9. Правовой статус работодателя и представителей работодателя.
10. Правовой статус профсоюзной организации.

11. Понятие, принципы и стороны социального партнерства.
12. Система и формы социального партнерства.
13. Понятие, содержание и порядок заключения коллективных соглашений.
14. Понятие и содержание коллективного договора.
15. Порядок заключения, изменения, дополнения и прекращения коллективного договора.
16. Контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений, ответственность сторон социального партнерства.
17. Система правового регулирования занятости и трудоустройства. Государственная политика в области содействия занятости населения.
18. Понятие занятости. Виды и формы обеспечения занятости.
19. Условия признания граждан безработными. Порядок регистрации безработных граждан.
20. Правовой статус безработных граждан.
21. Характеристика отдельных мер социальной защиты безработных граждан.
22. Понятие, признаки и виды трудового договора.
23. Порядок заключения трудового договора. Испытание при приеме на работу.
24. Содержание и форма трудового договора.
25. Изменение трудового договора.
26. Общие основания прекращения трудового договора.
27. Расторжение трудового договора по инициативе работника и по соглашению сторон.
28. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по виновным основаниям.
29. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по невиновным основаниям.
30. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
31. Прекращение трудового договора по дополнительным основаниям, предусмотренным для отдельных категорий работников.
32. Правовые гарантии при увольнении работников.
33. Понятие и виды рабочего времени.
34. Режим и учет рабочего времени.
35. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
36. Понятие и виды времени отдыха.
37. Перерывы в работе. Выходные и нерабочие праздничные дни.
38. Понятие и виды отпусков.
39. Порядок предоставления отпусков.
40. Понятие заработной платы. Методы ее правового регулирования.
41. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.
42. Формы оплаты труда и системы заработной платы.

43. Порядок и сроки выплаты заработной платы.
44. Исчисление средней заработной платы.
45. Оплата труда в особых условиях труда.
46. Правовая охрана заработной платы.
47. Понятие гарантий и компенсации.
48. Гарантии при направлении работников в служебные командировки и переводе на другую должность.
49. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.
50. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
51. Другие гарантии и компенсации.
52. Понятие дисциплины труда и методы регулирования дисциплины труда. Поощрения за труд.
53. Понятие и виды дисциплинарной ответственности.
54. Условия привлечения к дисциплинарной ответственности. Порядок наложения, обжалования и снятия дисциплинарного взыскания.
55. Понятие профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. Права и обязанности работника и работодателя по подготовке и переподготовке кадров.
56. Понятие и значение охраны труда. Государственные нормативные требования охраны труда.
57. Обязанности работодателя и работника по охране труда.
58. Организация охраны труда. Обеспечение прав работников на охрану труда.
59. Охрана труда лиц, работающих в неблагоприятных условиях труда.
60. Охрана труда женщин.
61. Охрана труда лиц в возрасте до восемнадцати лет и инвалидов.
62. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
63. Ответственность за нарушение законодательства об охране труда.
64. Понятие и условия материальной ответственности сторон трудового договора.
65. Материальная ответственность работодателя перед работником.
66. Понятие материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю. Условия привлечения работника к материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю.
67. Виды материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю.
68. Определение размера ущерба, подлежащего возмещению при привлечении работников к материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю. Порядок привлечения работника к материальной ответственности.
69. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.

70. Особенности регулирования труда работников в возрасте 18 лет.

71. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллективного исполнительного органа организации.

72. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.

73. Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

74. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

75. Формы самозащиты работниками трудовых прав.

76. Понятие и виды трудовых споров.

77. Принципы рассмотрения трудовых споров. Подведомственность трудовых споров.

78. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

79. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.

80. Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Критерии оценивания теста

1. Общая сумма баллов, которая может быть получена за тест, соответствует количеству тестовых заданий.

2. За каждое правильно решенное тестовое задание присваивается по 1 баллу.

Критерии оценивания задач (практических заданий) – в разрезе компетенций

Показатели и критерии оценки	Максимальное количество баллов	Фактическое количество баллов
Умение выполнять задания по показателю «Уметь», в том числе:		
Выбор верного подхода к решению задания	10	
Оценка правильности хода решения задания	20	
Качество выполнения задания	20	
Итого баллов:	50	

Критерии оценки реферата

✓ 100-86 баллов выставляется обучающемуся, если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив ее содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно-правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.

✓ 85-76 - баллов - работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены одна-две ошибки в оформлении работы.

✓ 75-61 балл – обучающийся проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы, оформлении работы.

✓ 60-50 баллов - если работа представляет собой пересказанный или полностью переписанный исходный текст без каких - либо комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в смысловом содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

Критерии оценки ответа обучающегося в процессе сдачи зачёта

«Зачтено» - выставляется при условии, если обучающийся показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает, и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт.

«Не зачтено» - выставляется при наличии серьезных упущений в процессе изложения учебного материала; в случае отсутствия знаний основных понятий и определений курса или присутствии большого количества ошибок при интерпретации основных определений; если обучающийся показывает значительные затруднения при ответе на предложенные основные и дополнительные вопросы; при условии отсутствия ответа на основной и дополнительный вопросы.