

**ГАОУ ВО «ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ
НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА»**

*Утверждена решением
Ученого совета ДГУНХ,
протокол №11 от 06 июня 2023 г.*

КАФЕДРА «ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО»

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ТРУДОВОЕ ПРАВО»**

**СПЕЦИАЛЬНОСТЬ- 40.02.02. ПРАВООХРАНИТЕЛЬНАЯ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**

**КВАЛИФИКАЦИЯ - «ЮРИСТ»
ФОРМА ОБУЧЕНИЯ – ОЧНАЯ**

Махачкала – 2023

УДК 342.35

ББК 67.7

Составитель – Абдулгамидова Диана Абдулгамидовна – старший преподаватель кафедры «Гражданское право» ДГУНХ.

Внутренний рецензент – Ибрагимова Ханича Алибуттаевна, кандидат юридических наук, доцент кафедры «Уголовное право» ДГУНХ.

Внешний рецензент – Мирзаев Закир Мукайлович, кандидат юридических наук, доцент кафедры правовых дисциплин и методики преподавания Дагестанского государственного педагогического университета.

Представитель работодателя – Иминова Сакинат Абдурахмановна, специалист - эксперт отдела пособий семьям с детьми управления социальной поддержки Минтруда РД.

Фонд оценочных средств по дисциплине «Трудовое право» разработан в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по 40.02.02. Правоохранительная деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 12 мая 2014 г. № 509 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 40.02.02 Правоохранительная деятельность», в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 июня 2013 г. №464 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования», в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 мая 2012 г. №413 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования».

Фонд оценочных средств по дисциплине «Трудовое право» размещены на сайте www.dgunh.ru.

Абдулгамидова Д.А. фонд оценочных средств дисциплины «Трудовое право» для направления подготовки 40.02.02 Правоохранительная деятельность – Махачкала: ДГУНХ, 2023 г. – 77 с.

Рекомендован к утверждению Учебно-методическим советом ДГУНХ 05 июня 2023 г.

Рекомендован к утверждению руководителем образовательной программы СПО - программы подготовки специалистов среднего звена по специальности 40.02.02 Правоохранительная деятельность, к.ю.н. Махмудова М.А.

Одобрено на заседании кафедры «Гражданское право» 31 мая 2023 г., протокол № 10.

СОДЕРЖАНИЕ

Назначение фонда оценочных средств	4
РАЗДЕЛ 1. Перечень компетенций с указанием видов оценочных средств в процессе освоения дисциплины	4
1.1. Перечень формируемых компетенций	4
1.2. Перечень компетенций с указанием видов оценочных средств	5
2.1 Структура фонда оценочных средств для текущего контроля и промежуточной аттестации	9
РАЗДЕЛ 2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	9
2.2 Критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования по видам оценочных средств	15
РАЗДЕЛ 3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	18
3.1. Типовые контрольные задания для текущего контроля успеваемости обучающихся	18
3.2. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации обучающихся ..	62
РАЗДЕЛ 4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующие этапы формирования компетенций	66

Фонд оценочных средств составляются для текущего контроля успеваемости (оценивания хода освоения дисциплин), для проведения промежуточной аттестации (оценивания промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине) обучающихся по дисциплине «Трудовое право» на соответствие их учебных достижений поэтапным требованиям образовательной программы подготовки специалистов среднего звена по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения.

Фонд оценочных средств по дисциплине «Трудовое право» включают в себя: перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОП ППСЗ; описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания; типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения ППСЗ; методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания:

- валидности: объекты оценки должны соответствовать поставленным целям обучения;
- надежности: использование единообразных стандартов и критериев для оценивания достижений;
- объективности: разные студенты должны иметь равные возможности добиться успеха.

Основными параметрами и свойствами фонда оценочных средств являются:

- предметная направленность (соответствие предмету изучения конкретной дисциплины);
- содержание (состав и взаимосвязь структурных единиц, образующих содержание теоретической и практической составляющих учебной дисциплины);
- объем (количественный состав оценочных средств, входящих в ОМ);
- качество фонда оценочных средств в целом, обеспечивающее получение объективных и достоверных результатов при проведении контроля с различными целями.

I. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ

1.1. Перечень формируемых компетенций

код компетенции	формулировка компетенции
ОК	ОБЩИЕ КОМПЕТЕНЦИИ
ОК-1	Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

ОК-2	Понимать и анализировать вопросы ценностно-мотивационной сферы.
ОК-3	Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.
ОК-4	Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях, в том числе ситуациях риска, и нести за них ответственность..
ОК-5	Проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных ситуациях, предупреждать и разрешать конфликты в процессе профессиональной деятельности.
ОК-6	Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.
ОК-8	Правильно строить отношения с коллегами, с различными категориями граждан, в том числе с представителями различных национальностей и конфессий.
ОК-9	Устанавливать психологический контакт с окружающими..
ПК	ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ
ПК-1.1	Юридически квалифицировать факты, события и обстоятельства. Принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом.
ПК-1.2	Обеспечивать соблюдение законодательства субъектами права.
ПК-1.3	Осуществлять реализацию норм материального и процессуального права.
ПК-1.4	Обеспечивать законность и правопорядок, безопасность личности, общества и государства, охранять общественный порядок.
ПК-1.6	Применять меры административного пресечения правонарушений, включая применение физической силы и специальных средств.
ПК- 2.2	Осуществлять документационное обеспечение управленческой деятельности.

1.2. Компонентный состав компетенций

код формулировка компетенции	и компонентный состав компетенции		
	знать:	уметь:	иметь практический опыт:
ОК-1: Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней	З1 - сущность своей профессиональной деятельности; правила нормы этики юриста	У1 - выполнять задачи будущей профессии и проявлять к ней устойчивый интерес	

устойчивый интерес.			
ОК-2: Понимать и анализировать вопросы ценностно-мотивационной сферы.	32 - собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач,	У2 – эффективно организовывать собственную деятельность и решать профессиональные задачи.	
ОК-3: Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.	33 - Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.	У3 –выявлять	
ОК-4: Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях, в том числе ситуациях риска, и нести за них ответственность.	34 – методы сбора, хранения, обработки и оценки информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личного развития.	У4- искать и использовать различные источники информации включая электронные, для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личного развития.	
ОК-5: Проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных ситуациях, предупреждать и разрешать конфликты в	35- существующих информационно – коммуникационных технологиях, используемых в профессиональной деятельности, и основы их использования	У5-пользоваться информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности	

процессе профессиональной деятельности.			
ОК-6: Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	З6-приемы и способы установления контакта в коллективе и руководством.	и	У6-работать в коллективе и команде при выполнении задач профессиональной деятельности.
ОК-8: Правильно строить отношения с коллегами, с различными категориями граждан, в том числе с представителями различных национальностей и конфессий.	З7-задачи профессионального и личностного развития; о предстоящих и реализующихся изменениях действующего законодательства.	и	У7- ставить цели и выбирать пути их достижения в повышении профессионализма и личностного роста.
ОК-9: Устанавливать психологический контакт с окружающими.	З8- нормативно – правовую базу РФ в сфере социального обеспечения.		У8- анализировать и толковать изменения нормативно – правовой базы РФ в сфере социального обеспечения.
ПК-1.1: Юридически квалифицировать факты, события и обстоятельства. Принимать решения и	З9 – нормативно – правовые акты, регулирующие реализацию прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и	и	У9 – профессионально разъяснять нормативные правовые акты для реализации прав ПО1– осуществления профессионального толкования нормативных правовых актов для

совершать юридические действия в точном соответствии с законом.	социальной защиты.	граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты	реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты.
ПК-1.2: Обеспечивать соблюдение законодательства субъектами права.	310 – актуальные вопросы пенсионного обеспечения и социальной защиты населения на современном этапе.	У10- осуществлять прием граждан и оказывать помощь в разъяснении вопросов пенсионного обеспечения и социальной защиты	ПО – приема и консультирования граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты.
ПК- 1.4: Обеспечивать законность и правопорядок, безопасность личности, общества и государства, охранять общественный порядок.	311 – нормативно – правовые акты, регламентирующие вопросы назначения, перерасчета, перевода, индексации и корректировки пенсий, назначения пособий, компенсаций и других социальных выплат.	У11 - работать нормативно – правовыми актами, регламентирующим и вопросы назначения, перерасчета, перевода, индексации и корректировки пенсий, назначения пособий, компенсаций и других социальных выплат используя информационно-компьютерные технологии.	ПО3 – навыками установления (назначения, перерасчета, перевода), индексации и корректировки пенсий, назначения пособий, компенсаций и других социальных выплат, используя информационно-компьютерных технологий
ПК-1.6 Применять меры административного пресечения правонарушений, включая	312- нормативно – правовые акты, регламентирующие вопросы пенсионного обеспечения	У12 - работать нормативно – правовыми актами,	

применение физической силы и специальных средств.			
ПК-2.2 Осуществлять документационное обеспечение управленческой деятельности.	3.13-осуществлять учет и выявлять лиц нуждающихся в социальной защите	У13-работать нормативно – правовыми актами, регламентирующим вопросы о назначении пенсий используя информационно-компьютерные технологии.	

РАЗДЕЛ 2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

2.1 Структура фонда оценочных средств для текущего контроля и промежуточной аттестации

№ п/п	Контролируемые разделы, темы дисциплины	код компетенции	Планируемые результаты обучения (знать, уметь, владеть), характеризующие этапы формирования компетенций	наименование оценочных средств с указанием количества	
				текущий контроль	промежуточная аттестация
1	Тема 1. Общие положения трудового законодательства	ОК-1 ОК-6	ОК-1 Знать: 31 Уметь: У1 ОК-6 Знать: 36 Уметь: У6	-Вопросы для обсуждения; -тестовые задания; -задание.	Экзаменационные вопросы № № 1-3; Задачи к теме № 1
2	Тема2. Источники трудового права	ОК-1	ОК-1	-Вопросы для	Экзаменаци

		ОК-3 ОК-8	Знать: 31 Уметь: У1 ОК-3 Знать: 33 Уметь: У7 ОК-8 Знать: 37 Уметь:	обсуждения; -тестовые задания; -задание; -ситуационная задача; -задачи.	онные вопросы № № 4-7; Задача к теме № 2.
3	Тема 3. Трудовые отношения, основания возникновения, стороны трудовых отношений	ОК-2	ОК-2 Знать: 33 Уметь: У2	-Вопросы для обсуждения; -тестовые задания; -задание; - ситуационная задача; -задачи; -реферат; -деловая игра.	Экзаменационные вопросы № № -8-12; Задачи к теме № 3.
4	Тема 4. Социальное партнерство	ОК-2 ОК-5	ОК-2 Знать: 32 Уметь: У2 ОК-5 Знать: 35 Уметь: У5	-Вопросы для обсуждения; -тестовые задания; -задание; -ситуационная задача; -задачи; -реферат; -деловая игра.	Экзаменационные вопросы № № 13-15; Задачи к теме № 4.
5	Тема 5. Коллективный договор и соглашения	ОК-2 ОК-6 ОК-8	ОК-2 Знать: 32 Уметь: У2 ОК-6	-Вопросы для обсуждения; - тестовые задания; -ситуационная задача;	Экзаменационные вопросы № № 16-18; Задачи к теме № 5

			Знать: 36 Уметь: У5 ОК-8 Знать: 37 Уметь: У7	-задачи; -реферат.	
6	Тема 6. Понятия и заключение трудового договора ссе	ОК-2	ОК-2 Знать: 32 Уметь: У2	-Вопросы для обсуждения; -тестовые задания; -задание; -ситуационная задача; -задачи; -реферат.	Экзаменационные вопросы № № 21-23; Задачи к теме № 7.
7	Тема 7. изменение и прекращение трудового договора	ОК-2 ОК-4 ОК-5	ОК-2 Знать: 32 Уметь: У2 ОК-4 Знать: 34 Уметь: У4 ОК-5 Знать: 35 Уметь: У5 Владеть: В1,В2,В3	-Вопросы для обсуждения; -тестовые задания; -задание; ситуационная задача; -задачи;	Экзаменационные вопросы № № 28-32; -- Задачи к теме № 9.
8	Тема 8.Понятие и режим рабочего времени	ОК-1 ОК-2	ОК-1 Знать: 31	-Вопросы для обсуждения; -тестовые	Экзаменационные вопросы №

			<p>Уметь: У1 ОК-2 Знать: 32 Уметь: У2</p>	<p>задания; -задание; ситуационная задача; -задачи;</p>	<p>№ 33-35; - Задачи к теме № 10.</p>
9	Тема 9. Понятие и виды времени отдыха	ОК-2 ОК-5	<p>ОК-2 Знать: 32 Уметь: У2 ОК-5 Знать: 35 Уметь: У5</p>	<p>-Вопросы для обсуждения; -тестовые задания; -задание; ситуационная задача; -задачи; -реферат;</p>	<p>Экзаменаци онные вопросы № № 36-39; - Задачи к теме № 11.</p>
10	Тема 10. Правовое регулирование труда и занятости населения	ПК-1.3 ПК-1.4 ПК-2.2	<p>ПК-1.3 Знать: 311 Уметь: У11 Владеть: П02 ПК-1.4 Знать: 312 Уметь: У12 Владеть: П04 ПК-2.2 Знать: 314 Уметь: У14 Владеть: П06</p>	<p>-Вопросы для обсуждения; -тестовые задания; -задание; ситуационная задача; -задачи; -реферат</p>	<p>Экзаменаци онные вопросы № № 35-41; - Задачи к теме № 12.</p>
11	Тема 11. Заработная плата	ПК-1.2	<p>ПК-1.2 Знать: 310 Уметь:</p>	<p>-Вопросы для обсуждения; -тестовые задания;</p>	<p>Экзаменаци онные вопросы № № 42-45;</p>

			У10 Владеть: П02	-задание; ситуационная задача; -задачи; -реферат	- Задачи к теме № 13.
12	Тема 12. Правила внутреннего трудоустройства	ПК-1.2 ПК-1.4	ПК-1.2 Знать: 310 Уметь: У10 Владеть: П03 ПК-1.4 Знать: 312 Уметь: У12 Владеть: П04	-Вопросы для обсуждения; -тестовые задания;	Экзаменац ионные вопросы № № 46-50; - Задачи к теме № 14.
13	Тема 13. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудоустройства	ПК-1.3 ПК-1.6 ПК-2.2	ПК-1.3 Знать: 311 Уметь: У11 Владеть: П03 ПК-1.6 Знать: 313 Уметь: У13 Владеть: П05 ПК-2.2 Знать: 314 Уметь: У14 Владеть: П06	-Вопросы для обсуждения; -тестовые задания; -задание; ситуационная задача; -задачи;	Экзаменац ионные вопросы № № 47-50; - Задачи к теме № 15.
14	Тема 14. Материальная ответственность сторон трудового договора	ПК-1.3	ПК-1.3 Знать: 311 Уметь:	-Вопросы для обсуждения; -тестовые задания;	Экзаменац ионные вопросы № № 47-50;

			У11 Владеть: П03	-задание; ситуационная задача; -задачи	- Задачи к теме № 16.
15	Тема 15. Особенности регулирующего труда отдельных категорий работников	ПК-1.2 ПК-1.4 ПК-2.2	ПК-2 Знать: 310 Уметь: У10 Владеть: П02 ПК-1.4 Знать: 312 Уметь: У11 Владеть: П04 ПК-2.2 Знать: 314 Уметь: У14 Владеть: П06	-Вопросы для обсуждения; -тестовые задания; -задание; ситуационная задача; -задачи	Экзаменаци онные вопросы № № 51-53; - Задачи к теме № 17.
16	Тема 16. Труд лиц, работающих в районе Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	ПК-1.2	ПК1.2 Знать: 310 Уметь: У10 Владеть: П02	-Вопросы для обсуждения; -тестовые задания; -задание; ситуационная задача; -задачи	Экзаменаци онные вопросы № № 54-57; - Задачи к теме № 18.
17	Тема 17. Особенности регулирующего труда, работающих на сезонных работах и работающих вахтовым методом	ПК-1.2 ПК-1.6 ПК-2.2	ПК-1.2 Знать: 310 Уметь: У10 Владеть: П02 ПК-1.6 Знать: 313	-Вопросы для обсуждения; -тестовые задания; -задание; ситуационная задача; -задачи	Экзаменаци онные вопросы № № 58-61; - Задачи к теме № 19.

			Уметь: У13 Владеть: П05 ПК-2.2 Знать: З14 Уметь: У13 Владеть: П06		
18	Тема18 Рассмотрение индивидуальных и коллективных трудовых споров	ПК-1.3	ПК-1.3 Знать: З11 Уметь: У11 Владеть: П03	-Вопросы для обсуждения; -тестовые задания; -задание; ситуационная задача; -задачи	Экзаменационные вопросы № № 67-71; - Задачи к теме № 21.

2.2 Критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования по видам оценочных средств

Балльно-рейтинговая система является базовой системой оценивания сформированности компетенций обучающихся.

Итоговая оценка сформированности компетенции(й) обучающихся в рамках балльно-рейтинговой системы осуществляется в ходе текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации и определяется как сумма баллов, полученных обучающимися в результате прохождения всех форм контроля.

Оценка сформированности компетенции(й) по дисциплине складывается из двух составляющих:

✓ первая составляющая – оценка преподавателем сформированности компетенции(й) в течение семестра в ходе текущего контроля успеваемости (максимум 100 баллов). Структура первой составляющей определяется технологической картой дисциплины, которая в начале семестра доводится до сведения обучающихся;

✓ вторая составляющая – оценка сформированности компетенции(й) обучающихся на экзамене (максимум – 30 баллов).

4 – балльная шкала	«отлично»	«хорошо»	«удовлетворительно»	«неудовлетворительно»
100-балльная шкала	85 и ≥	70 – 84	51 – 69	0 – 50

ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

№ п/п	наименование оценочного средства	характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
ПИСЬМЕННЫЕ ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА			
1	Реферат	Продукт самостоятельной работы аспиранта, 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
2	Тестирование	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий
6	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагается осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.	задания для решения кейс-задачи
7	Задача	Это средство раскрытия связи между данными и искомым, заданные условием задачи, на основе чего надо выбрать, а затем выполнить действия, в том числе арифметические, и дать ответ на вопрос задачи.	задания по задачам

А) КРИТЕРИИ И ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ТЕСТИРОВАНИЯ

№ п/п	тестовые нормы: % правильных ответов	количество баллов	оценка/зачет
1	90-100 %	9-10	Отлично (высокий уровень сформированности компетенции)
2	80-89%	7-8	Хорошо (достаточный уровень сформированности компетенции)
3	70-79%	5-6	Удовлетворительно (приемлемый уровень сформированности компетенции)
4	60-69%	3-4	
5	50-59%	1-2	Неудовлетворительно (недостаточный уровень сформированности компетенции)
6	менее 50%	0	

Б) КРИТЕРИИ И ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ РЕШЕНИЯ ЗАДАЧ

№ п/п	Критерии оценивания	Шкала оценок	
		Количество баллов	Оценка
1.	Полное верное решение. В логическом рассуждении и решении нет ошибок, задача решена рациональным способом. Получен правильный ответ. Ясно описан способ решения.	9-10	Отлично (высокий уровень сформированности компетенции)
2.	Верное решение, но имеются небольшие недочеты, в целом не влияющие на решение, такие как небольшие логические пропуски, не связанные с основной идеей решения. Решение оформлено не вполне аккуратно, но это не мешает пониманию решения.	7-8	Хорошо (достаточный уровень сформированности компетенции)
3.	Решение в целом верное. В логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок, но задача решена неоптимальным способом или допущено не более двух незначительных ошибок. В работе присутствуют арифметическая ошибка, механическая ошибка или описка при переписывании выкладок или ответа, не исказившие экономическое содержание ответа.	5-6	
4.	В логическом рассуждении и решении нет ошибок, но допущена существенная ошибка в математических расчетах. При объяснении сложного экономического явления указаны не все существенные факторы.	3-4	Удовлетворительно (приемлемый уровень сформированности компетенции)

5.	Имеются существенные ошибки в логическом рассуждении и в решении. Рассчитанное значение искомой величины искажает экономическое содержание ответа. Доказаны вспомогательные утверждения, помогающие в решении задачи.	2-3	Неудовлетворительно (недостаточный уровень сформированности компетенции)
6.	Рассмотрены отдельные случаи при отсутствии решения. Отсутствует окончательный численный ответ (если он предусмотрен в задаче). Правильный ответ угадан, а выстроенное под него решение безосновательно.	1	
7.	Решение неверное или отсутствует.	0	

В) КРИТЕРИИ И ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ РЕФЕРАТОВ

№ п/п	критерии оценивания	количество баллов	оценка/зачет
1	выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.	9-10 баллов	Отлично (высокий уровень сформированности компетенции)
2	основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.	7-8 баллов	Хорошо (достаточный уровень сформированности компетенции)
3	имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы.	4-6 баллов	Удовлетворительно (приемлемый уровень сформированности компетенции)
4	тема освоена лишь частично; допущены грубые ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.	1-3 баллов	
5	тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.	0 баллов	Неудовлетворительно (недостаточный уровень сформированности компетенции)

Г) КРИТЕРИИ И ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ КЕЙС-ЗАДАЧ

№ п/п	критерии оценивания	количество баллов
1	умение анализировать ситуацию и находить оптимальное количества решений	1
2	умение работать с информацией, в том числе умение затребовать дополнительную информацию, необходимую для уточнения ситуации	1
3	умение моделировать решения в соответствии с заданием, представлять различные подходы к разработке планов действий, ориентированных на конечный результат	1
4	умение принять правильное решение на основе анализа ситуации;	1
5	навыки четкого и точного изложения собственной точки зрения в устной и письменной форме, убедительного отстаивания своей точки зрения;	1
6	навык критического оценивания различных точек зрения, осуществление самоанализа, самоконтроля и самооценки.	1
7	адекватность и соответствие ответов специалиста современным тенденциям рынка, конструктивность.	1
8	креативность, нестандартность предлагаемых решений;	1
9	количество альтернативных вариантов решения задачи (версионность мышления);	1
10	наличие необходимых навыков, их выраженность (в зависимости от <i>требований</i>).	1
	Количество баллов в целом	10

Д) КРИТЕРИИ И ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ НА ЭКЗАМЕНЕ

№ п/п	Критерии оценивания	Шкала оценок	
		Количество о баллов	Оценка
1.	Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где обучающийся продемонстрировал знание дисциплины в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок.	24-30	Отлично (высокий уровень сформированности компетенции)
2.	Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.	17-23	Хорошо (достаточный уровень сформированности компетенции)
3.	Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.	10-16	Удовлетворительно (приемлемый уровень сформированности компетенции)
4.	Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. студент не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.	0-9	Неудовлетворительно (недостаточный уровень сформированности компетенции)

РАЗДЕЛ 3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСОВЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

3.1. Типовые контрольные задания для текущего контроля успеваемости обучающихся

Тема 1.

Общие положения трудового права

Задание 1. Тесты по теме

1. Что регулирует трудовое право?

- а) отношения, возникающие в процессе трудовой деятельности и отношения, тесно связанные с трудовыми;
- б) процесс труда в связи с получением результатов;

в) отношения, возникающие по поводу трудоустройства и получения результатов труда;

г) трудовую деятельность рабочих и служащих;

д) общественные отношения по совершению подрядных работ и оказанию услуг.

1. Каким методом трудовое право регулирует общественные отношения?

а) использование специфических способов защиты трудовых прав работников;

б) сочетание централизованного и договорного регулирования трудовых отношений;

в) договорный характер труда и установление его условий;

г) участие трудовых коллективов и профсоюзных органов в регулировании общественных отношений;

д) комплексный метод, включающий все перечисленные выше методы.

2. В чем выражается дифференциация правового регулирования труда?

а) в специальных нормах, применяемых к определенным работам и категориям работников;

б) в применении определенных правил поведения;

в) в установлении для всех категорий работников общих принципов правового регулирования труда;

г) в подготовке устройств и механизмов на рабочем месте;

д) в установлении механизмов оплаты труда для различных профессий.

3. Под системой трудового права понимается?

а) совокупность способов регулирования общественных отношений, составляющих предмет трудового права;

б) совокупность в определенном порядке расположенных юридических норм с разбивкой их на отдельные структурные образования;

в) совокупность нормативно-правовых актов, сгруппированные по видам общественных отношений, составляющих предмет трудового права.

4. В особенную часть системы трудового права входят нормы ...

а) регламентирующие отдельные виды общественных отношений и их элементы группируясь в институты;

б) имеющие общий характер и распространяющиеся на все отношения, регулируемые трудовым правом;

в) о разграничении компетенции РФ и её субъектов по правовому регулированию труда.

5. Основные принципы трудового права нашли свое закрепление:

- а) в Трудовом кодексе РФ;
- б) в Гражданском кодексе РФ;
- в) в Земельном кодексе РФ;
- г) в Административном кодексе РФ.

6. Принудительный труд в Российской Федерации разрешен в случаях:

- а) необходимости поддержания трудовой дисциплины;
- б) как мера ответственности за участие в забастовке;
- в) принудительный труд в Российской Федерации запрещен

Задание 2. Решение задач

Задача №1.

Гражданка Омарова П. в поисках работы выехала в одну из зарубежных стран. Вскоре она была принята на высокооплачиваемую работу в зарубежный филиал российской фирмы «Индекс». Однако когда Омарова П. в неофициальной обстановке критически высказалась о директоре филиала, то была уволена без объяснения причин. Она обратилась в российское консульство с вопросом: что ей необходимо предпринять для восстановления нарушенных прав, поскольку при ее увольнении были грубо нарушены нормы ст. 81 ТК РФ

1. Сформулируйте ответ консула. Как действуют нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пространстве и по кругу лиц?

Задача № 2.

В ЗАО «Типография «Ксерокс» в декабре 2011 г. был заключен коллективный договор, по которому тарифные ставки рабочих и служащих устанавливались приказом директора, а не действующим отраслевым тарифным соглашением, которое предусматривало большую величину тарифных ставок и их регулярную индексацию. Через несколько месяцев профсоюзный комитет был переизбран, и его новый председатель обратился к директору с предложением о внесении изменений в коллективный договор, которые бы учитывали нормы отраслевого соглашения. Директор ответил, что он против, а нормы отраслевого соглашения являются для него всего лишь ориентиром.

1. Каково соотношение юридической силы различных нормативно-правовых актов?

2. Необходимо ли в данном случае вносить изменения в коллективный договор?

3. Как действуют нормативные акты, принятые до введения ТК РФ?

Задача № 3.

Инспектор отдела кадров предприятия «Экспо-строй» предложил гражданину Керимову А., пришедшему наниматься на работу заключить срочный

трудовой договор. На возражение Керимова А. что работа, на которую он нанимается, не требует в соответствии со ст. 59 ТК РФ заключения срочного трудового договора, инспектор заметил, что в соответствии с действующими правилами внутреннего трудового распорядка организации со всеми вновь принимаемыми работниками должны заключаться срочные трудовые договоры.

1.Какая из сторон права?

2.Каковы особенности действия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права?

Задание 3. Кейсы

На основе Трудового кодекса составьте таблицу "Принципы трудового право".

Задание 4. Написание эссе

Тема: срочный трудовой договор и сфера его применения

Задание 5. Подготовка реферата

Понятие и классификация источников трудового права.

Общая характеристика основных источников трудового права.

Разграничение полномочий между РФ и субъектами РФ в сфере принятия законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Действие источников трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц.

Тема 2. Источники трудового права

Задание 1. Тесты по теме Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников в возрасте от 14 до 16 лет составляет:

- А) 20 часов
- Б) 21 час
- В) 24 часа
- Г) 26 часов

Тест 2

Ночным считается время с ... часов вечера до ... часов утра

- А) 9 до 5
- Б) 10 до 6
- В) 11 до 7
- Г) 10 до 5

Тест 3

Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать ... часов в неделю

- А) 40
- Б) 42

- В) 38
- Г) 36

Тест 4

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью:

- а) 24 календарных дня;
- б) 26 календарных дней;
- в) 28 календарных дней;
- г) 1 календарный месяц.

Тест 5

Сверхурочная работа оплачивается первые 2 часа:

- а) в тройном размере;
- б) не менее чем в полуторном размере;
- в) компенсируются отгулом в ближайшие десять дней;
- г) компенсируются предоставлением дополнительного отпуска;
- д) не оплачиваются

Задание 2. Решение задач

16-летний ученик училища устраивается на работу летом на производство печатной продукции. Ему отказывают, ссылаясь на возраст и разрешение родителей. 1 - есть родители и есть разрешение; 2-родителей нет. Правомерен ли отказ в работе? Обосновать почему

Задание 3. Кейсы

ОАО «Вымпел» задержало работникам выплату заработной платы за ноябрь 2020 г. В правилах внутреннего трудового распорядка установлено, что заработная плата выплачивается 2 раза в месяц - 1 и 16 числа. В коллективном договоре установлено, что за каждый день задержки выплаты заработной платы работодателем уплачивается неустойка в размере 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ.

По состоянию на 16 декабря 2020 г. заработная плата не выплачена и задолженность составила: 1) Андреева Г.И.- 5000 рублей, 2) Галкина М.В. – 6000 рублей, 3) Жданов М.В. – 8000 рублей, 4) Сизов Я.М. – 8500 рублей, 5) Ястребов Д.А. – 10000 рублей.

Работники обратились в суд с исками о взыскании задолженности заработной платы и неустойки за задержку выплаты заработной платы.

Суд установил, что у руководителя была возможность выплатить заработную плату работникам в срок. По состоянию на 01.12.2020г. на счете ОАО числилось 500 тыс. рублей, этой суммы было достаточно для выплаты заработной платы. Вместо этого руководитель ОАО «Вымпел» перечислил деньги контрагентам по договорам поставки. Как следует из объяснений руководителя в суде, он рассчитывал на поступление денежных средств от клиентов, которые собирался направить на выплату заработной платы. Однако средства от клиентов в нарушение договорных сроков не поступили.

Ставка рефинансирования ЦБ РФ в декабре 2020г. составила 16 %.

1. Рассчитайте сумму исковых заявлений каждого работника.
2. Подлежат ли иски работников удовлетворению?

Задание 4. Написание эссе

Тема: уклонение работодателя от оформления трудового договора

Задание 5. Подготовка реферата

Тема: Основные принципы трудового права

Тема 3. Трудовые отношения, основания возникновения, стороны трудовых отношений

Задание 1. Тесты по теме

Тест 1. (выберите один правильный вариант ответа)

Трудовой договор – это:

- а) соглашение между работодателем и представителем работника;
- б) соглашение между работником и представителем работодателя;
- в) соглашение между работником и работодателем;
- г) соглашение между семьей и членом семьи о том, о выполнении им определенных обязанностей.

Тест 2. (выберите один правильный вариант ответа)

Трудовые договоры могут заключаться:

- а) только на неопределенный срок;
- б) на определенный либо на неопределенный срок;
- в) сроком до 10 лет;
- г) со дня издания приказа о приеме на работу.

Тест 3. (выберите один правильный вариант ответа)

Заключение трудового договора в общем случае допускается с лицами, достигшими возраста...

- а) 21 года;
- б) 12 лет;
- в) 16 лет;
- г) 18 лет.

Тест 4. (выберите один правильный вариант ответа)

Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже является:

- а) трудовой договор;
- б) личное дело;
- в) трудовая книжка;
- г) справка с места работы.

Тест 5. (выберите один правильный вариант ответа)

Трудовой договор заключается:

- а) в устной форме;

- б) только в письменной форме;
- в) либо в письменной, либо устной форме по усмотрению работодателя;
- г) по усмотрению работника.

Задание 2. Решение задач

Задача 2

Трудовой договор на год. 1 - В период испытательного срока, который длился 3 месяца, девушку увольняют (срок 3-4 месяца), она протестует, потому что беременных не увольняют. 2 – Через 7-8 месяцев продолжительной работы, девушка говорит, что беременна. Ее хотят уволить. Правомерно ли это?

Задание 3. Кейсы

На собеседовании в образовательном учреждении Татьяне было отказано в приеме на работу на том основании, что у нее имеется годовалый ребенок, и она не сможет в полной мере осуществлять свои обязанности. Татьяна. обратилась в суд за защитой своих прав. Каково будет решение суда?

Задание 4. Написание эссе

Работник как субъект трудового права и его положение в современной России

Задание 5. Подготовка реферата

Понятие трудовых отношений и основания возникновения.

Стороны трудовых отношений.

Основные права и обязанности работника.

Основные права и обязанности работодателя.

Система правоотношений в трудовом праве.

Тема 5. Коллективный договор и соглашения

Задание 1. Тесты по теме

1. Коллективный договор – это:

- а) правовой акт, регулирующий трудовые отношения между государством и работодателем;
- б) соглашение, регулирующий отношения между работником и работодателем;
- в) соглашение между работниками по вопросам согласованности действий;
- г) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;
- д) правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений, заключаемый между полномочными

представителями работников и работодателей на федеральном, региональном и территориальном уровнях.

2. Коллективный договор регулирует ...

- а) трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на предприятии;
- б) обязательства по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников определенной отрасли, профессии, территории;
- в) установление прав и обязанностей сторон трудового договора;
- г) отношения в различных отраслях промышленности;
- д) правильный вариант отсутствует.

3. На какой срок заключается коллективный договор?

- а) на 1 год;
- б) на срок от 1 года до 3 лет;
- в) на срок от 1 года до 2 лет;
- г) на 3 года;
- д) на неограниченный срок.

4. Какой орган представляет и защищает права и интересы работников?

- а) комиссия по трудовым спорам;
- б) администрация предприятия;
- в) отдел кадров;
- г) совет трудового коллектива;
- д) профсоюзный орган.

5. Какой вопрос не входит в содержание коллективного договора?

- а) Продолжительность рабочего времени и времени отдыха;
- б) Охрана труда;
- в) Добровольное и обязательное медицинское и социальное страхование;
- г) Составление норм себестоимости продукции;
- д) Профсоюзный орган.

6. Коллективный договор заключается на срок не более:

- а) 1 года;
- б) 3-х лет;
- в) 10 лет;
- г) 5 лет;
- д) 2 лет.

Задание 2. Решение задач

К родителям приехали на праздник пятеро их детей и за столом заспорили, на кого из них распространяется трудовое законодательство. Отец - механик электростанции; мать работает в совхозе и выполняет на дому работу по пошиву мешков; сын Александр - капитан речного корабля; дочь Мария работает продавцом в палатке своего мужа; дочь Екатерина - свободный художник, рисует и продает свои картины; сын Владимир - военнослужащий, сын Иван - член рыболовецкого колхоза, работает в нем рыбаком, а его жена - домохозяйка.

1. На кого из перечисленных лиц распространяется трудовое законодательство?

Задание 3. Кейсы

ООО «Луч» имеет среди своих сотрудников определенное количество инвалидов, в связи с чем руководитель организации, обязал профсоюз предприятия предоставить им дополнительные льготы и трудовые условия, а для этого провести коллективные переговоры и составить проект коллективного договора.

Составьте «коллективный договор»

Задание 4. Подготовка реферата

Порядок заключения соглашения.

Понятие и содержание трудового договора.

Заключение трудового договора.

Срочный трудовой договор.

Коллективный договор в Российской Федерации: понятие, стороны, порядок заключения и действия.

Тема 6. Понятие и заключение трудового договора

Задание 1. Тесты по теме

Трудовые договоры могут заключаться:

- а) только на неопределенный срок;
- б) на определенный либо на неопределенный срок;
- в) сроком до 10 лет;
- г) со дня издания приказа о приеме на работу.

Тест 3. (выберите один правильный вариант ответа)

Заключение трудового договора в общем случае допускается с лицами, достигшими возраста...

- а) 21 года;
- б) 12 лет;
- в) 16 лет;
- г) 18 лет.

Тест 4. (выберите один правильный вариант ответа)

Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже является:

- а) трудовой договор;
- б) личное дело;
- в) трудовая книжка;
- г) справка с места работы.

Тест 5. (выберите один правильный вариант ответа)

Трудовой договор заключается:

- а) в устной форме;
- б) только в письменной форме;
- в) либо в письменной, либо устной форме по усмотрению работодателя;
- г) по усмотрению работника

Задание 2. Решение задач

1.1. Ткачиха Мусаева Н., мать подростка Мусаева Коли, 14-ти лет, обратилась к директору ткацкой фабрики с просьбой принять ее сына на работу в июне-августе 2009 г.

Свою просьбу она мотивировала тем, что ее сын в пионерский лагерь ехать не хочет и останется летом без присмотра, а на складе готовой продукции свободна должность упаковщика и заведующий складом не возражает против приема ее сына на эту должность.

Директор фабрики ответил Мусаевой Н., что вынужден ей отказать, так как по закону на работу могут быть приняты лица, которым исполнилось 15 лет. Кроме того, он пояснил, что упаковка тканей требует затяжки кип металлической лентой на прессе, и он опасается несчастного случая.

1. Какие гарантии при приёме на работу предусмотрены законодательством?

2. Соответствует ли закону отказ в приеме на работу подростка Мусаева К. по условию задачи?

Задание 3. Кейсы

Сергей был принят по срочному трудовому договору в фирму "Маг". По истечении срока договора Ахмедов Г, по просьбе руководства компании, еще в течение 1 месяца завершал доверенные ему дела. После чего фирма отказалась выплачивать Ахмедову Г зарплату за данный месяц работы, мотивируя это тем, что последний работал за сроками договора. Ахмедов обратился за помощью к юристу. Проконсультируйте дело Ахмедова

Задание 5. Подготовка реферата

Значение и общая характеристика трудового договора: понятие, стороны, содержание, порядок заключения.

Срочный трудовой договор и сфера его применения.

Понятие и виды соглашений, их значение и сфера действия.

Тема 7. Изменение и прекращение трудового договора

Задание 1. Тесты по теме

1. Какова продолжительность временного перевода работника в связи с замещением временно отсутствующего работника

- а) Без ограничения срока;
- б) до 1 месяца;
- в) до 1 месяца в календарном году;
- г) до 2 месяцев;
- д) не более 2-х недель в квартале.

2. Об изменениях существенных условий трудового договора доводится до сведения работников не позднее, чем:

- а) за 1 год;
- б) за 1 месяц;
- в) за 1 день;
- г) за 1 неделю;
- д) за 2 месяца.

3. Согласия работников не требуется при переводах:

- а) на другую работу в том же предприятии;
- б) в случае производственной необходимости, при простое;
- в) в другую местность вместе с предприятием;
- г) на работу в другое предприятие.

4. Какова продолжительность временного перевода работника на другую работу в связи предотвращением последствий стихийного бедствия?

- а) Без ограничения срока;
- б) До 1 месяца;
- в) До 1 месяца в календарном году;
- г) До 2 месяцев;
- д) Не более 2-х недель.

5. Какова продолжительность перевода на другую работу без согласия работника на том же предприятии в случае простоя?

- а) на срок до 1 месяца в течение календарного года;

- б) на все время простоя;
- в) на срок до 2 месяцев;
- г) на срок до 3 месяцев.

6. Основанием прекращения трудового договора является:

- а) утрата доверия к работнику со стороны работодателя;
- б) непрохождение работником обязательного медицинского осмотра;
- в) добровольное увольнение работника с работы;
- г) несогласие работницы выполнять работу в ночное время (у работницы дети в возрасте до 3 лет).

7. По основаниям утраты доверия могут быть уволены лица:

- а) руководители предприятия;
- б) связанные с материальными ценностями;
- в) выполняющие воспитательные функции;
- г) выборных должностей.

8. Какой из перечисленных случаев не является основанием прекращения трудового договора?

- а) истечение срока трудового договора;
- б) призыв работника на военную службу;
- в) отсутствие работника на работе более 4-х месяцев подряд в связи с
- г) отказ от перевода в другую местность вместе с предприятием.

Задание 2. Решение задач

Далгатова С. поступила на работу в швейное отделение в качестве кладовщика готовой продукции. В письменном трудовом договоре был установлен семичасовой рабочий день.

Через два года Далгатова С. обратилась к администрации установить для нее четырехчасовой рабочий день, т.к. она вынуждена осуществлять уход за тяжело заболевшим отцом.

Администрация отказала в просьбе Далгатовой С., ссылаясь на необходимость ее пребывания по условиям работы в течение всего семичасового рабочего дня, и предложила ей уволиться по собственному желанию.

1. Об установлении какой продолжительности рабочего времени просила Далгатова С. и каковы основания её установления?

2. Законны ли действия администрации в отношении Далгатовой С.?

Задание 3. Кейсы

Составить приказ об увольнении работника

Задание 4. Написание эссе

Изменение трудового договора.

Отстранение от работы.

Прекращение трудового договора.

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя.

Задание 5. Подготовка реферата

Переводы по трудовому праву и изменение определенных условий трудового договора.

Основания прекращения трудового договора и их классификация.

Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя

Тема: 8 понятие и режим рабочего времени

Задание 1. Тесты по теме

1. Какова, в соответствии с законодательством, нормальная продолжительность рабочего времени?

- а) не более 42 часов в неделю;
- б) не более 40 часов в неделю;
- в) не более 36 часов в неделю;
- г) не более 35 часов в неделю;
- д) не более 24 часов в неделю.

2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- а) для инженерно-технических работников;
- б) работникам моложе 18 лет;
- в) женщинам;
- г) работникам предпенсионного возраста.

3. Каким лицам не устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени?

- а) подросткам до 18 лет;
- б) женщинам, работающим в сельской местности;
- в) лицам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиям труда;
- г) учителям, врачам;
- д) административно-управленческому персоналу;

4. Неполное рабочее время устанавливается:

- а) женщинам, имеющим детей до 14 лет;
- б) работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
- в) по желанию работника;
- г) работникам в возрасте до 18 лет.

5. Продолжительность работы накануне праздничных дней сокращается:

- а) на 2 часа;
- б) на 1 час;
- в) на 30 минут;
- г) на 15 минут;
- д) на 3 часа.

6. По трудовому законодательству понятие «ночное время» трактуется так:

- а) время с 21 часов до 5 часов;
- б) время с 22 часов до 6 часов;
- в) время с 23 часов до 7 часов;
- г) время с 23 часов до 6 часов;
- д) время с 21 часов до 6 часов.

7. Сверхурочной работой признается работа:

- а) лиц с ненормированным рабочим днем;
- б) выполняемая по совместительству в другой организации;
- в) продолжение работы по собственной инициативе;
- г) после рабочего дня (смены) по инициативе администрации.

8. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать:

- а) 2 часов в день и 8 часов в неделю;
- б) 3 часов в день и 12 часов в неделю;
- в) 4 часов в день и 16 часов в неделю;
- г) 2 часов в день и 12 часов в неделю;
- д) 3 часов в день и 15 часов в неделю.

Задание 2. Решение задач

Задача № 1

Далгатова С. поступила на работу в швейное отделение в качестве кладовщика готовой продукции. В письменном трудовом договоре был установлен семичасовой рабочий день.

Через два года Далгатова С. обратилась к администрации установить для нее четырехчасовой рабочий день, т.к. она вынуждена осуществлять уход за тяжело заболевшим отцом.

Администрация отказала в просьбе Далгатовой С., ссылаясь на необходимость ее пребывания по условиям работы в течение всего семичасового рабочего дня, и предложила ей уволиться по собственному желанию.

1. Об установлении какой продолжительности рабочего времени просила Далгатова С. и каковы основания её установления?

2. Законны ли действия администрации в отношении Далгатовой С.?

Задача № 2

Бухгалтер Курбанова З., работающая в централизованной бухгалтерии муниципального управления образования, неоднократно по просьбе главного бухгалтера оставалась после работы для составления годового отчета. После его сдачи предъявила администрации требование об оплате 16 часов сверхурочной работы.

Начальник управления образования отказала ей в этом, пояснив, что у нее ненормированный рабочий день, а в соответствии с этим она при необходимости может эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Курбанова З. обратилась с жалобой на незаконные действия администрации в комиссию по трудовым спорам.

1. Что понимается под сверхурочной работой?

2. Какие работники не допускаются к сверхурочным работам?

3. Правомерны ли действия начальника управления образования в отношении Курбановой З.?

Задача № 3

Приказом руководства городского пассажирского транспорта по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом, водители и кондукторы автобусов, троллейбусов, трамваев переводились на режим, согласно которому продолжительность их рабочей смены делилась на две части и соответственно устанавливалась необходимость двух выходов на работу в течение смены.

Часть работников обратилась в органы прокуратуры с просьбой опротестовать незаконный, по их мнению, приказ.

1. Возможно ли установление соответствующего режима работы и каковы условия его введения?

2. Обоснованы ли требования части работников, обратившихся в органы прокуратуры?

Задание 3. Подготовка реферата

Понятие рабочего времени.

Нормальное рабочее время.

Сокращенная продолжительность рабочего времени.

Продолжительность ежедневной работы.

Работа в ночное время.

Работа по совместительству.

Работа в ночное время.

Сверхурочная работа.

Ненормированный рабочий день.

Разделение рабочего дня на части

Тема 9. Понятие и виды времени отдыха

Задание 1. Тесты по теме

1. Какая продолжительность перерыва для отдыха и питания может быть установлена в течение рабочего дня?

- а) от 10 минут до 30 минут;
- б) от 30 минут до 1 часа;
- в) от 30 минут до 2 часов;
- г) от 30 минут до 3 часов;
- д) от 20 минут до 1 часа;

2. В каком случае не допускается привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни?

- а) для предотвращения производственной аварии;
- б) для устранения последствий стихийных бедствий;
- в) для предотвращения порчи или уничтожения имущества работодателя;
- г) для проведения общественно-полезных работ на территории предприятия, учреждения, организации.

3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью:

- а) 24 календарных дня;
- б) 26 календарных дней;
- в) 28 календарных дней;
- г) 1 календарный месяц.

4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении:

- а) 11 месяцев непрерывной работы;
- б) 6 месяцев непрерывной работы;
- в) 3 месяцев непрерывной работы;
- г) 9 месяцев непрерывной работы.

5. Перенесение ежегодного основного оплачиваемого отпуска работника на следующий рабочий год допускается

- а) в исключительных случаях с письменного согласия работника;
- б) по распоряжению работодателя;
- в) при производственной необходимости без согласия работника;

г) если этого пожелает сам работник.

6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск не продлевается ...

- а) при временной нетрудоспособности работника в период нахождения в оплачиваемом отпуске;
- б) в случае исполнения, в предусмотренных законом случаях, государственных обязанностей во время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в) в связи с участием работника по своей инициативе, в период нахождения в отпуске, в семинарах и других мероприятиях для повышения своей квалификации.

7. Продолжительность предоставляемого работнику отпуска без сохранения заработной платы определяется:

- а) самим работником;
- б) т срок в письменном заявлении о предоставлении такого отпуска;
- в) соглашением сторон, а в определенных случаях коллективным договором;
- г) работодателем, независимо от сложившихся обстоятельств.

Задание 2. Решение задач

Закройщица ателье «Заря» Магомедова Д. по просьбе начальника цеха и с разрешения профкома работала в июле (3 дня) и августе (1 день) в выходные дни.

Лишь в сентябре администрация ателье предложила в связи с отсутствием денег четыре дня отгула.

Магомедова Д. отказалась от отгулов и потребовала от администрации ателье оплатить ей работу в выходные дни в двойном размере.

1. Как компенсируется работа в выходные дни?
2. Обоснованы ли требования Магомедова Д.?

Задача №2

Накануне выходного дня бригаде слесарей, работающих в МУПе «Тепловые сети», был объявлен приказ директора завода о работе в день отдыха.

Привлечение данных работников в выходной день в приказе мотивировалось производственной необходимостью – для ремонта вышедшего из строя парового котла.

Два слесаря на работу не вышли, за что к ним были применены дисциплинарные взыскания.

1. В каком порядке и в каких случаях разрешается привлечение работников к работе в выходной день?

2. Правильны ли действия директора по условию задачи?

Задача №3

Лаборантке Павловой И. 20 мая 2004 г. в соответствии графиком предоставления отпусков был предоставлен ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

31 мая 2004 г. она была отправлена в стационарное лечебное учреждение в связи с острым приступом аппендицита, где пролежала 2 недели.

1. Как следует решить вопрос о дальнейшем использовании отпуска?

2. В каких случаях возможно перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год?

Задача № 4

Старший экономист научно-исследовательского института Раджабова Е., проработав 5 месяцев, ушла в отпуск по беременности и родам.

По окончании послеродового отпуска она обратилась к директору с просьбой предоставить ей ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Однако директор отказал ей в этом, ссылаясь на то, что она еще не приобрела право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Раджабова обратилась в профком с жалобой на действия администрации.

1. Каков порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков?

2. Какое решение должен вынести профком?

Задание 3. Подготовка реферата

Понятие и виды времени отдыха.

Перерывы в течении рабочего дня.

Нерабочие праздничные дни.

Понятие и классификация отпусков

Тема 10. Правовое регулирование труда и занятости населения

Задание 1. Тесты по теме

1. Занятость – это:

а) деятельность граждан, работающих по трудовому договору;

б) деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных потребностей и приносящая заработок;

в) деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей и приносящая заработок.

2. В качестве заработка сохраняемый средний заработок:

а) учитывается;

б) не учитывается.

3. Решение о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным принимается органами службы занятости по месту жительства гражданина не позднее:

а) 11 дней;

б) 2 недель;

- в) 7 дней;
- г) 10 дней.

4. Подходящей считается такая работа, которая:

- а) соответствует профессиональной пригодности работника;
- б) соответствует состоянию здоровья;
- в) любая работа, заработная плата при которой не ниже МРОТ.

5. Для признания безработным, гражданин должен предоставить в орган службы занятости следующие документы:

- а) паспорт, трудовую книжку, справку о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы, документ об образовании;
- б) паспорт, трудовую книжку, документ, удостоверяющий его профессиональную квалификацию, справку о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы;
- в) паспорт и документ об образовании, справка с налоговых органов о том, что он не имеет заработков.

6. Безработные – это:

- а) граждане, которые не имеют работы;
- б) граждане, зарегистрированные в органах службы занятости;
- в) нетрудоспособные граждане;
- г) трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.

7. Граждане, которым в установленном порядке отказано в признании их безработными, имеют право на повторное обращение в органы службы занятости через:

- а) пол года;
- б) год;
- в) 1 месяц;
- г) 3 месяца.

8. Безработными не могут быть признаны граждане:

- а) не достигшие 18 лет;
- б) отказавшиеся в течение 14 дней от 2 вариантов подходящей работы;
- в) осужденные по решению суда;
- г) обучающиеся по очной форме обучения.

9. Подходящей не может считаться работа, если:

а) она связана с переменной места жительства;

б) предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы;

в) предлагаемый заработок ниже МРОТ;

г) предлагаемый заработок ниже прожиточного минимума.

10. Пособие по безработице выплачивается:

а) всем гражданам одинаково;

б) гражданам, если они в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, имели оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня;

в) гражданам, если они в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, имели оплачиваемую работу.

11. Пособие по безработице начисляется гражданам:

а) в течение 3 дней после признания безработными;

б) с первого дня признания безработными;

в) в течение 11 дней после подачи документов.

12. период выплаты пособия по безработице не может превышать:

а) 12 месяцев;

б) 18 месяцев;

в) 36 месяцев.

13. Пособие по безработице гражданам, в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, имевшим в этот период оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня начисляется в первом периоде выплаты в первый триместр в размере:

а) 60% от среднего заработка;

б) 75%;

в) 80%;

г) 45%.

14. Выплата пособия по безработице прекращается:

а) при неявки гражданина в течение месяца в службу занятости;

б) при осуждении лица;

в) при отказе от предложенной работы;

г) при смерти гражданина.

15. Выплата пособия по безработице может быть приостановлена:

а) на 2 месяца;

б) на 6 месяцев;

в) до 3 месяцев;

г) не может быть приостановлена

Задание 2. Решение задач

Тимошенко 18 лет проработала продавцом в рыбном магазине. После продажи магазина она была уволена по собственному желанию.

Тимошенко встала на учет в центр занятости и имела статус безработной уже десять месяцев. Ей неоднократно отказывали работодатели, к которым она получала направления на трудоустройство (Тимошенко — 52 года). Два раза она сама отказалась от предложенной работы, так ей предлагали вакансии разнорабочей на стройке. Служба занятости приостановила ей выплату пособия на три месяца.

Оцените правомерность действий службы занятости. Какова может быть общая продолжительность выплаты Тимошенко пособия по безработице, а также его размер? Может ли быть Тимошенко досрочно назначена пенсия по старости?

Задача 5. Ранее не работавший Алиев отказался от участия в оплачиваемых общественных работах, предложенных ему службой занятости, и настаивал на трудоустройстве на подходящую работу либо направлении на профессиональную подготовку. Центр занятости, где он был зарегистрирован как ищущий работу, вновь выдал направление на общественные работы, но в другую организацию. Алиев отказался получать это направление. Оцените правомерность действий сторон. Какая работа может считаться для Алиева подходящей? В каком случае он может быть направлен на профессиональное обучение? Каковы правовые последствия действий Алиева?

Задание 3. Кейсы

1. Выясните, какими отличительными чертами характеризуется политика занятости, проводимая в субъекте РФ, в котором вы проживаете. Какие нормативные правовые акты составляют правовую основу этой политики?

2. Составьте таблицу основных прав безработного, его обязанностей и последствий невыполнения этих обязанностей

Задание 4. Написание эссе

Социальные гарантии при потере работы и безработице

Пособие по безработице, его размеры, порядок и сроки выплаты.

Особенности коррупционных отношений в сфере трудоустройства.

Задание 5. Подготовка реферата

Понятие занятости и содействие в обеспечении занятости и трудоустройства, правовой статус безработного.

Понятие занятости.

Признание гражданина безработным.

Порядок и размер выплат пособий по безработице

Тема 11. Заработная плата

Задание 1. Тесты по теме

1. Определите понятие тарифа: Тариф-это:

- а) вид заработной платы за сверхурочные работы;
- б) коэффициент увеличения заработной платы в районах Крайнего Севера;
- в) должностной оклад молодого специалиста; г)
- исходный размер оплаты труда определенного вида, характера, квалификации;
- д) величина повышения заработной платы за хорошую работу.

2. Что представляет собой тарифная система?

- а) несколько видов оплаты;
- б) совокупность охраняемых законом прав; в)
- доплата к годовому доходу; г)
- совокупность инструкций, положений органов местного самоуправления по оплате труда; д)
- комплекс различных правовых актов федерального и местного значения по дифференциации оплаты труда.

3. Определите цель доплат:

- а) стимулирование мастера работника;
- б) стимул для приобретения определенной профессии;
- в) компенсация при переводе на другую работу с понижением в должности;
- г) компенсация за повышенную интенсивность труда;
- д) компенсация за труд в неблагоприятных условиях.

4. Определите надбавки и доплаты устанавливаемые в централизованном порядке:

- а) доплата за работу в полевых условиях – до 50 %;
- б) надбавки за звание «мастер»;
- в) за работу в ночное время;
- г) за совмещение должностей;
- д) за совмещение профессий.

5. Сверхурочные работы оплачиваются:

- а) в двойном размере;
- б) не менее чем в полуторном размере;
- в) компенсируются отгулом в ближайшие десять дней;
- г) компенсируются предоставлением дополнительного отпуска;
- д) не оплачиваются;

б. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы в общем случае не может превышать:

- а) 20 %;
- б) 50 %;
- в) 25 %;
- г) 33 %;
- д) 13 %.

Задание 2. Решение задач

Задача № 1

ОАО «Вымпел» задержало работникам выплату заработной платы за ноябрь 2009 г. В правилах внутреннего трудового распорядка установлено, что заработная плата выплачивается 2 раза в месяц - 1 и 16 числа. В коллективном договоре установлено, что за каждый день задержки выплаты заработной платы работодателем уплачивается неустойка в размере 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ.

По состоянию на 16 декабря 2020 г. заработная плата не выплачена и задолженность составила: 1) Андреева Г.И.- 5000 рублей, 2) Галкина М.В. – 6000 рублей, 3) Жданов М.В. – 8000 рублей, 4) Сизов Я.М. – 8500 рублей, 5) Ястребов Д.А. – 10000 рублей.

Работники обратились в суд с исками о взыскании задолженности заработной платы и неустойки за задержку выплаты заработной платы.

Суд установил, что у руководителя была возможность выплатить заработную плату работникам в срок. По состоянию на 01.12.2020г. на счете ОАО числилось 500 тыс. рублей, этой суммы было достаточно для выплаты заработной платы. Вместо этого руководитель ОАО «Вымпел» перечислил деньги контрагентам по договорам поставки. Как следует из объяснений руководителя в суде, он рассчитывал на поступление денежных средств от клиентов, которые собирался направить на выплату заработной платы. Однако средства от клиентов в нарушение договорных сроков не поступили.

Ставка рефинансирования ЦБ РФ в декабре 2020г. составила 16 %.

1. Рассчитайте сумму исковых заявлений каждого работника.
2. Подлежат ли иски работников удовлетворению?

Задача № 2

За появление 30 декабря 2019г. на работе в нетрезвом состоянии, генеральный директор своим приказом от 3 января 2020 г. вынес решение объявить выговор и лишить полностью вознаграждения по итогам годовой работы слесарю Гусенова Д.

При принятии решения о лишении вознаграждения генеральный директор руководствовался утвержденным на производственном объединении Положением о выплате работникам вознаграждения по итогам годовой работы

Не отрицая факта появления на работе в нетрезвом состоянии в этот день Гусенов Д. обратился к администрации с просьбой не лишать вознаграждения, т.к. считает, что с ним поступили слишком сурово.

1. Каковы основания полного или частичного лишения работников вознаграждения по итогам годовой работы предприятия?

2. Имел ли генеральный директор право лишить Гусенова Д. вознаграждения по итогам годовой работы?

Задача № 4

Токарю VI разряда Титову Ю. была поручена работа по обточке вала. Норма времени на обточку вала – 16 часов.

Тарифная сдельная часовая ставка VI разряда – 80 руб. 60 коп. а повременная часовая ставка - 70 руб. 50 коп.

Проработав полтора рабочих дня, Титов Ю. обнаружил в этом валу трещину, в связи, с чем вся работа была признана браком. Остальные 4 часа он работал повременно.

1. Чем надо руководствоваться по вопросам оплаты труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком?

2. Будет ли оплачена работа Титова Ю. по условию задачи и если да, то, в каком размере (произвести расчёт)?

Задание 3. Подготовка реферата

Основные государственные гарантии по оплате труда работников.

Минимальный размер оплаты труда и порядок его установления.

Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.

Особые условия оплаты труда отдельных категорий работников.

Понятие и виды норм труда

Тема 12. Правила внутреннего трудового распорядка

Задание 1. Тесты по теме

Задание 3. Тесты по теме

1. К дисциплинарным взысканиям по Трудовому кодексу РФ не относятся:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) понижение в должности;
- г) увольнение.

2. Что из ниже перечисленного в соответствии с Трудовым кодексом РФ является одной из мер дисциплинарного взыскания?

- а) штраф;
- б) лишение премии;
- в) выговор;
- г) отстранение от работы;
- д) перевод на нижеоплачиваемую работу;

3. Каков срок применения дисциплинарного взыскания со дня обнаружения дисциплинарного проступка?

- а) 2 месяца;
- б) 6 месяцев;
- в) 1 год;
- г) 1 месяц;
- д) 3 месяца.

4. Какой из периодов времени не входит в срок, необходимый для применения дисциплинарного взыскания со дня обнаружения дисциплинарного проступка?

- а) период временного отстранения от работы;
- б) время нахождения в отпуске;
- в) время нахождения в командировке;
- г) период временного замещения отсутствующего работника;
- д) период исполнения государственных или общественных обязанностей.

5. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее со дня совершения дисциплинарного проступка?

- а) 6 месяцев;
- б) 2 лет;
- в) 1 года;
- г) 1 месяца;
- д) 4 месяцев.

6. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение со дня его издания?

- а) 7 рабочих дней;
- б) 3 рабочих дней;
- в) 5 рабочих дней;
- г) 10 рабочих дней;
- д) 3 календарных дней.

7. Дисциплинарное взыскание будет снято с работника, если в течение работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию?

- а) 6 месяцев;
- б) 3 месяцев;
- в) 11 месяцев;
- г) 1 года.

Задание 2. Решение задач

Экономист Васильева О. после окончания обеденного перерыва не явилась на работу. На следующий день, на вопрос начальника цеха по причине отсутствия в послеобеденное время Васильева О. пояснила, что плохо себя почувствовала и поэтому обратилась в поликлинику, однако ей было отказано в выдаче листка о нетрудоспособности из-за отсутствия повышенной температуры.

На основе докладной записки начальника цеха, Васильева О. приказом по фабрике был объявлен выговор.

Васильева О. обжаловала приказ в комиссию по трудовым спорам (КТС). В жалобе она указывала, что не считает себя виновной в уходе с работы, т.к. очень плохо себя чувствовала и не могла продолжать работу.

1. Что понимается под дисциплинарным проступком?
2. Какое решение должна принять КТС по жалобе Васильева О.?

Задача № 2

Инженер СМУ-6 Васильев Н. 12 февраля отсутствовал на рабочем месте без уважительной причины. 13 февраля выехал в служебную командировку на 28 дней. По прибытию из командировки, 13 марта Васильев Н. заболел и только 28 марта вышел на работу. Зам. начальника СМУ-6 потребовал от Васильева Н. письменное объяснение по поводу его отсутствия на работе 12 февраля.

Поскольку Васильев Н. не предоставил документа об уважительности причины его отсутствия, приказом по стройуправлению от 6 апреля ему был объявлен строгий выговор, уменьшен на один день очередной отпуск, лишен на 50% премии за первый квартал.

Васильев Н. обжаловал приказ в комиссию по трудовым спорам на том основании что: во-первых, с момента совершения прогула прошло более 1 месяца; во-вторых, за один проступок ему было объявлено 3 взыскания.

1. В течение какого срока может применяться дисциплинарное взыскание?
2. Какое решение должна принять комиссия по трудовым спорам?

Задача № 3

Начальник цеха предупредил токаря Абакарова Д., что в случае повторного невыполнения однодневного планового задания по выточке деталей на него будет наложено дисциплинарное взыскание.

Через неделю после предупреждения токарь Абакаров Д. выполнил задание на 90%, а на следующий день на 85%. В соответствии с докладной запиской начальник цеха Ахмедова И. приказом по заводу объявил Абакарову Д. «выговор».

Будучи несогласным, Абакаров Д. обжаловал приказ в комиссию по трудовым спорам (КТС).

В жалобе Абакаров Д. указал, что не считает себя нарушителем трудовой дисциплины, т.к. снижение количества выточки деталей произошло из-за плохого качества полуфабрикатов. КТС не согласилась с жалобой Абакарова Д. и указала, что в отдельных случаях он ненадлежащим образом выполнял свои обязанности.

Абакаров Д. К. обжаловал решение КТС в суд.

1. В какой срок можно обжаловать решение КТС?
2. Какое решение должен вынести суд по условию задачи?

Задание 3. Кейсы

Составить проект приказа о наложении дисциплинарного взыскания и о его снятии.
Составить договор о индивидуальной полной материальной ответственности

Задание 4. Подготовка реферата

Виды дисциплинарных отношений.

основные методы обеспечения трудовой дисциплины.

Понятие, содержание и порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка.

Поощрения за труд и порядок их применения.

Понятие и виды дисциплинарной ответственности.

Состав дисциплинарного проступка.

Взыскание за нарушения трудовой дисциплины и порядок их применения.

Порядок обжалования дисциплинарных взысканий.

Снятие дисциплинарного взыскания.

Тема 13. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора

Задание 1. Тесты по теме

1. Какова продолжительность временного перевода работника в связи с замещением временно отсутствующего работника

- а) Без ограничения срока;
- б) до 1 месяца;
- в) до 1 месяца в календарном году;
- г) до 2 месяцев;
- д) не более 2-х недель в квартале.

2. Об изменениях существенных условий трудового договора доводится до сведения работников не позднее, чем:

- | | |
|----------------|---------|
| а) за 1 год; | |
| б) за 1 месяц; | в) |
| за 1 день; | г) за 1 |
| неделю; | д) за 2 |
| месяца. | |

3. Согласия работников не требуется при переводах:

- а) на другую работу в том же предприятии;
- б) в случае производственной необходимости, при простое; в) в
другую местность вместе с предприятием; г) на
работу в другое предприятие.

4. Какова продолжительность временного перевода работника на другую работу в связи предотвращением последствий стихийного бедствия?

- а) Без ограничения срока;
- б) До 1 месяца;
- в) До 1 месяца в календарном году;
- г) До 2 месяцев;
- д) Не более 2-х недель.

5. Какова продолжительность перевода на другую работу без согласия работника на том же предприятии в случае простоя?

- а) на срок до 1 месяца в течение календарного года;
- б) на все время простоя;
- в) на срок до 2 месяцев;
- г) на срок до 3 месяцев.

6. Основанием прекращения трудового договора является:

- а) утрата доверия к работнику со стороны работодателя;
- б) непрохождение работником обязательного медицинского осмотра; в)
добровольное увольнение работника с работы; г)
несогласие работницы выполнять работу в ночное время (у работницы дети в
возрасте до 3 лет).

7. Дополнительные основания прекращения трудового договора. По основаниям утраты доверия могут быть уволены лица:

- а) руководители предприятия;
- б) связанные с материальными ценностями; в)
выполняющие воспитательные функции; г)
выборных должностей.

8. Какой из перечисленных случаев не является основанием прекращения трудового договора?

- а) истечение срока трудового договора;
- б) призыв работника на военную службу;

в) отсутствие работника на работе более 4-х месяцев подряд в связи с временной нетрудоспособностью;

г) отказ от перевода в другую местность вместе с предприятием.

9. Срок предупреждения работником администрации при увольнении по собственному желанию составляет:

а) 1 месяц;

б) 2 недели;
неделя;

в) 1

г)

предварительное уведомление вообще не требуется.

10. Какой случай не является основанием для расторжения трудового договора по инициативе администрации?

а) прогул;

б) появление на работе в нетрезвом состоянии;

в) хищение по месту работы;

г) совершение работником действий приводящих к утрате доверия;

д) сокращение штата или численности работников.

11. Прогоул - это отсутствие в течение рабочего дня без уважительной причины...

а) более 3 часов подряд;

б) более 4 часов подряд;

более 2 часов подряд;

течение всего рабочего дня.

в)

г) в

12. В каких случаях при увольнении не выплачивается выходное пособие?

а) при призыве в армию;

б) при увольнении по собственному желанию;

в) при сокращении штата;

г) при восстановлении работника ранее выполнявшего эту работу;

д) при отказе работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность

Задание 2. Решение задач

работников. Спустя 1,5 месяца Магомедова Н.А. обратилась в организацию, из которой была уволена, предоставив при этом копию трудовой книжки и справку о том, что не трудоустроена, о выплате выходного пособия в размере среднего месячного заработка. Но ей было отказано в выплате выходного пособия в размере среднего месячного заработка. Отказ был основан тем, что срок сохранения среднего месячного заработка за уволенным работником давно истек.

1. В течении какого срока сохраняется выходное пособие в размере среднего месячного заработка?

2. Правомерно ли было отказано в выплате среднего месячного заработка?

Задача №2

Юсупов Д., работавший в ОАО «Прогресс», отказался переводиться на работу в другую местность в связи, с чем был уволен. Через два месяца со дня увольнения Юсупов Д. обратился в ОАО «Прогресс» о выплате выходного пособия в размере среднего месячного заработка. Ему было отказано в выплате выходного пособия, так как он не предоставил справку из органа службы занятости населения о том, что не трудоустроен. И кроме того срок сохранения среднего месячного заработка истек.

1. Правомерен ли отказ данной организации в отказе выплаты выходного пособия Юсупову Д.?

Задание 3. Подготовка реферата

Выходные пособия. Общие положения.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации.

Гарантии и компенсации работникам при увольнении

Тема 14.

Материальная ответственность сторон трудового договора

Задание 1. Тесты по теме

1. Материальная ответственность сторон закрепляется:

- а) устным соглашением;
- б) трудовым договором;
- в) письменным соглашением.

2. В какой срок работодатель обязан рассмотреть заявление о возмещении ущерба имуществу работника?

- а) в 10-ти дневный срок;
- б) в 3-х дневный срок;
- в) в 3-х месячный срок;
- г) в течение 1 месяца;
- д) в течение 2 недель.

3. Работник вправе обратиться в суд за задержку заработной платы по истечении после установленного срока её выплаты?

- а) 10 дней;
- б) 15 дней;

- в) 1 месяца;
- г) 3 дней;
- д) 2 недель.

4. Установление причин возникновения ущерба, причиненного имуществу организации и определение его размера входит в обязанности ...

- а) специально созданной комиссии, утвержденной руководителем организации;
- б) комиссии по охране труда профкома предприятия;
- в) государственной инспекции по охране труда;
- г) постоянно действующей комиссии, утвержденной на общем собрании трудового коллектива.

5. Каков срок бесспорного взыскания работодателем ущерба с работника?

- а) 10 дней со дня установления ущерба;
- б) 15 дней со дня установления ущерба;
- в) 1 месяц со дня установления размера ущерба;
- г) 3 дня со дня установления размера ущерба;
- д) 3 месяца со дня установления размера ущерба.

6. С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба:

- а) только деньги;
- б) как деньги, так и равноценное имущество;
- в) материалы для восстановления поврежденного имущества.

7. В течение какого срока работодатель может обратиться в суд с иском о взыскании ущерба с работника?

- а) 3 месяцев;
- б) 1 месяца;
- в) 3-х лет;
- г) 1 года;
- д) 6 месяцев.

Задание 2. Решение задач

Задача № 1

При проведении инвентаризации на складе сырья и материалов предприятия ОАО «Спектр» выявилась недостача товарно-материальных ценностей (горюче-смазочных материалов) на сумму 4650 руб.

Недостача по мнению зав. складом сырья и материалов Киреева А. образовалась вследствие того, что при хранении горюче-смазочных материалов несколько емкостей опрокинулись и их содержимое вылилось. При объяснении

причин возникновения ущерба он указал на то, что емкости не были аккуратно сложены грузчиками, а проверить это самому лично не удалось из-за большой занятости во время разгрузки материалов и их оприходования на склад.

Администрация предприятия предложила, ссылаясь на письменный договор о полной индивидуальной материальной ответственности, добровольно возместить ущерб в полном размере.

Киреев А. отказался возмещать ущерб в полном размере, т.к. признал вину частично и предложил ограничиться средним месячным заработком.

Администрация предприятия обратилась в суд с иском о возмещении Киреевым А. ущерба в полном размере, то есть на сумму 4650руб.

1. Составьте договор о полной индивидуальной материальной ответственности с Киреевым А. по условию задачи.

2. Составьте исковое заявление в суд о взыскании ущерба с Киреева А. за недостачу товарно-материальных ценностей на складе.

3. Какое решение должен вынести суд по существу спора?

Задача № 2

Работник Меджидов Д., обслуживающий конвейерную линию по розливу напитков ОАО «Денеб», 5 марта 2011 г. самовольно оставил рабочее место при включенном конвейере. Во время его отсутствия произошел сбой в работе одной из линий конвейера, вследствие чего перегорел трансформатор конвейера. Общая сумма ущерба составила 20 тыс. руб. Среднемесячная заработная плата Меджидова Д. – 4700руб.

9 марта 2011 г. администрация предприятия предложила Меджидову Д. добровольно возместить полную сумму причиненного ущерба. Работник своей вины не отрицал, но в тоже время не согласился возмещать ущерб в полном размере. По его мнению, администрация должна ограничиться удержанием среднемесячного заработка.

На следующий день администрация подала исковое заявление в суд о взыскании с Меджидова Д. ущерба на сумму 20 тыс. рублей.

1. Соблюден ли порядок взыскания ущерба с работника администрацией предприятия в данной ситуации?

2. Какое решение следует принять суду по данному спору?

Задание 3. Кейсы

Токарь Петров после окончания рабочей смены решил отладить работу станка, который часто давал сбой в работе, и вывел его из строя.

Приказом генерального директора фирмы «Компрессор» ему был объявлен выговор, бухгалтерия удержала с него денежную сумму в размере среднемесячного заработка.

Правильны ли действия администрации в данной ситуации?

За два часа до окончания смены рабочий цеха Попов стал вытачивать на токарном станке детали инвентаря, используемого на садовом участке. В процессе работы Попов сломал станок.

Определите основания и вид материальной ответственности Попова?

Тема 15. Материальная ответственность сторон трудового договора

Задание 1. Тесты по теме

1. Материальная ответственность сторон закрепляется:

- а) устным соглашением;
- б) трудовым договором;
- в) письменным соглашением.

2. В какой срок работодатель обязан рассмотреть заявление о возмещении ущерба имуществу работника?

- а) в 10-ти дневный срок;
- б) в 3-х дневный срок;
- в) в 3-х месячный срок;
- г) в течение 1 месяца;
- д) в течение 2 недель.

3. Работник вправе обратиться в суд за задержку заработной платы по истечении после установленного срока её выплаты?

- а) 10 дней;
- б) 15 дней;
- в) 1 месяца;
- г) 3 дней;
- д) 2 недель.

4. Установление причин возникновения ущерба, причиненного имуществу организации и определение его размера входит в обязанности ...

- а) специально созданной комиссии, утвержденной руководителем организации;
- б) комиссии по охране труда профкома предприятия;
- в) государственной инспекции по охране труда;
- г) постоянно действующей комиссии, утвержденной на общем собрании трудового коллектива.

5. Каков срок беспорного взыскания работодателем ущерба с работника?

- а) 10 дней со дня установления ущерба;
- б) 15 дней со дня установления ущерба;
- в) 1 месяц со дня установления размера ущерба;
- г) 3 дня со дня установления размера ущерба;

д) 3 месяца со дня установления размера ущерба.

6. С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба:

- а) только деньги;
- б) как деньги, так и равноценное имущество;
- в) материалы для восстановления поврежденного имущества.

7. В течение какого срока работодатель может обратиться в суд с иском о взыскании ущерба с работника?

- а) 3 месяцев;
- б) 1 месяца;
- в) 3-х лет;
- г) 1 года;
- д) 6 месяцев.

Задание 2. Решение задач

Задача № 1

При проведении инвентаризации на складе сырья и материалов предприятия ОАО «Спектр» выявилась недостача товарно-материальных ценностей (горюче-смазочных материалов) на сумму 4650 руб.

Недостача по мнению зав. складом сырья и материалов Киреева А. образовалась вследствие того, что при хранении горюче-смазочных материалов несколько емкостей опрокинулись и их содержимое вылилось. При объяснении причин возникновения ущерба он указал на то, что емкости не были аккуратно сложены грузчиками, а проверить это самому лично не удалось из-за большой занятости во время разгрузки материалов и их оприходования на склад.

Администрация предприятия предложила, ссылаясь на письменный договор о полной индивидуальной материальной ответственности, добровольно возместить ущерб в полном размере.

Киреев А. отказался возмещать ущерб в полном размере, т.к. признал вину частично и предложил ограничиться средним месячным заработком.

Администрация предприятия обратилась в суд с иском о возмещении Киреевым А. ущерба в полном размере, то есть на сумму 4650руб.

1. Составьте договор о полной индивидуальной материальной ответственности с Киреевым А. по условию задачи.

2. Составьте исковое заявление в суд о взыскании ущерба с Киреева А. за недостачу товарно-материальных ценностей на складе.

3. Какое решение должен вынести суд по существу спора?

Задача № 2

Работник Меджидов Д., обслуживающий конвейерную линию по розливу напитков ОАО «Денеб», 5 марта 2011 г. самовольно оставил рабочее место при включенном конвейере. Во время его отсутствия произошел сбой в работе одной из линий конвейера, вследствие чего перегорел трансформатор конвейера. Общая

сумма ущерба составила 20 тыс. руб. Среднемесячная заработная плата Меджидова Д. – 4700руб.

9 марта 2011 г. администрация предприятия предложила Меджидову Д. добровольно возместить полную сумму причиненного ущерба. Работник своей вины не отрицал, но в тоже время не согласился возмещать ущерб в полном размере. По его мнению, администрация должна ограничиться удержанием среднемесячного заработка.

На следующий день администрация подала исковое заявление в суд о взыскании с Меджидова Д. ущерба на сумму 20 тыс. рублей.

1. Соблюден ли порядок взыскания ущерба с работника администрацией предприятия в данной ситуации?

2. Какое решение следует принять суду по данному спору?

Задание 3. Подготовка реферата

Понятие, признаки и виды материальной ответственности в трудовом праве.

Условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.

Виды материальной ответственности работодателя перед работником.

Ответственность работодателя за задержку заработной платы.

Порядок возмещения морального вреда, причиненного работнику.

Случаи наступления поной материальной ответственности работников.

Порядок заключения договоров о полной индивидуальной материальной ответственности.

Тема 16. Особенности регулирования отдельных категорий работников !

Задание 1. Тесты по теме

1. Женщины, имеющие детей в возрасте до 1,5 лет, в случае невозможности выполнения прежней работы:

- а) переводятся по их заявлению на другую работу;
- б) увольняются по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон;
- в) увольняются по инициативе работодателя;
- г) отстраняются от работы на определенный срок.

2. Перерывы для кормления ребенка подлежат оплате в размере:

- а) $\frac{3}{4}$ оклада;
- б) среднего заработка;
- в) $\frac{2}{3}$ от заработной платы;
- г) $\frac{1}{2}$ от полученного дохода.

1. Рабочее время несовершеннолетних сокращается в зависимости от:

- а) характера работ;
- б) формы собственности;
- в) нормы закона;
- г) условий трудового договора.

2. В случае получения основного общего образования, трудовой договор могут заключать лица в возрасте:

- а) 17 лет;
- б) 16 лет;
- в) 15 лет;
- г) 20 лет.

3. Продолжительность отпуска лиц моложе 18 лет составляет:

- а) 48 дней;
- б) 31 день;
- в) 36 дней;
- г) 28 дней.

4. Обязательный медицинский осмотр при заключении трудового договора подлежат:

- а) лица в возрасте до 18 лет;
- б) госслужащие;
- в) беременные женщины;
- г) сезонные работники.

5. Направление в служебные командировки, лиц моложе 18 лет допускается:

- а) с разрешения одного из родителей;
- б) с указания руководителя;
- в) с согласия самого работника;
- г) не допускается.

6. Расторжение трудового договора с работником в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за искл. Случая ликвидации организации) допускается:

- а) с согласия одного из родителей;
- б) по соглашению с профсоюзом;
- в) с последующим уведомлением органы внутренних дел;
- г) только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

7. С согласия одного из родителей, трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим:

- а) 14 лет;
- б) 16 лет;
- в) 19 лет;
- г) 15 лет.

8. Совместительство — это:

- а) выполнение работником другой работы по другому трудовому договору;
- б) выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время;
- в) выполнение другой работы по другому трудовому договору с согласия основного работодателя.

9. При устройстве на работу по совместительству от работника требуется:

- а) письменное согласие от работодателя по основному месту работы;
- б) паспорт;
- в) согласие работодателя с основной работы, паспорт, документ об образовании и копии документов с основной работы;
- г) паспорт и копия диплома об образовании.

10. Внутреннее совместительство допускается:

- а) во всех случаях;
- б) для выполнения работы только по иной специальности, профессии или должности;
- в) только педагогическим работникам.

11. Продолжительность рабочего дня на работе по совместительству не может превышать:

- а) четырех часов в день и 16 часов в неделю.
- б) половины месячной нормы для каждого работника;
- в) трех часов в день и 15 часов в неделю.

Задание 1. Решение задач

Задача 1. Зайналова М. работает экономистом на мраморном заводе «Бирюза», у неё есть ребенок в возрасте 1 года 8 месяцев.

В связи с производственной необходимостью администрацией завода было принято решение о привлечении отдельных работников, в том числе Зайналовой М., к работе в выходной день.

Зайналова М. ссылаясь на то, что у неё маленький ребёнок отказалась выходить на работу в выходной день.

Администрация завода за отказ выйти в связи с производственной необходимостью на работу в выходной день приказом по заводу уволила Зайналову М. с работы за прогул на основании ст.81 ТК.

Считая действия администрации завода не законными, Зайналова М. обратилась в суд с исковым заявлением о восстановлении на работе и оплате времени вынужденного прогула.

1. Законны ли действия администрации в отношении Зайналовой М.?
2. Какое решение должен вынести суд по существу спора?

Задача № 2

Кормящая мать Асадулаева К. в течение шести месяцев не пользовалась перерывом для кормления ребёнка в связи с удаленностью своего места жительства от приёмного пункта вторичного сырья, где работала.

Когда работница прекратила кормить ребенка грудью, она потребовала от заведующего приемным пунктом оплаты за неиспользованные на кормление ребенка как за работу в сверхурочное время. Администрация предприятия, куда обратился за консультацией заведующий приёмным пунктом в интересах Асадулаевой К., отказалась оплачивать работу, которая по мнению работницы признавалась сверхурочной.

Асадулаева К. обратилась в комиссию по трудовым спорам (КТС) предприятия с заявлением, в котором просила компенсировать ей неиспользованные перерывы на кормление ребенка дополнительной оплатой либо предоставлением дополнительного отпуска на количество дней, которое в сумме составили перерывы на кормление ребенка.

1. Какова продолжительность перерыва для кормления ребенка в возрасте до 1,5 лет?
2. Какое решение должна вынести КТС по данной ситуации?

Задача № 3

Исмаилова К. обратилась к администрации кафе «Кедр» с просьбой о приеме на работу кладовщицей. В связи с тем, что отсутствие кладовщицы затрудняло работу кафе, директор предложил Исмаиловой К. немедленно приступить к работе и в течение ближайших трех дней представить необходимые документы, в частности медицинскую карту.

Через неделю, получив документы Исмаиловой К., администрация узнала, что Исмаилова К. беременна, и отстранила ее от работы. Свое решение администрация мотивировала тем, что прием на должность кладовщика оформляется приказом треста столовых, а поскольку такой приказ не издан, трудовые отношения не могут продолжаться. Исмаилова К. обратилась к прокурору.

1. Правомерны ли действия администрации кафе?
2. Какое решение следует принять по жалобе Исмаиловой?

Задача № 4

Семнадцатилетний Руслан Сулейманов после окончания образовательного учреждения среднего профессионально-технического образования подал заявление о приёме на работу на завод по изготовлению авиационных двигателей и иного оборудования - ОАО «Авиаагрегат» - на должность сварщика.

В отделе кадров ему сказали, что оформят в цех в соответствии с дипломом образовательного учреждения среднего профессионального образования сварщиком 3 разряда. Однако инженер по технике безопасности запротестовал против приема на работу Сулейманова, указав, что в соответствии со Списком производств, профессий и работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, несовершеннолетним запрещено работать электро- и газосварщиком. Поэтому инженер предложил до исполнения 18 лет принять Сулейманова слесарем.

1. Дайте правовую оценку обоснованности доводов инженера по технике безопасности.

2. Предложите свой вариант решения вопроса о приёме Руслана Сулейманова на работу?

Задание 1. Подготовка реферата

Дополнительные трудовые гарантии для женщин.

Гарантии и льготы лицам с семейными обязанностями.

Охрана труда работников в возрасте до 18 лет.

Дополнительные льготы и гарантии лицам в возрасте до 18 лет.

Общие положения о работе по совместительству.

Рабочее время и время отдыха.

Дополнительные основания прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству

Тема 17. Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

Задание 1. Тесты по теме

Задание 2. Решение задач

Гражданка Фролова обратилась в суд с иском. Заявитель указал на то, что в течении 10 лет работала в комбинате г. Надым кассиром, откуда была уволена. На нынешней работе, которую она осуществляет в том же городе, ей было отказано в начислении надбавок к заработной плате в полном объеме. Мотивом отказа послужило увольнение с предыдущей работы по п. 7 ст. 81 ТК РФ (совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные средства или материальные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя).

1. Каким должно быть решение суда?

2. По каким основаниям суд должен удовлетворить или отказать в удовлетворении иска?

Задача №2

В связи с ликвидацией АО «Прометей» в г. Иркутск, был уволен гражданин Петров с выплатой выходного пособия в размере среднего месячного заработка на 3 месяца в период трудоустройства. По истечении двух недель после увольнения он обратился в орган по службе занятости населения и не был трудоустроен. Тогда он потребовал от работодателя сохранения среднего месячного в течение четвертого, пятого и шестого месяцев, так как он не трудоустроен. В чем ему было отказано, ссылаясь на то, что Петров не обратился в орган по службе занятости населения в установленный срок. Тогда гражданин Петров обратился в суд с иском.

1. Правомерно ли обращение Петрова в суд?

2. Как должен решить суд дело

Задание 3. Написание Эссе

Заключение трудового договора.

Оплата и нормирование труда.

Отпуск работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Гарантии и компенсации работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

Задание 4. Подготовка реферата

1. Заключение трудового договора с лицами, работающими в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Оплата и нормирование труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3. Отпуск работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4. Гарантии и компенсации работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Тема 17. Особенности регулирования труда работающих вахтовым методом

Задание 1. Тесты по теме

1. Работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода:

а) сезонные работы;

б) вахтовые работы;

с) срочные работы.

в)

2. Срок испытания на сезонных работах составляет:

- а) 1 месяц;
- б) 6 месяцев;**
- в) 2 недели.

3. Работник, занятый на сезонных работах, обязан в письменной форме предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора:

- а) за три календарных дня;**
- б) за 2 недели;
- в) за неделю.

1. Работодатель обязан предупредить работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации:

- а) за 2 месяца;
- б) за 2 недели;
- в) за неделю;**
- г) за месяц.

2. При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации выходное пособие:

- а) не выплачивается;
- б) выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка;**
- в) выплачивается в размере среднемесячного заработка;
- г) выплачивается в размере недельного заработка.

3. График работы при вахтовом методе работы доводится до сведения работников за:

- а) 1 месяц;
- б) 2-3 недели;
- в) 2 месяца;**
- г) от 1 до 1.5 месяцев.

4. Общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха:

- а) командировка;
- б) вахта;**
- в) ссылка;
- г) отчуждение.

5. К работе вахтовым методом не привлекаются:

- а) лица, не прошедшие специальной подготовки;

- б) работники в возрасте до 18 лет;**
- в) обучающиеся в ВУЗе по очной форме обучения;
- г) работники, принятые с испытательным сроком.

Тема 18. Рассмотрение индивидуальных и коллективных трудовых споров

Задание 1. Тесты по теме

1. Коллективный трудовой спор – это ...

- а) неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу заключения, изменения и выполнения коллективного договора, соглашений;**
- б) неурегулированные разногласия между работниками предприятия, поступившие на рассмотрение в профком организации;
- в) неурегулированные разногласия между трудовыми коллективами различных организаций, поступившие на рассмотрение в органы местного самоуправления

2. Коллективный трудовой спор первоначально рассматривается в примирительной комиссии. В какой срок с момента начала спора она должна быть создана?

- а) в срок до 3 календарных дней;
- б) в срок до 3 рабочих дней;**
- в) в срок до 5 рабочих дней.

3. В какой срок примирительная комиссия должна рассмотреть коллективный трудовой спор с момента издания приказа о её создании?

- а) в срок до 7 календарных дней;
- б) в срок до 3 рабочих дней;**
- в) в срок до 5 рабочих дней.

4. Забастовка – это:

- а) коллективная неявка на работу;
- б) временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей в целях разрешения коллективного трудового спора;**
- в) отказ работников работать при невыплате работодателем заработной платы.

5. Под дисциплинарным проступком в трудовом праве понимается неисполнение ...

- а) работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей
- б) или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей**
- в) или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него служебных обязанностей

6. Срок действия дисциплинарного взыскания

- а) не более 3 месяцев
- б) не более 6 месяцев**

в) не более 1 года

г) по желанию работодателя

7. Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, работодатель ...

а) обязан поощрить по просьбе представительного органа работников

б) имеет право поощрить с учетом мнения представительного органа работников организации

в) имеет право поощрить по собственному усмотрению

8. Меры дисциплинарного взыскания, которые предусматривает трудовое законодательство

а) лишение премии

б) замечание, выговор

в) понизить в должности сроком на 3 месяца

г) подвергнуть штрафу

д) уволить

9. Днем начала коллективного трудового спора считается день ...

а) выдвижения работниками своих требований к работодателю

б) сообщения работникам решения работодателя (его представителя) от отклонении всех или части требований работников начала работы примирительной комиссии

10. КТС избирает из своего состава председателя ...

а) заместителя председателя и секретаря

б) заместителя председателя комиссии

в) секретаря комиссии

11. КТС обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение ... дней со дня подачи работником заявления

а) семи календарных

б) 10 календарных

в) 10 рабочих

12. Решение о признании забастовки незаконной принимается ...

а) государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров по заявлению работодателя

б) судами общей юрисдикции субъекта Федерации по заявлению работодателя или прокурора

в) арбитражным судом субъекта Федерации по заявлению прокурора

13. Комиссия по трудовым спорам ...

а) назначается работодателем

б) формируется из разного числа представителей, назначенных работодателем и избранных работниками

в) избирается на общем собрании (конференции) коллектива работников

14. При разрешении коллективного трудового спора обязательным является его рассмотрение ...

а) примирительной комиссией

б) посредником

в) трудовым арбитражем

15. Решение примирительной комиссии по коллективному трудовому спору оформляется ...

а) актом

б) протоколом

в) постановлением

16. Решение КТС может быть обжаловано в суд в ...

а) семидневный срок со дня провозглашения

б) 10-дневный срок со дня выдачи копии решения

в) двухнедельный срок со дня вынесения решения

17. Коллективный договор заключается:

а) на срок до 3 лет;

б) срок оговаривается при его заключении;

в) на срок до 1 года.

18. Соглашение заключается на срок:

а) до 3 лет;

б) срок оговаривается сторонами, но не может превышать 3 лет;

в) до 1 года.

19. Соглашение может быть:

а) четырехсторонним;

б) двухсторонним;

в) трехсторонним.

20. Срочный трудовой договор заключается на срок:

а) не более 5 лет;

б) не более 3 лет;

в) не более 7 лет;

г) не более 1 год

3.2. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации обучающихся

Перечень экзаменационных вопросов

1. Понятие труда и его роль в жизни человека и общества.

2. Понятие принудительного труда. Отдельные виды работ, не относящиеся к принудительному труду.

3. Основные принципы правового регулирования труда.
4. Предмет трудового права как отрасли права.
5. Метод трудового права и его особенности.
6. Понятие трудового права и его отграничение от смежных отраслей права (гражданского, административного, предпринимательского и др.).
7. Система трудового права как отрасли и как науки.
8. Сфера действия норм трудового права.
9. Цели и задачи трудового законодательства.
10. Роль и функция трудового права.
11. Источники трудового права: понятие и виды.
12. Конституция Российской Федерации как источник трудового права.
13. Общая характеристика Трудового кодекса РФ.
14. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (общая характеристика).
15. Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» (общая характеристика).
16. Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (общая характеристика).
17. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» (общая характеристика).
18. Единство и дифференциация в правовом регулировании условий труда. Факторы дифференциации.
19. Общее и специальное законодательство о труде.
20. Значение руководящих постановлений Пленумов Верховного Суда РФ в единообразном применении законодательства о труде.
21. Конституционные принципы правового регулирования труда.
22. Субъекты трудового права (общая характеристика).
23. Основные трудовые права и обязанности работников.

24. Организация и ее руководитель как субъекты трудового права.
25. Основная функция профсоюзов и их полномочия.
26. Порядок принятия решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.
27. Система правоотношений в науке трудового права.
28. Трудовое правоотношение: понятие, субъекты. Трудовая правоспособность.
29. Содержание трудового правоотношения.
30. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
31. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовым правоотношением. Их субъекты и содержание.
32. Понятие и принципы социального партнерства.
33. Понятие и стороны коллективного договора, его значение в условиях рыночной экономики.
34. Структура и содержание коллективного договора.
35. Порядок заключения коллективных договоров и сроки их действия.
36. Содержание соглашений. Порядок заключения, изменения соглашений и контроль за их выполнением.
37. Ответственность сторон социального партнерства.
38. Понятие занятости. Круг граждан, считающихся занятыми. Правовой статус безработного.
39. Понятие безработного. Гарантии и компенсации безработным.
40. Право граждан на трудоустройство через посредничество службы занятости.
41. Понятие трудового договора и его отличие от гражданско-правовых договоров о труде. Содержание трудового договора.
42. Стороны трудового договора.
43. Защита персональных данных работника.

44. Порядок заключения трудового договора. Испытание при приеме на работу.
45. Виды трудовых договоров и условия их заключения.
46. Срочный трудовой договор, условия его заключения и расторжения.
47. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
48. Особенности регулирования труда несовершеннолетних работников.
49. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
50. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.
51. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.
52. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
53. Особенности регулирования труда надомников.
54. Особенности трудового договора о работе в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним.
55. Понятие и виды переводов на другую работу.
56. Временные переводы на другую работу.
57. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора и их классификация.
58. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
59. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
60. Увольнение работника за нарушение трудовых обязанностей.
61. Расторжение срочного трудового договора.
62. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

63. Дополнительные гарантии при увольнении некоторых категорий работников.
64. Порядок увольнения работника и производства расчета. Выходные пособия.
65. Правовые последствия незаконного перевода и увольнения.
66. Понятие и виды рабочего времени.
67. Режим и учет рабочего времени, порядок его установления.
68. Понятие сверхурочных работ. Порядок привлечения и компенсации.
69. Порядок привлечения к работе в выходные и праздничные дни и ее компенсация.
70. Правовое регулирование работ, выполняемых по совместительству.
71. Совмещение профессий (должностей) и его отличие от совместительства.
72. Понятие и виды времени отдыха.
73. Право граждан на отпуск и гарантии его реализации. Виды отпусков.
74. Ежегодные основные отпуска и порядок их предоставления.
75. Дополнительные отпуска, порядок их предоставления и продолжительность.
76. Системы оплаты труда.
77. Формы материального стимулирования труда работников: премии, вознаграждения по итогам работы за год.
78. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.
79. Ограничение удержаний из заработной платы.
80. Нормы выработки и сдельные расценки. Порядок их установления.
81. Понятие гарантий и компенсаций.
82. Случаи предоставления гарантий и компенсаций.
83. Понятие командировки. Гарантии и возмещение расходов работникам при направлении в служебные командировки.

84. Гарантии и компенсации работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей.

85. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.

86. Льготы для работников, совмещающих работу с обучением.

87. Правовое регулирование дисциплины труда. Методы ее обеспечения.

88. Меры поощрения за успехи в труде и порядок их применения.

89. Дисциплинарная ответственность работников: понятие и виды.

РАЗДЕЛ 4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Устный опрос. Устный опрос – это форма текущего контроля, которая позволяет не только опрашивать и контролировать знания студентов, но и поправлять, повторять и закреплять знания, умения, навыки. Принято выделять два вида устного опроса: фронтальный (охватывает сразу несколько студентов) и индивидуальный (позволяет сконцентрировать внимание на одном студенте). Устный опрос проводится преподавателем в ходе практического (семинарского) занятия и рассчитан на выяснение объема знаний, обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.

Практическое занятие. Практическое занятие – это групповое занятие под руководством преподавателя, на котором обсуждаются вопросы плана практического занятия по конкретной теме, подводятся итоги самостоятельного изучения студентами рекомендованной литературы. На практическом занятии студент приобретает навыки публичного выступления перед аудиторией, а также участия в дискуссиях, выступает с сообщениями, докладами и рефератами.

Самостоятельность студентов в овладении учебным материалом проявляется в творческом обсуждении этих вопросов во время аудиторных занятий высказывая свое мнение, анализируя прочитанное, подкрепляя учебный материал примерами из правоприменительной практики.

При подготовке к практическому занятию студентам рекомендуется использовать методические рекомендации для самостоятельной работы студентов по дисциплине «Трудовое право», а также иные учебно-методические материалы, разработанные кафедрой.

Методика оценивания ответов на устные вопросы

Баллы	Оценка	Показатели	Критерии
18-20	«Отлично»	1. Полнота последовательность раскрытия вопроса; 2. Точность использования терминологии; 3. Степень освоенности учебного материала; 4. Культура речи.	и 1) полно и аргументировано отвечает по содержанию задания; 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные; 3) излагает материал последовательно и правильно.
15-17	«Хорошо»		студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.
10-14	«Удовлетворительно»		ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но: 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.
0-9	«Неудовлетворительно»		студент обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в

			формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал; отмечаются такие недостатки в подготовке студента, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.
--	--	--	---

Тестовые задания. Тестирование – метод выявления и оценки уровня учебных достижений обучающихся, осуществляемый посредством стандартизированных материалов – тестовых заданий; (на практике) технологический процесс, реализуемый в форме алгоритмически упорядоченного взаимодействия студента с системой тестовых заданий и завершающийся оценением результатов.

Тестирование проводится в компьютерных классах с помощью СДО «Прометей».

Методика оценивания выполнения тестов

Баллы	Оценка	Показатели	Критерии
18-20	«Отлично»	1. Полнота выполнения тестовых заданий; 2. Своевременность выполнения;	Выполнено 85 % и более заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос
15-17	«Хорошо»	3. Правильность ответов на вопросы; 4. Самостоятельность тестирования.	Выполнено 70-84% заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; однако были допущены неточности в определении понятий, терминов и др.
11-14	«Удовлетворительно»		Выполнено 51-69 % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан неполный ответ на поставленный вопрос, в ответе не присутствуют

		доказательные примеры, текст со стилистическими и орфографическими ошибками.
0-10	«Неудовлетворительно»	Выполнено 0-50 % заданий предложенного теста, на поставленные вопросы ответ отсутствует или неполный, допущены существенные ошибки в теоретическом материале (терминах, понятиях).

Задача. Задача – это средство раскрытия связи между данными и искомым, заданные условием задачи, на основе чего надо выбрать, а затем выполнить действия и дать ответ на вопрос задачи. Задачи по юридическим дисциплинам как правило носят ситуационный характер. Задачи по дисциплине «Трудовое право» выполняются непосредственно на практическом занятии или в качестве домашнего задания. Приступая к решению задачи студент должен прежде всего уяснить содержание задачи, сущность возникшего спора и все обстоятельства дела. Далее необходимо внимательно проанализировать доводы сторон и дать им оценку с точки зрения действующего законодательства. Если в задаче уже приведено решение правоприменительного органа, то необходимо его обоснованность и законность. Помимо этого, необходимо ответить на теоретические вопросы, поставленные в задаче в связи с предложенной ситуацией. Все содержащиеся в решении выводы обосновываются ссылками на конкретные правовые нормы. При решении задачи на практическом занятии студент должен уметь кратко устно изложить обстоятельства дела, пояснить, к чему сводится спор, дать юридическую оценку доводам сторон и обосновать с обязательными ссылками на конкретные нормы закона или иного правового акта свое решение по делу.

Методика оценивания решения задач

Баллы	Оценка	Показатели	Критерии
9-10	«Отлично»	1. Полнота и последовательность действий; 2. Обоснованный и аргументированный выбор правовой нормы 3. Точность использования терминологии;	Задача решена самостоятельно. Ответ на вопросы задачи дан правильно; объяснение хода её решения подробное, последовательное, грамотное. Для решения задачи выбран верный нормативно-правовой источник (источники). Все содержащиеся в решении выводы обосновываются

		4. Своевременность выполнения задачи;	ссылками на конкретные правовые нормы.
7-8	«Хорошо»	5. Самостоятельность решения.	Ответ на вопросы задачи дан правильно, объяснение хода её решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в правовом обосновании. Для решения задачи выбран верный нормативно-правовой источник. Большинство содержащихся выводов в решении задачи обосновываются ссылками на конкретные правовые нормы.
4-6	«Удовлетворительно»		Ответы на вопросы задачи даны правильно; объяснение хода её решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим и правовым обоснованием. Не все выводы содержащиеся в задаче обосновываются ссылками на конкретные правовые нормы.
0-3	«Неудовлетворительно»		Решение задачи неверное или отсутствует

Кейс-задания. Кейс-задача – это проблемное задание, в котором обучающемуся предлагается осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. В целом методика выполнения студентами кейс-заданий почти совпадает с методикой решения задач, так как кейс-задания также носят ситуационный характер и зачастую моделируют реальные жизненные ситуации из правоприменительной практики. Разрешение кейс-задания также должно основываться на анализе конкретных правовых норм, сопровождаться ее оценкой, выяснением правомерности действий участников.

Методика оценивания выполнения кейс-заданий

Баллы	Оценка	Показатели	Критерии
8-10	«Отлично»	1. Полнота	и Правильное выполнение

		<p>последовательность действий;</p> <p>2. Обоснованный и аргументированный выбор правовой нормы</p> <p>3. Точность использования терминологии;</p> <p>4. Своевременность выполнения задания;</p> <p>5. Самостоятельность решения.</p>	<p>кейс-задачи, подробная аргументация своего решения, хорошее знание теоретического аспектов решения казуса, знание Конституции РФ и федеральных конституционных законов, федеральных законов и иных нормативно-правовых актов. Все содержащиеся в решении выводы обосновываются ссылками на конкретные правовые нормы.</p>
6-7	«Хорошо»		<p>Правильное решение кейс-задачи, но имеются небольшие недочеты, в целом не влияющие на решение, такие как небольшие логические пропуски, не связанные с основной идеей решения. Большинство содержащихся выводов в решении кейс-задачи обосновываются ссылками на конкретные правовые нормы. Возможно оформление решения без указания на конкретный вид нормативно-правового акта, подлежащего применению в конкретном случае, но это не мешает пониманию решения.</p>
4-5	«Удовлетворительно»		<p>Частично правильное решение кейса, недостаточная аргументация своего решения. Имеются существенные ошибки в логическом рассуждении и в решении, частичные ответы на дополнительные</p>

			вопросы по теме занятия. Ответы на вопросы кейса даны правильно; объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим и правовым обоснованием. Не все выводы содержащиеся в кейсе обосновываются ссылками на конкретные правовые нормы.
0-3	«Неудовлетворительно»		Решение неверное или отсутствует, слабое знание теоретических аспектов решения казуса, отсутствие знаний федеральных конституционных законов, федеральных законов и иных актов.

Практическое задание. Практическое задание – это одна из форм текущего контроля успеваемости обучающихся на практических занятиях. Целью практического задания является приобретение умений и навыков практической деятельности по изучаемой дисциплине. При выполнении практической заданий имеется возможность сочетать различные виды деятельности обучаемых: фронтальную, групповую, индивидуальную, занятия по парам.

По характеру выполняемых студентами заданий практические задания подразделяются на

- ознакомительные, проводимые с целью закрепления конкретизации изученного теоретического материала;
- аналитические, ставящие своей целью получение информации на основе формализованных методов;
- творческие, связанные с получением новой информации путем самостоятельно выбранных подходов к решению задач.

Методика оценивания выполнения практических заданий

Баллы	Оценка	Показатели	Критерии
-------	--------	------------	----------

9-10	«Отлично»	1. Полнота и последовательность действий; 2. Обоснованный и аргументированный выбор правовой нормы 3. Точность использования терминологии; 4. Своевременность выполнения задания;	Задание решено самостоятельно. Ответ на вопросы практического задания дан правильно; объяснение хода его решения подробное, последовательное, грамотное. Для решения задания выбран верный нормативно-правовой источник (источники). Все содержащиеся в решении выводы обосновываются ссылками на конкретные правовые нормы.
7-8	«Хорошо»	5. Самостоятельность решения.	Ответ на вопросы задания дан правильно, объяснение хода его решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в правовом обосновании. Для решения задания выбран верный нормативно-правовой источник. Большинство содержащихся выводов в решении задания обосновываются ссылками на конкретные правовые нормы.
4-6	«Удовлетворительно»		Ответы на вопросы задания даны правильно; объяснение хода его решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим и правовым обоснованием. Не все выводы содержащиеся в задании обосновываются ссылками на конкретные правовые нормы.
0-3	«Неудовлетворительно»		Решение практического задания неверное или отсутствует

Экзамен. Экзамен – является завершающим звеном в изучении курса «Трудовое право». Целью экзамена является, прежде всего, оценивание достигнутого студентами уровня освоенности компетенций, а также контроль освоения обучающимися учебного материала по дисциплине. Результат экзамена в огромной степени зависит от того, насколько правильно студент организовал свою

самостоятельную работу в течение семестра, насколько серьезно он занимался на практическом занятии (семинаре).

За один месяц до конца учебного семестра, преподаватель разрабатывает перечень экзаменационных вопросов и билеты на экзамен согласно утвержденной рабочей программе по дисциплине. В билет на экзамен включаются два вопроса, соответствующих содержанию формируемых компетенций.

Экзамен проводится в устной форме в соответствии с графиком, составленным деканатом факультета и утвержденным ректором ДГУНХ. На подготовку ответа студенту отводится 30 минут. При подготовке к устному экзамену экзаменуемый, как правило, ведет записи в листе устного ответа, который затем (по окончании экзамена) сдается экзаменатору.

Методика оценивания ответа на экзамене

Баллы	Оценка	Показатели	Критерии
27-30	«Отлично»	1. Полнота данных ответов; 2. Аргументированность данных ответов; 3. Правильность ответов на вопросы; 4. Самостоятельность ответов; 5. Культура речи.	Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок.
21-26	«Хорошо»		Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические

		задания с небольшими неточностями.
11-20	«Удовлетворительно»	Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.
0-10	«Неудовлетворительно»	Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. студент не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.

