

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сыров Игорь Анатольевич
Должность: Директор
Дата подписания: 20.05.2024 18:06:43
Уникальный программный ключ:
b683afe664d7e9f64175886cf9626a198149a68

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ»

Стерлитамакский филиал

Колледж

Фонд оценочных средств

дисциплина

ОП.05 Трудовое право

Профессиональный цикл, вариативная часть

цикл дисциплины и его часть (обязательная, вариативная)

специальность

40.02.01

Право и организация социального обеспечения

код

наименование специальности

уровень подготовки

базовый

Год начала подготовки

2023

Разработчик (составитель)

Преподаватель

Богомолов В.В.

ученая степень, ученое звание, ФИО

Паспорт фондов оценочных средств

1. Область применения

Фонд оценочных средств (ФОС) предназначен для проверки результатов освоения дисциплины Трудовое право, входящей в состав программы подготовки специалистов среднего звена по специальности 40.02.01. Право и организация социального обеспечения. Объем часов на аудиторную нагрузку по дисциплине 14 , на самостоятельную работу 108, на консультации 2 ч.

2. Объекты оценивания – результаты освоения дисциплины

ФОС позволяет оценить следующие результаты освоения дисциплины в соответствии с ФГОС специальности 40.02.01. Право и организация социального обеспечения и рабочей программой дисциплины Трудовое право:

умения:

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

знания:

- нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;
- содержание российского трудового права;
- права и обязанности работников и работодателей;
- порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;
- виды трудовых договоров;
- содержание трудовой дисциплины;
- порядок разрешения трудовых споров;
- виды рабочего времени и времени отдыха;
- формы и системы оплаты труда работников;
- основы охраны труда;
- порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора;

Вышеперечисленные умения, знания и практический опыт направлены на формирование у обучающихся следующих **общих и профессиональных компетенций**:

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

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

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

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

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

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

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

ОК 9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.

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

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

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

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

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

3 Формы контроля и оценки результатов освоения дисциплины

Контроль и оценка результатов освоения – это выявление, измерение и оценивание знаний, умений и формирующихся общих и профессиональных компетенций в рамках освоения дисциплины.

В соответствии с учебным планом специальности 40.02.01. Право и организация социального обеспечения, рабочей программой дисциплины 05. Трудовое право , текущий и промежуточный контроль результатов освоения.

3.1 Формы текущего контроля

Текущий контроль успеваемости представляет собой проверку усвоения учебного материала, регулярно осуществляемую на протяжении курса обучения.

Текущий контроль результатов освоения дисциплины в соответствии с рабочей программой и календарно-тематическим планом происходит при использовании следующих обязательных форм контроля:

- выполнение практических работ,
- проверка выполнения самостоятельной работы студентов,
- проверка выполнения контрольных работ,
- выполнение и защита курсового проекта

Во время проведения учебных занятий дополнительно используются следующие формы текущего контроля – устный опрос, решение задач.

Выполнение и защита практических работ. Практические работы проводятся с целью усвоения и закрепления практических умений и знаний, овладения профессиональными компетенциями. В ходе практической работы студенты приобретают умения, предусмотренные рабочей программой дисциплины, учатся анализировать полученные результаты и делать выводы, опираясь на теоретические знания.

Список практических работ:

Практическое занятие. Решение ситуационных задач.

Задача 1. Программист Гурьев был принят на работу в ЗАО «Инфо-Сервис» по срочному трудовому договору сроком на 3 года для участия в новом проекте компании. Через 2 месяца Гурьев написал заявление об увольнении по собственному желанию. Директор ЗАО «Инфо-Сервис» отказался подписать заявление Гурьева, объяснив это следующими обстоятельствами: во-первых, при заключении договора Гурьев выразил согласие полностью отработать в компании 3 года, и соответствующее обязательство Гурьева записано в трудовом договоре; во-вторых, Гурьев практически ничего полезного для компании еще не сделал - отработанные им 2 месяца были потрачены на внутрифирменное обучение и стажировку.

С учетом этих обстоятельств директор предложил Гурьеву забрать свое заявление об увольнении и продолжить работу в ЗАО «Инфо-Сервис». В противном случае директор пообещал уволить

но не по собственному желанию, а с такой формулировкой, какую сочтет нужной в данной ситуации. При этом директор выразил намерение удержать с Гурьева неустойку в размере его среднего месячного заработка, сославшись на условие трудового договора, допускающее такое удержание при досрочном расторжении договора по инициативе работника без уважительных причин.

Оцените данную ситуацию с точки зрения соответствия принципам морали и трудового права.

Задача № 2.

В отдел кадров театра обратились учащиеся средней школы Коржаков (14 лет), Барсуков (16 лет), а также несовершеннолетний Чубасов (14 лет), который был отчислен из школы, с просьбой принять их на работу на неполный рабочий день.

С какого возраста возникает трудовая правосубъектность у граждан?

В чем проявляются особенности трудовой правосубъектности у несовершеннолетних граждан и несовершеннолетних граждан, сочетающих обучение с трудом?

Какие виды работ, деятельности можно выполнять только по достижению определенного возраста?

Задача №3.

Стройтресту требовались каменщики. С заявлениями о приеме на эту работу обратились гражданин Турции, гражданин Республики Беларусь и гражданин Республики Татарстан.

Какие особенности приема на работу иностранцев закреплены в Положении о привлечении и использовании в РФ иностранной рабочей силы от 16 декабря 1993г. (См.: Собрание актов Президента и Правительства, 1993, № 51)?

Какое правовое значение для возникновения индивидуальных трудовых отношений с гражданином Белоруссии имеет Союз России и Белоруссии?

Кто, по Вашему мнению, будет принят на работу в данном случае?

Какие виды трудовой деятельности могут выполнять только граждане России, а какие только граждане Республики Татарстан?

Задача 4. В организации «Спектр» существуют три профессиональных союза, представляющие интересы своих членов. В связи с решением общего собрания работников трудового коллектива о заключении в организации коллективного договора, у выборных профсоюзных органов соответствующих профсоюзов возникли вопросы, по которым не

было единства мнений. Они обратились к юрисконсульту организации с просьбой ответить на вопросы:

1. С каким из трех профсоюзов работодатель должен вести переговоры и заключать коллективный договор?
2. Может ли заключенный таким образом коллективный договор быть распространен на всех работников трудового коллектива?
3. Какой ответ должен дать юрисконсульт?

Задача 5. В коллективном договоре предусматривалось ежегодное повышение заработной платы работникам организации пропорционально росту цен на товары (инфляции). В 2011 г. представители работодателя данное обязательство не выполнили, так как годовой баланс за 2010 г. был убыточным. Профсоюз обратился с иском в суд об обязании работодателя повысить заработную плату работников на основании коллективного договора. Суд в удовлетворении решения отказал, так как в коллективном договоре указано, что «стороны договора будут принимать все меры к повышению эффективности работы организации и не должны предпринимать действия, которые влекут возникновение или увеличение убытков организации, включая возможное банкротство».

Правомерно ли решение суда? Изменится ли решение, если срок коллективного договора истек в 2010 году?

Задача 6. Директор завода отказался вести с профсоюзами переговоры по вопросам заключения коллективного договора, мотивируя это тем, что законодательство не предусматривает заключение коллективного договора в обязательном порядке. Кроме того, на заводе существует несколько профсоюзов, и, по мнению директора, представлять интересы всего трудового коллектива ни один из них не уполномочен, а коллективный договор должен распространяться на всех работников.

Прав ли директор? В каких случаях заключается коллективный договор?

Задача 7. В коллективном договоре АО «Фортуна» содержится условие, что все работники, поступающие на работу в фирму, заключают только срочный трудовой договор сроком на 1 год с возможностью в дальнейшем его превращения в бессрочный.

Дайте юридическую оценку названного условия.

Задача 8. Гражданин Алиев приобрел торговое предприятие и произвел сокращение штатов по истечении 2 месяцев. Уволенные работники потребовали выплатить выходное пособие в размере пяти среднемесячных заработков, как это предусматривалось коллективным договором, заключенным ранее с прежним работодателем. Разрешите конфликт.

Задача 9. Глухов, зарегистрированный в службе занятости и признанный в установленном порядке безработным, обратился за получением пособия по безработице. Однако инспектор службы занятости сказала ему, что деньги он должен получить по прежнему месту работы в СМУ №4, поскольку он был уволен по сокращению штатов. При обращении в бухгалтерию СМУ №4, Глухов также получил отказ в получении денег. Бухгалтер объяснила Глухову, что он является безработным и поэтому по закону он должен получать пособие по безработице, а предприятие — это пособие не выплачивает. Глухов подал жалобу на инспектора службы занятости в областной центр занятости.

Проанализируйте ситуацию. Прав ли инспектор службы занятости?

Задача 10. Красина Л.Н. в установленном порядке была признана безработной и получала пособие по безработице. Получив уведомление центра занятости о необходимости немедленной явки для получения направления на работу, Красина в назначенное время не явилась, так как уезжала в сельскую местность навестить престарелых родителей и помочь им по хозяйству.

Придя через неделю к инспектору центра занятости, она узнала, что за неявку она лишена пособия по безработице. Правомерно ли решение центра занятости? Какие санкции вправе применять центр занятости населения?

Задача 11. Инженер Вдовина была уволена с предприятия в связи с его ликвидацией. Она обратилась в центр занятости для регистрации ее в качестве безработной и подыскания подходящей работы. Ей предложили работу в качестве техника по ее специальности. Она отказалась, считая, что место этой работы слишком удалено от ее местожительства (2 часа езды в один конец) и оплата значительно ниже прежней.

Можно ли считать предложенную работу подходящей для Вдовиной?

Какие документы ей надо представить для регистрации в качестве безработной?

Какой будет размер ее пособия по безработице, когда и в течение какого срока она будет его получать?

Каков порядок высвобождения работников при ликвидации предприятия и каковы их материальные гарантии?

Задача 12. Гражданин Иноземцев обратился в районный центр занятости с целью поиска работы. Предоставив все необходимые документы, через 11 дней он был признан безработным и ему было назначено соответствующее пособие. Однако через два месяца выяснилось, что Иноземцев является инвалидом III группы и получает пенсию по инвалидности. Служба занятости прекратила выплату пособия, мотивировав это тем, что Иноземцев получает пенсию по инвалидности, и, кроме того, обратилась в суд с иском о взыскании уже выплаченных сумм.

Какое решение должен принять суд?

Задача 13. При приеме на работу на собеседовании Носова в анкете в графе «наличие детей» указала на наличие двоих детей в возрасте до трех лет, и в качестве документа, подтверждающего стаж работы по специальности, предоставила справку с последнего места работы, так как трудовую книжку она утратила при переезде на новое место жительства, в связи с этим ей было отказано в приеме на работу. Назовите правила защиты персональных данных работника при приеме на работу. Правомерен ли отказ в приеме на работу. Какие документы работодатель имеет право требовать при приеме на работу? Составьте анкету для собеседования при приеме на работу юриста, соблюдая правила защиты персональных данных работника.

Задача 14. 16-летний Минин устроился на работу в марте. В июне потребовал предоставления очередного отпуска, а в июле – дополнительного отпуска без сохранения заработной платы. Правомерны ли требования работника? Назовите особенности времени отдыха несовершеннолетних работников.

Задача 15. Тимофеева, работающая по совместительству, обратилась к работодателю с заявлением предоставления ей ежегодного отпуска, поскольку у нее наступило время отпуска по основной работе. Работодатель в предоставлении отпуска отказал на том основании, что она проработала в организации всего три месяца. Правомерен ли отказ работодателя? Назовите порядок и основания предоставления ежегодного отпуска по основному месту работы и по совместительству.

Задача 16. Александрова ушла в очередной ежегодный отпуск на 36 календарных дней с 7 апреля. 20 апреля Александрова была помещена в больницу с ангиной, где находилась на стационарном лечении 2 недели. По окончании срока отпуска, указанного в приказе, Александрова к работе не приступила, а вышла на работу только через две недели. Укажите основания продления ежегодного отпуска. Правомерны ли действия Александровой? Составьте юридическое заключение.

Задача 17 Руководитель издал приказ о направлении Самопалована курсы повышения квалификации, на что работник ответил отказом в связи с тем, что уже повышает свою

квалификацию, обучаясь в университете, к тому же период повышения квалификации, указанный в приказе, совпадает с периодом сессии в университете. За отказ от повышения квалификации Самопалову объявлен выговор. Выговор обжалован в КТС. Составьте решение КТС.

Задача 18. Семнадцатилетний Панков после окончания профессионального училища в отдел кадров завода металлоконструкций. В отделе кадров ему сказали, что оформят в цех в соответствии с полученной специальностью сварщика третьего разряда. Однако инженер по охране труда запротестовал против приема на работу Панкова, указав, что несовершеннолетним запрещено работать электро- и газосварщиками. Поэтому инженер предложил до исполнения 18 лет принять Панкова слесарем, то есть не по специальности, полученной в результате обучения.

Как на Ваш взгляд решить эту проблему?

Задача 19. Трудягина после рождения ребенка находилась в отпуске по уходу за ребенком всего 6 месяцев, так как в связи с тяжелым материальным положением в семье была вынуждена выйти на работу.

Работодатель не разрешил ей работать на прежней работе в цехе в три смены, ссылаясь на законодательство об охране труда. Не согласившись с таким решением работодателя, Трудягина обратилась в КТС завода с заявлением, в котором просила обязать работодателя предоставить ей прежнюю работу, так как, во-первых, с ребенком может находиться муж, который является безработным; во-вторых, ее зарплата увеличилась бы на 3700 рублей в месяц, что для семьи

является очень важным. Назовите особенности охраны труда женщин. Составьте решение КТС.

Задача 20. 14-летний подросток после окончания 7 классов средней школы во время летних каникул решил поступить на работу в качестве мойщика легковых машин. Руководитель автосервиса, куда обратился подросток, потребовал от него справку из школы о том, что ему разрешается поступить на работу. В выдаче подобной справки ему было отказано директором школы на том основании, что согласно Закону РФ «Об образовании» получение общего образования является обязательным, и все подростки должны учиться в школе для получения указанного образования. Оцените правомерность действий работодателя и позицию директора школы. Разрешите сложившуюся ситуацию, по существу.

В трудовой договор семнадцатилетнего Е. был внесен пункт, обязывающий его выходить на работу в выходные и праздничные дни, если администрация сочтет это необходимым.

Будет ли обладать юридической силой рассматриваемое условие трудового договора? В чем особенность привлечения несовершеннолетних к работе в выходные и праздничные дни? Аргументируйте свой ответ.

Задача 21.

Кормящая мать С. в течение шести месяцев не пользовалась перерывом для кормления ребенка в связи с удаленностью своего места жительства от места работы. Когда работница прекратила кормить ребенка грудью, она потребовала от заведующего поликлиникой оплаты за неиспользованные перерывы на кормление ребенка как за работу в сверхурочное время. Администрация учреждения отказалась оплачивать работу, которая, по мнению работницы, признавалась сверхурочной. «Но должны же мне как-то компенсировать это время?» - спросила С. и обратилась к главному врачу больницы с заявлением удлинить ей отпуск на количество дней, которые в сумме составили перерывы на кормление ребенка. В удовлетворении ее просьбы вновь было отказано. Тогда С. обратилась в комиссию по разрешению трудовых споров организации с заявлением, в котором просила компенсировать ей работу во время перерыва на кормление ребенка дополнительной оплатой либо предоставлением дополнительного отпуска.

Задача 22 Слесарь Лунев был уволен с работы на том основании, что он вследствие недостаточной квалификации не выполнял производственные задания. Лунев обратился в суд с иском о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что был принят на работу слесарем 4 разряда, который впоследствии квалификационной комиссией предприятия был изменен на 3 разряд, а это означало изменение условий его трудового договора. Однако руководитель периодически давал ему задания, тарифицируемые по 4 разряду, с которыми он и не справлялся.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 23. Голубева обратилась в суд с требованием о признании необоснованным отказа в приеме на работу и компенсации морального вреда в связи с тем, что с ней была договоренность об устройстве ее на заводе на вакантную должность, соответствующую ее специальности и квалификации. Это следовало из резолюции директора завода на ее заявлении. Однако управление кадров — это указание не выполнило, а затем ей отказали в приеме на работу из-за неприязненных отношений, сложившихся в связи с тем, что ее трудоустройство на заводе затянулось, а она настаивала на его ускорении. Представитель завода не согласился с доводами Голубевой, считая, что директор принял правильное решение об отказе в приеме на работу, а наличие вакантной должности значения не имеет. Кроме того, Голубева не потребовала указать причину отказа в приеме на работу в письменной форме. Какое, по вашему мнению, решение примет суд?

Проверка выполнения самостоятельной работы. Самостоятельная работа направлена на самостоятельное освоение и закрепление обучающимися практических умений и знаний, овладение профессиональными компетенциями.

Самостоятельная подготовка обучающихся по дисциплине предполагает следующие виды и формы работы:

- Систематическая проработка конспектов занятий, учебной литературы.
- Самостоятельное изучение материала и конспектирование лекций по учебной литературе.
- Работа с нормативными материалами.
-

Проверка выполнения контрольных работ. Контрольная работа проводится с целью контроля усвоенных умений и знаний и последующего анализа типичных ошибок и затруднений обучающихся в конце изучения темы или раздела. Рабочей программой дисциплины предусмотрено проведение следующих контрольных работ:

Выполнение и защита курсовой работы. Курсовая работа выполняется с целью усвоения и закрепления практических умений и знаний, овладения профессиональными компетенциями. Требования к выполнению курсовой работы, методические рекомендации и критерии его оценивания приводятся в методических указаниях по написанию курсовой работы (проекта).

Сводная таблица по применяемым формам и методам текущего контроля и оценки результатов обучения

Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания)	Формы и методы контроля и оценки результатов обучения
Освоенные умения:	

- применять на практике нормы трудового законодательства; - анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; - анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; - анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации;	<i>Устный опрос во время занятия</i> <i>Оценка правильности выполнения самостоятельной работы</i> <i>Выполнение и защита практических работ ,решение задач</i> <i>контрольные работы</i>
Усвоенные знания:	
- нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; - содержание российского трудового права; - права и обязанности работников и работодателей; - порядок заключения и прекращения трудовых договоров; - виды трудовых договоров; - содержание трудовой дисциплины; - порядок разрешения трудовых споров; - виды рабочего времени и времени отдыха; - формы и системы оплаты труда работников; - основы охраны труда; - порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора;	<i>Устный опрос во время занятия</i> <i>Оценка правильности выполнения самостоятельной работы</i> <i>Выполнение и защита практических работ ,решение задач</i> <i>контрольные работы</i>

3.2 Форма промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине Трудовое право – в форме итоговых контрольных работ в 3 и 4 семестре , защиты курсовой работы и экзамена.

Обучающиеся допускаются к сдаче экзамена при выполнении всех видов самостоятельной работы, практических и контрольных работ, предусмотренных рабочей программой и календарно-тематическим планом дисциплины Трудовое право.

Экзамен проводится при условии своевременного и качественного выполнения обучающимся всех видов работ, предусмотренных рабочей программой дисциплины Трудовое право.

ЗАДАНИЯ К ИТОГОВОЙ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЕ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ТРУДОВОЕ ПРАВО»

Решить тест.

Вариант 1.

1. Формальным условием трудовой правосубъектности работника является:
 1. состояние его здоровья
 2. достижение им определенного возраста
 3. фактическое вступление в трудовое отношение
2. Материальными условиями трудовой правосубъектности работника является:
 1. его способность к труду как совокупность интеллектуальных и волевых качеств
 2. его способность к труду определенного рода и вида
 3. его способность к труду в рамках определенной правовой формы
3. Работодатель по Трудовому кодексу РФ – это:
 1. юридическое лицо;
 2. физическое лицо;
 3. все ответы верны.
4. Предмет трудового права образуют:
 1. исключительно трудовые отношения между работником и работодателем
 2. индивидуальные и коллективные отношения в сфере организации и применения наемного труда
 3. трудовые и тесно связанные с ними отношения, субъектом которых являются конкретный работник и работодатель
5. Трудовое право регулирует:
 1. все отношения, порождаемые различными видами труда
 2. отношения, связанные с применением самостоятельного труда
 3. отношения, связанные с организацией и применением наемного труда
6. В качестве одного из институтов трудового права выступает:
 1. законодательство о труде
 2. ученический договор
 3. индивидуально-трудовое отношение
7. Регулируются преимущественно в договорно-правовом (частноправовом) порядке
 1. процессуальные отношения по урегулированию индивидуальных трудовых споров

2. отношения по урегулированию коллективных трудовых споров
 3. отношения по государственному надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства
 4. отношения по организации и управлению трудом
8. Регулируются исключительно в централизованно-нормативном (публично-правовом) порядке
1. отношения по государственному надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства
 2. отношения по организации и управлению трудом
 3. индивидуальные трудовые отношения
9. К самостоятельному труду не относится:
1. труд руководителя организации, заключившего с ней трудовой договор
 2. труд индивидуального предпринимателя
 3. труд домохозяйки
10. Для трудового права характерен:
1. исключительно императивный метод правового регулирования
 2. исключительно диспозитивный метод правового регулирования
 3. «смешанный» метод, предполагающий сочетание централизованно-нормативного, локального и договорного регулирования
11. Трудовое законодательство относится:
1. к предметам исключительного ведения Российской Федерации
 2. к предметам совместного ведения Российской Федерации и субъектов РФ
 3. к предметам исключительного ведения субъектов РФ
12. Отношения между работником и работодателем регулируются:
1. административным правом;
 2. гражданским правом;
 3. трудовым правом;
 4. финансовым правом.
13. Основным принципом современного трудового права является:
1. всеобщность труда
 2. гарантированное право на труд
 3. свобода труда
14. По юридической силе источники трудового права располагаются следующим образом:
1. Постановление Правительства РФ, Закон субъекта РФ, Локальный нормативный акт организации, Указ Президента РФ, Постановление Роструда
 2. Указ Президента РФ, Постановление Правительства РФ, Закон субъекта РФ, Локальный нормативный акт организации, Постановление Роструда
 3. Локальный нормативный акт организации, Указ Президента РФ, Постановление Роструда, Постановление Правительства РФ,
 4. Закон субъекта РФ, Указ Президента РФ, Постановление Правительства РФ, Постановление Роструда, Локальный нормативный акт организации
15. Трудовой кодекс РФ не предусматривает следующее основание прекращения трудового договора:
1. соглашение сторон;

2. истечение срока трудового договора;
3. требование профкома;
4. призыв работника на военную службу.

16. Трудовой договор можно заключать:

1. на срок, установленный судом;
2. на длительный срок;
3. на неопределенный срок.

17. Основанием расторжения трудового договора может быть:

1. несоответствие работника занимаемой должности;
2. неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей
3. ликвидация организации;
4. все ответы правильные.

18. Запрещается работать по совместительству;

1. лицам, достигшим пенсионного возраста;
2. водителям автомобилей;
3. при сокращенном рабочем времени.

19. Ежедневный перерыв для отдыха и питания не может быть более:

1. 30 минут;
2. одного часа;
3. двух часов;
4. четырех часов.

20. Нормальная продолжительность рабочего времени в 40 часов в неделю устанавливается :

1. по соглашению сторон трудового договора;
2. законодательством РФ;
3. коллективным договором;
4. законодательством субъекта федерации.

21. Несовершеннолетний работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью в 31 календарных дней:

1. с момента поступления на работу;
2. по истечении 11 месяцев работы;
3. по истечении 6 месяцев работы;
4. если обратился за предоставлением отпуска до достижения им совершеннолетия.

22. Решение о привлечении работников к сверхурочной работе принимается:

1. работодателем единолично
2. работодателем и представителем работников
3. работодателем и представителем работников по основаниям, указанным в Трудовом кодексе РФ
4. работодателем и представителем работников когда имеется срочный заказ в силу чего можно повысить заработную плату работникам.

23. Право работника на оплату труда возникает:

в день получения заработной платы
со времени фактического допущения к работе
с даты заключения трудового договора

все ответы верны

24. В заработную плату работника не включаются:
оклад в соответствии с условием трудового договора
премии в соответствии с условиями коллективного договора
выплаты по командировочному удостоверению
все ответы верны

25. В заработную плату включаются:
оклад в соответствии с условием трудового договора
премии в соответствии с условиями коллективного договора
доплаты в соответствии с условием трудового договора
все ответы верны

26.Тарифная система оплаты труда устанавливается:
при заключении трудового договора соглашением между работником и работодателем
Правительством РФ или Правительством субъекта РФ
приказом работодателя
приказом работодателя с учетом мнения представителей работников и на основании решения
Правительства РФ, Правительства субъекта РФ, муниципального образования

27.Удержание из заработной платы производится:
только по исполнительному документу судебным приставом- исполнителем
по приказу работодателя, если имеется соглашение между работодателем и работником и
сумма ежемесячного удержания не превышает 20% от заработной платы
по приказу работодателя, если имеется соглашение между работодателем и работником
все ответы верны

28. Специальная одежда выдается работникам:
по требованию работника
по соглашению между работником и работодателем
только в соответствии с требованиями законодательства об охране труда, если организация
является бюджетной
в соответствии с условиями коллективного договора и в соответствии с требованиями
законодательства об охране труда

29. Включение работника в сферу хозяйской власти работодателя означает:
1. что работник попадает в личную зависимость от работодателя
2. что на работника распространяется нормативная и административно-диспозитивная
власть работодателя
3. что работник лишается собственной хозяйственной сферы

30. Основной субъект трудового права-
1. Работник
2. Государство
3. Профсоюз
4. Безработный

Вариант 2.

1. Вопрос о приеме на работу несовершеннолетнего в РФ решается:

1. руководителем организации;
2. администрацией организации и профкомом организации;
3. администрацией организации и комиссией по трудовым спорам;
4. руководителем организации и начальником цеха.

2. Трудовое правоотношение - это:

правоотношение, сторонами которого являются работник и работодатель
правоотношение, сторонами которого являются администрация и работник
правоотношение, сторонами которого являются профком и работодатель

3. Отношения, возникающие между органами занятости и лицами, временно утратившими работу и заработок, по поводу получения последними определенных мер поддержки, относятся к категории:

предшествующих трудовым
трудовых
вытекающих из трудовых

4. Трудовое правоотношение возникает:

в силу прямого указания закона
в силу заключения трудового договора
в силу административного акта органа государства

5. Права и обязанности сторон трудового правоотношения:

определены в содержании заключенного ими договора
определены законодательством
определены в заключенном ими договоре, коллективном договоре, действующем в организации, и трудового законодательства

6. Согласно трудовому законодательству РФ социальное партнерство включает следующие уровни:

1. федеральный уровень;
2. региональный уровень;
3. уровень организации;
4. все ответы верны.

7. Коллективный договор регулирует:

1. социально-трудовые отношения;
2. отношения по надзору и контролю;
3. отношения по разрешению трудовых споров.

8. Соглашение, заключенное между представителями работников и представителями работодателя - это:

1. договор о совместной деятельности;
2. коллективный договор;
3. трудовой договор;
4. нет правильного ответа.

9. Соглашения могут быть:

как двусторонними, так и трехсторонними
только двусторонними
только трехсторонними

10. Коллективный договор заключается на срок:
не более одного года
от трех до пяти лет
не более трех лет

11. Занятыми не считаются
студенты дневного отделения учебных заведений
предприниматели без образования юридического лица
лицо, находящееся в отпуске по уходу за ребенком
лицо, не зарегистрированное в качестве налогоплательщика
пенсионеры

12. При увольнении по сокращению штатов работодатель обязан:
трудоустроить сокращаемого работника в другую организацию
оплачивать обучение сокращаемого работника
выплатить выходное пособие
нет верного ответа

13. Не может быть отказано в приеме на работу в течение одного месяца после увольнения
лицу:

1. несовершеннолетнему;
2. принимаемого в порядке перевода;
3. направленному на работу службой занятости;
4. освобожденному из мест лишения свободы

14. При смене собственника имущества организации новый собственник имеет право
расторгнуть трудовой договор:

1. с руководителем организации, его заместителем, главным бухгалтером;
2. со всеми работниками;
3. с несовершеннолетними
4. с лицами, имеющими детей.

15. Отраслевые принципы трудового права:

1. свобода труда
2. равенство перед законом и судом
3. равенство прав и возможностей работников
4. законность

16. Межотраслевые принципы, характерные и для трудового права:

1. законность
2. свобода
3. обеспечение равных возможностей всем гражданам в реализации права на свободный
выбор вида занятости

17. Порядок заключения трудового договора устанавливается:

1. Трудовым кодексом;
2. работодателем;
3. законодательством субъектов федерации;
4. коллективным договором.

18. Соглашение распространяется на:

1. всех работодателей соответствующей отрасли, территории

2. всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего это соглашение
3. только на работодателей, являющихся членами заключившего это соглашение объединения работодателей на момент заключения данного акта

19. Коллективный договор, заключенный в организации, распространяется:

1. только на членов профессионального союза, участвовавшего в коллективных переговорах по его заключению
2. на всех работников данной организации
3. только на работников данной организации, работавших на момент его заключения

20. Дискриминация в сфере труда предполагает:

1. любое различие в трудовых правах и обязанностях
2. всякое различие в трудовых правах и обязанностях, не основанное на деловых качествах лица
3. всякое различие в трудовых правах и обязанностях в зависимости от субъективных особенностей работников и объективных условий труда

21. К принудительному труду относится:

1. работа, выполняемая вследствие вступившего в законную силу приговора суда
2. военная служба по призыву
3. работа без получения или с задержкой получения заработной платы

22. Наиболее высокую юридическую силу в системе источников трудового права имеет:

1. постановление Правительства РФ
2. Указ Президента РФ
3. закон субъекта РФ

23. Свобода объединения относится к числу:

1. отраслевых принципов трудового права
2. межотраслевых принципов
3. общеправовых принципов

24. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен с содержанием локальных нормативных актов, действующих в организации. Это связано с тем, что:

1. их содержание автоматически распространяется на вновь принятого работника
2. вновь принятый работник может в одностороннем порядке отказаться от распространения на себя действия локальных нормативных актов
3. работодатель должен привести содержание локальных нормативных актов в соответствие с волеизъявлением вновь принятого работника

25. Представительные органы работников организации не имеют право:

1. представлять и защищать работодателя;
2. защищать интересы работников в органах по рассмотрению трудовых споров;
3. контролировать выполнение коллективных договоров;
4. нет правильного ответа.

26. Работником в трудовых отношениях не может быть:

1. физическое лицо;
2. гражданин РФ;
3. иностранный гражданин;
4. юридическое лицо.

27. Профсоюзы как субъекты трудовых отношений имеют право представлять интересы:
1. только членов профсоюза;
 2. всех работников организации;
 3. только не членов профсоюза.
28. Трудовая правосубъектность работодателя - юридического лица возникает у него:
1. с момента назначения руководителя
 2. с момента государственной регистрации
 3. с момента заключения трудового договора
29. Включение работника в сферу хозяйской власти работодателя означает:
1. что работник попадает в личную зависимость от работодателя
 2. что на работника распространяется нормативная и административно-диспозитивная власть работодателя
 3. что работник лишается собственной хозяйственной сферы
30. Основной субъект трудового права-
1. Работник
 2. Государство
 3. Профсоюз
 4. Безработный

Перечень вопросов к экзамену

1. Понятие и предмет трудового права.
2. Источники международно-правового регулирования труда.
3. Метод трудового права и его особенности
4. Локальные нормативные акты как источники трудового права.
5. Система трудового права. Соотношение трудового права и смежных отраслей права.
6. Характеристика основных институтов трудового права зарубежных стран.
7. Понятие и классификация принципов трудового права.
8. Трудовые правоотношения: содержание, субъекты.
9. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми правоотношениями.
10. Понятие и виды источников трудового права.
11. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.
12. Действие нормативно-правовых актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц (работников).
13. Понятие и особенности коллективных трудовых споров.
14. Правила расследование и учёта несчастных случаев на производстве.
15. Понятие и виды субъектов трудового правоотношения.
16. Принципы рассмотрения и подведомственность трудовых споров.
17. Граждане (работники) как субъекты трудового правоотношения. Трудовая правосубъектность работника.
18. Размер пособия по безработице, условия и сроки выплаты.
19. Работодатели как субъекты трудового правоотношения. Трудовая правосубъектность работодателя.
20. Ответственность за нарушение законодательства об охране труда.
21. Понятие трудового коллектива и соотношение с понятием коллектива работников.
22. Охрана труда женщин, несовершеннолетних, инвалидов.
23. Профсоюзы как субъекты трудового права.
24. Понятие и правовое регулирование охраны труда.

25. Понятие и содержание коллективного договора.
26. Материальная ответственность работодателя.
27. Понятие и виды коллективных соглашений.
28. Материальная ответственность работника.
29. Субъекты коллективного договора, их права и обязанности.
30. Порядок заключения коллективного договора и разрешение разногласий по договору.
31. Понятие и виды материальной ответственности.
32. Правовое регулирование организации занятости населения.
33. Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности.
34. Понятие и виды дисциплинарной ответственности.
35. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
36. Федеральная государственная служба занятости РФ: полномочия, основные направления деятельности.
37. Гарантии при заключении трудового договора.
38. Понятие и формы занятости.
39. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
40. Социальные гарантии при потере работы и безработице.
41. Понятие и методы обеспечения трудовой дисциплины.
42. Понятие оплаты труда, оплата труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.
43. Понятие трудового договора и его отличие от гражданско-правовых договоров.
44. Содержание трудового договора.
45. Тарифная система оплаты труда.
46. Порядок заключения трудового договора.
47. Понятие заработной платы, порядок, место и сроки выплаты.
48. Соотношение трудового договора и служебного контракта.
49. Понятие и виды отпусков.
50. Понятие и виды переводов на другую работу.
51. Понятие и виды времени отдыха.
52. Испытание при приеме на работу. Результат испытания при приеме на работу.
53. Режим и учет рабочего времени.
54. Основания прекращения трудового договора.
55. Понятие и виды рабочего времени.
56. Аттестация работников: понятие и правовые последствия аттестации.
57. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
58. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
59. Понятие ученического договора, стороны, содержание.
60. Перевод на другую постоянную работу и перемещение: основания, порядок перемещения и перевода, отличие перевода от перемещения.
61. Временные переводы и их виды.
62. Понятие и признаки заработной платы, методы ее правового регулирования и государственные гарантии по оплате труда работников.
63. Права и обязанности работника в области охраны труда.
64. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.
65. Изменение трудового договора без перемещения работника на другое рабочее место.
66. Меры поощрения работника и порядок их применения.
67. Понятие дисциплинарной ответственности и ее виды.
68. Сокращенная продолжительность рабочего времени.
69. Порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий.
70. Особенности регулирования труда работников занятых на сезонных работах.
71. Федеральная инспекция труда, основные полномочия.

72. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.
73. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
74. Виды отпусков, предоставляемых женщинам и лицам с семейными обязанностями

4. Система оценивания комплекта ФОС текущего контроля и промежуточной аттестации

При оценивании практической и самостоятельной работы студента учитывается следующее:

- *качество выполнения практической части работы;*
- *качество оформления отчета по работе;*
- *качество устных ответов на контрольные вопросы при защите работы.*

Каждый вид работы оценивается по пяти бальной шкале.

«5» (отлично) – за глубокое и полное овладение содержанием учебного материала, в котором обучающийся свободно и уверенно ориентируется; за умение практически применять теоретические знания, высказывать и обосновывать свои суждения. Оценка «5» (отлично) предполагает грамотное и логичное изложение ответа.

«4» (хорошо) – если обучающийся полно освоил учебный материал, владеет научно-понятийным аппаратом, ориентируется в изученном материале, осознанно применяет теоретические знания на практике, грамотно излагает ответ, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности.

«3» (удовлетворительно) – если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений учебного материала, но излагает его неполно, непоследовательно, допускает неточности в применении теоретических знаний при ответе на практико-ориентированные вопросы; не умеет доказательно обосновать собственные суждения.

«2» (неудовлетворительно) – если обучающийся имеет разрозненные, бессистемные знания, допускает ошибки в определении базовых понятий, искажает их смысл; не может практически применять теоретические знания.

Критерии оценивания ответа по устному опросу.

«5» (отлично) – за глубокое и полное овладение содержанием учебного материала, в котором обучающийся свободно и уверенно ориентируется; за умение практически применять теоретические знания, высказывать и обосновывать свои суждения; за грамотное и логичное изложение ответа.

«4» (хорошо) – если обучающийся полно освоил учебный материал, владеет научно-понятийным аппаратом, ориентируется в изученном материале, осознанно применяет теоретические знания на практике, грамотно излагает ответ, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности.

«3» (удовлетворительно) – если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений учебного материала, но излагает его неполно, непоследовательно, допускает неточности в применении теоретических знаний при ответе на практико-ориентированные вопросы; не умеет доказательно обосновать собственные суждения.

«2» (неудовлетворительно) – если обучающийся имеет разрозненные, бессистемные знания, допускает ошибки в определении базовых понятий, искажает их смысл; не может практически применять теоретические знания.

Критерии оценивания опорных конспектов.

«5» (отлично) – аккуратность выполнения, читаемость текста, грамотность (терминологическая и орфографическая), полное раскрытие темы конспекта.

«4» (хорошо) – тема конспекта раскрыта, однако материал изложен недостаточно логично; аккуратность выполнения, читаемость конспекта, грамотность (терминологическая и орфографическая).

«3» (удовлетворительно) – материал изложен недостаточно логично, неаккуратное выполнение, читаемость конспекта, грамотность (терминологическая и орфографическая), тема конспекта раскрыта не в полной мере.

«2» (неудовлетворительно) – материал изложен нелогично, допущены терминологические и орфографические ошибки, неразборчивый почерк, тема конспекта не раскрыта.

Критерии оценивания заданий практических работ.

Практическая работа оценивается максимально оценкой «5» (отлично).

Каждое задание оценивается максимально оценкой «5» (отлично).

По результатам оценивания всех заданий оценка соответствует средней.

Критерии оценивания решений задач.

«5» (отлично) – составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении, в выборе нормативных источников и решении нет ошибок, получен верный ответ, задача решена рациональным способом.

«4» (хорошо) – составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор нормативных источников; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ.

«3» (удовлетворительно) – задание выполнено, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе нормативных источников; задача решена не полностью или в общем виде.

«2» (неудовлетворительно) – задача решена неправильно.

Критерии оценивания тестовых заданий к итоговой контрольной работы.

«5» (отлично) – 30 верных ответов (100%).

«4» (хорошо) – 22-29 верных ответов (75%-95%).

«3» (удовлетворительно) – 15-21 верных ответов (50%-70%).

«2» (неудовлетворительно) – менее 15 верных ответов (менее 50%).

Критерии оценивания решения задачи.

«5» (отлично) – составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении, в выборе нормативных источников и решении нет ошибок, получен верный ответ, задача решена рациональным способом.

«4» (хорошо) – составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор нормативных источников; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ.

«3» (удовлетворительно) – задание выполнено, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе нормативных источников; задача решена не полностью или в общем виде.

«2» (неудовлетворительно) – задача решена неправильно.

Критерии оценивания ответов по экзаменационным билетам.

Экзаменационный билет оценивается максимально оценкой «5» (отлично).

В экзаменационном билете два вопроса.

Первый вопрос максимально оценивается оценкой «5» (отлично).

Второй вопрос максимально оценивается оценкой «5» (отлично).

По результатам оценивания двух вопросов оценка соответствует средней.

