

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Крылова Людмила Вячеславовна
Должность: Проректор по учебно-методической работе
Дата подписания: 27.02.2025 20:09:51
Уникальный программный ключ:
b066544bae1e449cd8bfce392f7224a67ca271b3

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Донецкий национальный университет экономики и торговли
имени Михаила Туган-Барановского»

Кафедра правовых и политических наук

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой



Е.А. Одинцова
(подпись)

Е.А.Одинцова

«20» 02 2024 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по учебной дисциплине

Б.1.О.09 Трудовое право

(шифр и наименование учебной дисциплины, практики)

38.03.04 Экономика

(код и наименование направления подготовки)

Экономико-правовое обеспечение предприятия

(наименование профиля подготовки (специальности, магистерской программы))

Разработчик:

доцент
(должность)

В.А. Кондратьев

Кондратьев В.А.

(подпись)

Оценочные материалы рассмотрены и утверждены на заседании кафедры
от «20» февраля 2024 г., протокол № 19

Донецк 2024 г.

**Паспорт
оценочных материалов по учебной дисциплине
Трудовое право**
(наименование учебной дисциплины)

Перечень компетенций, формируемых в результате освоения учебной дисциплины (модуля)

№ п/п	Код и наименование контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Понятие и источники трудового права	5
		Понятие трудового договора, его форма и содержание	5
		Общий порядок приема на работу	5
		Общий порядок прекращения трудового договора	5
		Понятие и виды рабочего времени	5
		Отклонения от нормального рабочего времени	5
2	ПК-12 Способен организовывать процесс правового обеспечения экономической деятельности предприятия	Понятие и виды времени отдыха	5
		Понятие и виды отпусков	5
		Трудовая дисциплина	5
		Дисциплинарная ответственность	5
		Материальная ответственность	5
		Виды материальной ответственности	5

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Показатели оценивания компетенций

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
1	УК-2	ИД-1УК-2 Формулирует проблему, решение которой напрямую связано с достижением цели проекта.	Понятие и источники трудового права	Собеседование (устный опрос), доклад
			Понятие трудового договора, его форма и содержание	реферат
			Общий порядок приема на работу	реферат
		ИД-2УК-2 Определяет связи между поставленными задачами и	Общий порядок прекращения трудового договора	Тестирование (ТМК 1)
			Понятие и виды рабочего времени	реферат

		ожидаемые результаты их решения. ИД-3УК-2 В рамках поставленных задач определяет имеющиеся ресурсы и ограничения, действующие правовые нормы.	Отклонения от нормального рабочего времени	Разноуровневые задания, доклад
2	ПК-12	ИД-1ПК-12 Применяет различные методы экономического анализа и правового обеспечения развития предприятия и его отдельных подразделений. ИД-2ПК-12 Подготавливает и утверждает уставные документы и формирует договорную базу предприятий.	Понятие и виды времени отдыха	реферат
			Понятие и виды отпусков	Тестирование (ТМК 2)
			Трудовая дисциплина	реферат
		ИД-3ПК-12 Проводит экономико-правовую экспертизу отдельных аспектов деятельности предприятия. ИД-5ПК-12 Организовывает процесс мониторинга предпринимательской деятельности на соответствие нормам действующего законодательства.	Дисциплинарная ответственность	Собеседование (устный опрос) Разноуровневые задания
			Материальная ответственность	Собеседование (устный опрос) Разноуровневые задания
			Виды материальной ответственности	Тестирование (ТМК 3)

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Тестовые задания»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
10-8	Правильные ответы даны на 90-100 %
7-5	Правильные ответы даны на 70-89 %
4-1	Правильные ответы даны на 50-69 %
0	Правильные ответы даны менее чем на 50 %

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «Разноуровневые задания»

Шкала оценивания	Критерии оценивания
------------------	---------------------

(интервал баллов)	
10	Полные верные ответы. В логичном рассуждении при ответах нет ошибок, задание полностью выполнено. Получены правильные ответы.
9-8	Верные ответы, но имеются небольшие неточности, в целом не влияющие на последовательность событий. Задание оформлено не вполне аккуратно, но это не мешает пониманию вопроса.
5	Ответы в целом верные, но не полные. В работе присутствуют несущественная хронологическая или механическая ошибка или описка, несколько исказившие логическую последовательность ответа.
1-4	В ответе допущены более трех ошибок в логическом рассуждении, последовательности событий. При объяснении событий и явлений указаны не все существенные факты, причины, признаки.
0	Ответы неверные или отсутствуют

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «Реферат»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
10-8	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.
7-5	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.
4-1	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; во время защиты отсутствует вывод.
0	тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Таблица 6 – Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «Доклад»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
5-4	Доклад представлен на высоком уровне (студент полностью осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
3-2	Доклад представлен на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)

1	Доклад представлен на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
0	Доклад представлен на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

**Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу
«Собеседование (устный опрос)»**

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5-4	Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов > 90%)
3	Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Базовые понятия используются, но в недостаточном объеме. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов >70%)
2-1	Допускаются нарушения в последовательности изложения. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, с трудом решаются конкретные задачи. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов >50%)
0	Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов <50%)

**Примерный перечень оценочных материалов по учебной дисциплине
«Трудовое право»**

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
-------	----------------------------------	--	---

1	Разноуровневые задачи и задания	Различают задачи и задания: а) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела учебной дисциплины; б) реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; в) творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.	Комплект разноуровневых задач и заданий
2	Реферат	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.	Темы рефератов
3	Доклад, сообщение	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы	Темы докладов, сообщений
4	Собеседование (устный опрос)	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой учебной дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по учебной дисциплине или определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам учебной дисциплины
5	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий

Примеры типовых контрольных заданий

1) По оценочному материалу тест

1. Трудовое право – это отрасль российского права:

- а) публичная
- б) частная

в) частно-публичная.

2. Непосредственно связанные с трудовыми отношениями – это отношения по:

- а) организации труда и управлению трудом
- б) разрешению трудовых споров
- в) дисциплинарной ответственности работников
- г) поводу установления и выплаты заработной платы
- д) установлению льгот работникам
- е) охране труда.

3. Отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений соотносятся с трудовыми отношениями:

- а) только предшествуют трудовым отношениям
- б) только сопутствуют
- в) только сменяют
- г) сопутствуют и сменяют.

4. Какие методы существуют в трудовом праве?

- а) императивный
- б) диспозитивный
- в) регулятивный.

5. Договорное регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений может быть:

- а) социально-партнерским
- б) нормативным
- в) коллективно-договорным
- г) индивидуально-договорным.

6. Защиту трудовых прав, свобод и законных интересов работников осуществляют:

- а) органы федеральной инспекции труда
- б) органы прокуратуры
- в) профессиональные союзы
- г) суды общей юрисдикции
- д) арбитражные суды
- е) конституционные суды
- ж) комиссии по трудовым спорам.

7. Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников, предусмотренными Трудовым кодексом РФ, являются:

- а) государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства
- б) защита трудовых прав работников профессиональными союзами
- в) участие работников в управлении организацией
- г) самозащита работниками трудовых прав
- д) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8. Трудовой кодекс РФ устанавливает дополнительные гарантии, компенсации и льготы для:

- а) женщин и лиц с семейными обязанностями;
- б) работников в возрасте до 18 лет;
- в) лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

г) педагогических работников.

9. Нормы трудового права распространяются на:

- а) наемных работников
- б) военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы
- в) служащих органов внутренних дел
- г) государственных служащих д) религиозных деятелей
- е) руководителей организаций ж) муниципальных служащих.

10. Система отрасли трудового права делится на следующие части:

- а) вводную
- б) общую
- в) особенную
- г) специальную.

11. Соотношение системы отрасли трудового права и системы трудового законодательства:

- а) это тождественные понятия
- б) система отрасли трудового права первична, система трудового законодательства вторична
- в) система отрасли трудового права – часть системы трудового законодательства
- г) система трудового законодательства – часть системы отрасли трудового права.

12. Труд служащих органов внутренних дел регулируется нормами права:

- а) трудового
- б) гражданского
- в) административного
- г) права социальной защиты населения
- д) финансового.

13. Какие общественные отношения составляют предмет трудового права:

- а) отношения по установлению условий трудового договора;
- б) отношения по трудоустройству;
- в) отношения по соблюдению правил внутреннего трудового распорядка;
- г) отношения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации;
- д) организационно-управленческие отношения;
- е) отношения по материальной ответственности сторон трудового договора.

14. Какие из перечисленных нормативных актов являются источниками трудового права?

- а) Конституция РФ
- б) Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»
- в) Федеральный закон «О производственных кооперативах»
- г) Федеральный закон «О сельскохозяйственной кооперации»
- д) закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях».

15. Система источников трудового права включает в себя:

- а) федеральные нормативные правовые акты
- б) постановления Пленума Верховного Суда РФ
- в) нормативные правовые акты субъектов РФ

- г) акты органов местного самоуправления
- д) локальные нормативные акты
- е) трудовые договоры
- ж) международные акты, ратифицированные РФ.

16. Ограничение применения труда женщин на некоторых видах работ (тяжелые, вредные, опасные – ст. 253 ТК РФ) – это:

- а) норма-принцип
- б) норма-дефиниция
- в) норма-льгота.

17. Ст. 37 Конституции РФ закрепляет право на:

- а) труд
- б) создание профессиональных союзов
- в) защиту от безработицы
- г) охрану здоровья
- д) отдых.

18. Трудовой кодекс РФ введен в действие с:

- а) 1 января 2001 года
- б) 30 декабря 2001 года
- в) 1 февраля 2002 года
- г) 1 марта 2003 года.

19. Федеральный закон от 23.11.95 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» распространяет свое действие на отношения по:

- а) разрешению коллективных трудовых споров, возникающих между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда
- б) разрешению коллективных трудовых споров, возникающих в связи с коллективной защитой индивидуальных трудовых прав
- в) разрешению индивидуальных трудовых споров
- г) объявлению и проведению забастовок.

20. Органы государственной власти субъектов РФ принимают законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам:

- а) разрешения трудовых споров
- б) установление мер дисциплинарной ответственности
- в) управление охраной труда
- г) регулирования зарплаты работников организаций, финансируемых из бюджета субъекта РФ.

21. Уставы и положения о дисциплине отдельных категорий работников в соответствии с федеральными законами утверждаются:

- а) Президентом РФ
- б) Правительством РФ
- в) Комитетом по труду
- г) министерством здравоохранения и социального развития РФ локальными нормативными актами.

22. Органы местного самоуправления вправе принимать акты по вопросам:

- а) содействия занятости населения
- б) заключения, изменения и расторжения трудовых договоров
- в) разрешения трудовых споров
- г) видов дисциплинарных взысканий
- д) материальной ответственности сторон трудового договора
- е) различного вида социальной поддержки и помощи работающего и неработающего населения.

23. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются:

- а) общим собранием работников с учетом мнения работодателя
- б) собранием коллектива работников организации
- в) профсоюзным или иным представительным органом работников организации
- г) только работодателем
- д) работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

24. К локальным нормативным правовым актам относятся:

- а) коллективный договор
- б) правила внутреннего трудового распорядка
- в) положение об оплате труда
- г) приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу конкретного гражданина
- д) график отпусков
- е) приказ (распоряжение) работодателя о применении к конкретному работнику меры дисциплинарного взыскания.

25. На какие из перечисленных категорий лиц распространяется действие трудового законодательства:

- а) на лиц, работающих по договорам гражданско - правового характера;
- б) на членов советов директоров организаций;
- в) на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;
- г) на лиц, заключивших трудовой договор с индивидуальным предпринимателем.

26. Субъектами трудового права являются:

- а) государство;
- б) Министерство здравоохранения и социального развития РФ;
- в) граждане РФ;
- г) трудовой коллектив организации;
- д) акционерные общества.

27. Правосубъектность гражданина характеризуется следующими критериями:

- а) оперативным;
- б) возрастным;
- в) имущественным;
- г) волевым.

28. Из каких элементов состоит трудовое правоотношение:

- а) субъектов;
- б) объективной стороны;
- в) объектов;
- г) содержания (прав и обязанностей);
- д) субъективной стороны.

29. Трудовые отношения характеризуются следующими чертами:

- а) прием работника закрепляется юридическим фактом (например, трудовым договором);
- б) работодатель обязан выплачивать вознаграждения по итогам года;
- в) работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка;
- г) с работником заключается договор о полной материальной ответственности.

30. К категории «отношения непосредственно связанные с трудовыми» относятся:

- а) отношения по трудоустройству у конкретного работодателя;
- б) отношения по имущественной ответственности;
- в) отношения по регистрации работодателя – индивидуального предпринимателя.

31. Трудовые правоотношения могут возникнуть на основе:

- а) правомерных действий;
- б) неправомерных действий;
- в) событий.

32. В содержание трудового правоотношения включается:

- а) право работника на участие в выборах Президента Российской Федерации;
- б) право работника на свободу труда;
- в) право работника на участие в управлении организацией.

33. Трудовая правосубъектность организации характеризуется:

- а) наличием устава;
- б) волевым критерием;
- в) открытием расчётного счёта в банке;
- г) имущественным критерием;
- д) оперативным критерием.

34. Трудовая правосубъектность профсоюза как субъекта трудового права характеризуется:

- а) уведомительной государственной регистрацией;
- б) добровольностью объединения граждан;
- в) имущественным критерием;
- г) наличием расчётного счёта в банке.

35. Какие из указанных правоотношений могут быть включены в систему правоотношений по трудовому праву:

- а) правоотношения по разрешению трудовых споров;
- б) правоотношения по оплате сверхурочных работ;
- в) правоотношения по трудоустройству;
- г) трудовые правоотношения;
- д) правоотношения по выплате пенсий;
- е) правоотношения по учету и распределению рабочего времени.

36. Социальное партнерство - это:

- а) система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления;
- б) вид политического соглашения;
- в) забота государства об улучшении жизни народа.

37. Представителями работников при заключении коллективного договора могут быть:

- а) органы местного самоуправления;
- б) служба по урегулированию конфликтов;
- в) профессиональные союзы.

38. К социально-партнерским можно отнести отношения:

- а) отношения по трудоустройству;
- б) отношения по надзору и контролю над соблюдением трудового законодательства;
- в) отношения по заключению соглашения.

39. Представителями акционеров, работающих в организации при ведении коллективных переговоров, являются:

- а) правление открытого акционерного общества;
- б) первичная профсоюзная организация, а при ее отсутствии – той выборный орган;
- в) совет директоров открытого акционерного общества.

40. Какие отношения с участием профсоюза регулируются трудовым законодательством:

- а) создание профсоюзной организации;
- б) права профсоюзной организации как юридического лица;
- в) участие профсоюза в заключении коллективного договора.

41. Предметом регулирования трудового права с участием профсоюзов являются:

- а) отношения по приему в члены профсоюза;
- б) отношения по взиманию членских взносов и их расходованию на нужды своих членов;
- в) отношения по разрешению коллективного трудового спора.

42. Основным принципом социального партнерства является:

- а) принцип свободы труда;
- б) принцип полномочности представителей сторон;
- в) принцип равенства прав и возможностей работников.

43. Социальное партнерство осуществляется в форме:

- а) совместной работы в комиссии по трудовым спорам;
- б) организации и проведения забастовки;
- в) коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению.

44. Соглашение заключается на срок:

- а) до 3 лет;
- б) срок оговаривается сторонами;
- в) до 1 года.

45. На уровне муниципального образования заключается:

- а) генеральное соглашение;
- б) территориальное соглашение;
- в) региональное соглашение.

46. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы:

- а) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не

более трех месяцев;

- б) с оплатой за счет средств профсоюзной организации на срок не более трех месяцев;
- в) с сохранением среднего заработка на срок, установленный руководителем организации.

47. Сторонами коллективного договора выступают:

- а) коллектив работников (его представители) и работодатель (его представители);
- б) трудовой коллектив, работодатель и местные органы власти;
- в) трудовой коллектив, работодатель и представитель государства.

48. Представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров:

- а) не обязаны вступать в переговоры;
- б) обязаны вступить в переговоры в течение десяти календарных дней;
- в) обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней.

49. В коллективном договоре можно предусмотреть:

- а) дополнительные выплаты со стороны местных органов власти;
- б) основания увеличения заработной платы в связи с инфляцией;
- в) особый порядок увольнения в данной организации.

50. Коллективный договор можно заключить:

- а) на 5 лет;
- б) не более чем на три года;
- в) на неопределенный срок (с согласия местного органа по труду).

51. Коллективный договор вступает в силу:

- а) со дня его государственной регистрации в органах по труду;
- б) со дня подписания его сторонами;
- в) с даты проведения конференции трудового коллектива.

52. Выберите правильное определение коллективного договора:

- а) коллективный договор – это трудовой договор;
- б) коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;
- в) коллективный договор – это договоренность сторон при отсутствии разногласий по поводу установления условий труда.

53. Региональное соглашение заключается:

- а) на уровне Российской Федерации, включающей территорию субъектов;
- б) на уровне муниципального образования;
- в) на уровне субъекта Федерации.

54. Соглашение может быть:

- а) четырехсторонним;
- б) двухсторонним;
- в) трехсторонним.

55. Виды соглашений, предусмотренные трудовым законодательством:

- а) правительственные;
- б) профессиональные тарифные;
- в) отраслевые;

- г) территориальные;
- д) государственные;
- е) генеральные;
- ж) региональные.

56. Решение о признании гражданина безработным должно быть принято:

- а) через семь календарных дней со дня предъявления документов;
- б) не позднее одиннадцати дней со дня регистрации в качестве ищущего работу;
- в) по решению органа занятости.

57. Подходящей считается работа:

- а) только по профессиональной пригодности работника и по условиям последнего места работы;
- б) только по состоянию здоровья и транспортной доступности нового места работы;
- в) все вместе.

58. Продолжительность выплаты пособия в каждом периоде безработицы не может превышать:

- а) 12 месяцев со дня регистрации;
- б) 18 календарных месяцев со дня регистрации;
- в) 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев.

59. Пособие по безработице в первые три месяца выплачивается:

- а) в размере 75% среднемесячного заработка, исчисленного за последние три месяца, но не выше прожиточного минимума в субъекте Федерации;
- б) в размере 65% среднемесячного заработка, исчисленного за последние три месяца;
- в) не менее прожиточного минимума субъекта Федерации.

60. Выплата пособия по безработице не производится в периоды:

- а) отпуска по беременности и родам;
- б) в случае отказа от двух вариантов от подходящей работы;
- в) в период нетрудоспособности безработного.

61. Какие виды пособий и помощи установлены для безработных:

- а) единовременное пособие;
- б) выходное пособие;
- в) пособие по безработице;
- г) пособие по временной нетрудоспособности;
- д) денежная премия;
- е) оплачиваются дополнительные расходы;
- ж) досрочное оформление пенсии.

62. Какие из перечисленных лиц не могут быть признаны безработными:

- а) лица, представившие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка;
- б) лица, не трудоустроенные в течение 10 дней со дня их регистрации в службе занятости;
- в) лица, осужденные к лишению свободы;
- г) лица, не достигшие 18-летнего возраста;
- д) лица, которым назначена трудовая пенсия по старости или за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;
- е) лица, отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в службе занятости от

двух вариантов подходящей работы.

63. Легальное определение занятости содержится в:

- а) Законе Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»;
- б) Трудовом кодексе Российской Федерации;
- в) постановлении Правительства Российской Федерации «Об утверждении порядка регистрации безработных граждан».

64. Подходящей считается работа, соответствующая признакам:

- а) профессиональной пригодности работника, с учетом уровня его профессиональной подготовки;
- б) правилам внутреннего трудового распорядка организации;
- в) состоянию здоровья;
- г) обеспечиваемая выплатам компенсаций;
- д) транспортной доступности рабочего места;
- е) заработку не ниже среднего заработка за последние 3 месяца по последнему месту работы (в пределах среднего заработка по субъекту федерации).

65. Для каких категорий лиц установлены дополнительные гарантии трудоустройства:

- а) для лиц, работавших с вредными условиями труда;
- б) для государственных служащих;
- в) для несовершеннолетних;
- г) для инвалидов;
- д) для руководителей организаций;
- е) для женщин, имеющих детей;
- ж) для лиц, уволенных с военной службы.

66. Граждане, которым отказано в признании их безработными, имеют право на повторное обращение в органы службы занятости

- а) через один месяц со дня отказа
- б) через неделю со дня отказа
- в) через один год со дня отказа.

67. Какие из перечисленных документов должны предоставлять граждане для постановки на учет в качестве безработного:

- а) разрешение о постановке на учет;
- б) справку о среднем заработке по последнему месту работы;
- в) справку о состоянии здоровья;
- г) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- д) характеристику с последнего места работы;
- е) трудовую книжку или иные документы, подтверждающие трудовой стаж;
- ж) документы, удостоверяющие профессиональную квалификацию;
- з) выписку из домовой книги.

68. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста:

- а) 10 лет;
- б) 12 лет;
- в) 16 лет.

69. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством обязан:

- а) обеспечить безубыточную работу организации;
- б) своевременно уплачивать налоги с заработной платы работника;

в) соблюдать законы и иные нормативные акты о труде, условия коллективного и трудового договора.

70. Работник, заключивший трудовой договор, обязан:

- а) соблюдать трудовую дисциплину;
- б) выходить на работу в выходные дни, если этого требуют интересы производства;
- в) выполнять любую работу по указанию работодателя.

5. Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже является:

- а) трудовой договор;
- б) личное дело;
- в) трудовая книжка.

71. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон – это:

- а) ликвидация организации, сокращение численности или штата работников;
- б) призыв или поступление на военную службу;
- в) отсутствие на работе более 4 месяцев;
- г) соглашение сторон;
- д) вступление в законную силу приговора суда;
- е) истечение срока трудового договора;
- ж) восстановление работника, ранее выполнявшего работу.

72. Документом, подтверждающим время работы у работодателя - физического лица, является:

- а) трудовая книжка;
- б) трудовой договор;
- в) приказ о приеме на работу.

73. Трудовой договор - это:

- а) соглашение между работодателем и представителем работника;
- б) соглашение между работником и представителем работодателя;
- в) соглашение между работодателем и работником.

74. Об изменении существенных условий, предусмотренных трудовым договором, работодатель - физическое лицо – в письменной форме предупреждает работника не менее чем:

- а) за 7 дней;
- б) за 10 дней;
- в) за 14 дней.

75. В каких случаях работодатель вправе отстранить работника от работы:

- а) если работник появился на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- б) если работник не прошел обязательный медицинский осмотр;
- в) если работник не представил о себе сведений личного характера.

76. При приеме на работу испытательный срок не должен превышать:

- а) 12 месяцев;
- б) 14 месяцев;
- в) 3 месяцев.

77. Какие из перечисленных условий являются существенными при заключении

трудового договора:

- а) социальные льготы;
- б) место работы;
- в) трудовая функция;
- г) дата начала работы;
- д) испытательный срок;
- е) оплата труда;
- ж) предоставление жилплощади.

78. Прекращение трудового договора по совместной инициативе сторон – это :

- а) призыв или поступление на военную службу;
- б) отсутствие на работе более 4 месяцев;
- в) появление на работе в нетрезвом состоянии;
- г) соглашение сторон;
- д) вступление в законную силу приговора суда.

79. Трудовой договор между работником и религиозной организацией может заключаться:

- а) на определенный срок;
- б) на неопределенный срок;
- в) необходимость заключения подобного договора нормативно никак не регламентирована.

80. Работодатель - физическое лицо – обязан:

- а) оформить трудовой договор и зарегистрировать его в органах местного самоуправления;
- б) уплачивать страховые взносы и другие платежи;
- в) оформить страховые свидетельства государственного пенсионного страхования;
- г) вести трудовые книжки;
- д) вести личные дела.

81. Какова нормальная продолжительность рабочего времени?

- а) 36 часов в неделю
- б) 50 часов в неделю
- в) 46 часов в неделю
- г) 40 часов в неделю

82. Какова предельно допустимая продолжительность сверхурочных работ в течение года?

- а) 120 часов
- б) 130 часов
- в) 100 часов
- г) 4 часа.

83. Кому из перечисленных работников по их просьбе работодатель обязан установить неполное рабочее время?

- а) беременной женщине
- б) работающему пенсионеру
- в) работникам в возрасте до 18 лет
- г) председателю выборного профсоюзного органа.

84. Кому из перечисленных работников работодатель обязан установить сокращенное

рабочее время?

- а) беременной женщине
- б) председателю выборного профсоюзного органа
- в) работающему пенсионеру
- г) работникам в возрасте до 18 лет.

85. Допускается ли разделение отпуска на части?

- а) не допускается
- б) допускается по соглашению между работником и работодателем
- в) допускается по желанию работника
- г) допускается по волеизъявлению работодателя.

86. Виды учета рабочего времени бывают:

- а) недельный;
- б) график сменности;
- в) вахтовый метод;
- г) суммированный;
- д) гибкий;
- е) разделительный;
- ж) поденный.

87. Рабочее время бывает следующих видов:

- а) льготное;
- б) сокращенное;
- в) привилегированное;
- г) нормальное;
- д) неполное;
- е) усеченное.

88. Обязан или имеет право работодатель устанавливать неполный рабочий день работнику, осуществляющему уход за больным членом семьи?

- а) обязан;
- б) не обязан;
- в) имеет право.

89. Работа в сверхурочное время оплачивается, компенсируется:

- а) предоставляются дополнительное время отдыха;
- б) конкретные размеры - по договоренности сторон;
- в) 80% от часовой тарифной ставки;
- г) в двойном размере;
- д) в полуторном размере;
- е) 40% от часовой тарифной ставки;
- ж) два часа не менее чем в полуторном размере, затем - в двойном размере.

90. В содержание тарифной системы входят:

- а) тарифные ставки;
- б) тарифные разрядки;
- в) тарифно-квалификационные справочники;
- г) районные коэффициенты;
- д) тарифные таблицы;
- е) тарифные сетки;
- ж) тарифные расчеты.

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

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

92. При каких условиях допускается привлечение работников к сверхурочным работам без его согласия:

- а) при увеличении объемов производства;
- б) при ликвидации аварии;
- в) при необходимости срочного выполнения заказа;
- г) при ликвидации стихийных бедствий, катастроф;
- д) при решении руководства о перевыполнении выпуска продукции.

93. Общим выходным днем является:

- а) суббота и воскресенье
- б) воскресенье.

94. Какие виды отпусков предусмотрены трудовым законодательством:

- а) по семейным обстоятельствам без сохранения заработной платы;
- б) ежегодный;
- в) краткосрочный;
- г) дополнительный;
- д) гарантийный;
- ж) учебный;
- з) льготный.

95. Сокращенное рабочее время отличается от неполного рабочего времени следующими признаками:

- а) регулируется Постановлением Правительства РФ;
- б) является законодательно закрепленным для отдельных категорий лиц;
- в) при оплате устанавливается система льгот и надбавок;
- г) оплачивается как за полное рабочее время.

96. Виды режимов рабочего времени следующие:

- а) недельный;
- б) график сменности;
- в) суммированный;
- г) гибкий распорядок рабочего дня;
- д) разделение рабочего дня на части;
- е) поденный.

97. Каковы сроки выплаты заработной платы?

- а) не реже чем каждые пол месяца
- б) не реже чем раз в неделю
- в) не реже чем один раз в месяц
- г) не реже чем один раз в два месяца.

98. Как оплачивается работа в сверхурочное время (по общему правилу)?

- а) в размере, установленном по соглашению сторон

- б) в двойном размере
- в) за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере
- г) в полуторном размере.

99. Допускается ли компенсация сверхурочных работ предоставлением дополнительного времени отдыха?

- а) нет
- б) да
- в) да, по желанию работодателя
- г) да, по желанию работника.

100. Каков допустимый размер ежемесячных удержаний из заработной платы (по общему правилу)?

- а) не более 20% зарплаты
- б) не более 25% зарплаты
- в) не более 50% зарплаты
- г) не более 75% зарплаты.

101. Как оплачивается работа в выходные и праздничные дни (по общему правилу)?

- а) в двойном размере
- б) в тройном размере
- в) в размере, определяемом соглашением сторон
- г) не менее чем в полуторном размере.

102. В течение какого периода производится выплата всех причитающихся работнику сумм в случае его увольнения?

- а) в течение месяца после увольнения
- б) в день увольнения
- в) не позднее следующего дня после увольнения
- г) в течение трех дней после увольнения.

103. Правовое регулирование оплаты труда бывает:

- а) гарантийным;
- б) локальным;
- в) министерским;
- г) централизованным;
- д) генеральным.

104. Какие из перечисленных видов поощрений предусмотрены трудовым законодательством:

- а) объявление благодарности;
- б) награждение почетной грамотой;
- в) объявление общественной признательности;
- г) выдача премии;
- д) занесение в список почета.

105. Доплаты к заработной плате устанавливаются:

- а) за профессиональное мастерство;
- б) за совмещение должностей, профессий;
- в) за длительный непрерывный стаж;
- г) за работу в многосменном режиме;

- д) за классность;
- е) за знание иностранного языка.

106. Надбавки к заработной плате устанавливаются:

- а) за знание иностранного языка;
- б) за работу в многосменном режиме;
- в) за профессиональное мастерство;
- г) за ненормированный рабочий день;
- д) за совмещение должностей, профессий;
- е) за длительный непрерывный стаж;
- ж) за классность.

107. На работах с вредными условиями труда работникам предоставляются:

- а) спецодежда;
- б) неполное рабочее время;
- в) средства индивидуальной защиты;
- г) дополнительный отпуск без сохранения заработной платы;
- д) профилактическое питание;
- е) бесплатный медосмотр.

108. Государственные инспекторы труда инспектируют:

- а) только государственные предприятия, учреждения и организации;
- б) только частные предприятия, учреждения, организации;
- в) все предприятия, учреждения, организации независимо от форм собственности.

109. Служба охраны труда создается в организации с численностью:

- а) более 50 человек;
- б) более 100 человек;
- в) более 1000 человек;
- г) более 10 человек.

110. Особые правила охраны труда в трудовом законодательстве установлены для следующих категорий лиц:

- а) имеющих длительный стаж работы в организации;
- б) беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- в) государственных служащих;
- г) инвалидов;
- д) военнослужащих;
- е) несовершеннолетних.

111. Инструктажи по охране труда бывают:

- а) вводными;
- б) межотраслевыми;
- в) первичными;
- г) повторными;
- д) комплексными;
- е) внеплановыми.

112. Виды надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде по субъектному составу подразделяются на:

- а) кассационный;
- б) государственный;

- в) судебный;
- г) административный;
- д) прокурорский;
- е) общественный.

113. В течение какого срока работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам. С какого момента исчисляется этот срок?

- а) в течение десяти дней;
- б) в течение одного месяца;
- в) в течение трех месяцев;
- г) в течение шести месяцев;
- д) в течение одного года.

114. В течение какого срока со дня подачи заявления работником комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть трудовой спор:

- а) в течение трех рабочих дней;
- б) в течение пяти рабочих дней;
- в) в течение десяти календарных дней;
- г) в течение одного месяца;
- д) в течение трех месяцев.

115. Какой орган из перечисленных уполномочен на разрешение коллективных трудовых споров:

- а) прокуратура;
- б) трудовой арбитраж;
- в) арбитражный суд;
- г) суд общей юрисдикции;
- д) орган местного самоуправления.

116. В течение какого срока со дня получения требований работников работодатель обязан сообщить о принятом решении:

- а) в течение двух рабочих дней;
- б) в течение пяти рабочих дней;
- в) в течение пяти календарных дней;
- г) в течение семи рабочих дней.

117. Обязательным этапом (этапами) является рассмотрение коллективного трудового спора:

- а) примирительной комиссией;
- б) примирительной комиссией и с участием посредника;
- в) примирительной комиссией и в трудовом арбитраже;
- г) с участием посредника;
- д) с участием посредника и в трудовом арбитраже;
- е) в трудовом арбитраже;
- ж) примирительной комиссией, с участием посредника и в трудовом арбитраже.

118. В течение какого срока осуществляется рассмотрение коллективного трудового спора в примирительной комиссии на локальном уровне социального партнерства:

- а) в течение трех рабочих дней;
- б) в течение трех календарных дней;
- в) в течение пяти рабочих дней;
- г) в течение пяти календарных дней.

119. В течение какого срока осуществляется рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника на локальном уровне социального партнерства:

- 1) в течение трех рабочих дней;
- 2) в течение трех календарных дней;
- 3) в течение пяти рабочих дней;
- 4) в течение пяти календарных дней.

120. В течение какого срока осуществляется рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже на локальном уровне социального партнерства:

- 1) в течение трех рабочих дней;
- 2) в течение трех календарных дней;
- 3) в течение пяти рабочих дней;
- 4) в течение пяти календарных дней.

121. Собрание работников, принимающее решение об объявлении забастовки, правомочно, если на нем присутствует:

- а) более половины от общего числа работников;
- б) более двух третей от общего числа работников;
- в) более трех четвертей от общего числа работников.

122. Часовая предупредительная забастовка может быть объявлена:

- а) сразу после создания примирительной комиссии на локальном уровне социального партнерства;
- б) после трех календарных дней работы примирительной комиссии на локальном уровне социального партнерства;
- в) после пяти календарных дней работы примирительной комиссии на локальном уровне социального партнерства;
- г) после семи рабочих дней работы примирительной комиссии на локальном уровне социального партнерства.

123. Органом, имеющим право в случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей отложить неначавшуюся забастовку, а начавшуюся – приостановить, является:

- а) инспекция по труду;
- б) суд;
- в) прокуратура;
- г) орган местного самоуправления.

124. Какой орган (должностное лицо) вправе принять решение о признании забастовки незаконной:

- а) районный федеральный суд;
- б) областной суд;
- в) Президент РФ;
- г) Правительство РФ;
- д) прокурор субъекта РФ.

125. Имеет ли право работник, минуя комиссию по трудовым спорам (КТС), обратиться за защитой своих прав в суде:

- а) нет;
- б) да;
- в) да, но только после письменного уведомления об этом работодателя.

126. Какие виды трудовых споров рассматриваются непосредственно в судах:

- а) обжалование решения КТС;
- б) если решение КТС противоречит законодательству;
- в) недоплата денежных сумм работнику;
- г) отсутствие КТС в организации;
- д) возмещение материального ущерба работнику;
- е) незаконное увольнение;
- ж) отказ в приеме на работу.

127. В течение какого времени можно обжаловать решение комиссии по трудовым спорам:

- а) в течение 7 дней;
- б) в течение 1 месяца;
- в) в течение 10 дней;
- г) в течение 1 года.

128. Органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются:

- а) примирительная комиссия;
- б) суд общей юрисдикции;
- в) профсоюз;
- г) комиссия по трудовым спорам;
- д) арбитражный суд.

129. Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников являются:

- а) государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;
- б) защита трудовых прав работников профессиональными союзами;
- в) защита трудовых прав судом;
- г) самозащита работниками трудовых прав.

130. Имеет ли право подачи заявления в КТС работодатель?

- а) да;
- б) нет.

2) По оценочному материалу разноуровневые задания

Задание 1.

На вновь созданном муниципальном предприятии работают 35 рабочих и служащих, которые решили сообща обсуждать вопросы, касающиеся их всех: вопросы об установлении социальных льгот всем или группе работников; об установлении гибкого (индивидуального) режима труда и отдыха; об установлении справедливого нормирования труда. Для этого они решили собрать профсоюзное собрание и потребовали от руководителя выделить им помещение для этого.

Какие конституционные права и правовые принципы трудового права дают право трудящимся участвовать в управлении предприятием, учреждением, организацией и в какой форме?

Задание 2.

Техническая инспекция профсоюзов проверила состояние техники безопасности на угольной шахте и пришла к выводу, что в целях достижения производственных показателей работодатель привлекал к труду шахтеров и тогда, когда была прямая угроза для их жизни и

здоровья. При этом она не выделяла средства для создания безопасных и гигиенических условий труда. Какие статьи Конституции РФ и какие принципы трудового права игнорирует в своей деятельности работодатель?

Задание 3.

Зосимова Н.О., работающая менеджером проекта в представительстве Burger AG в г. Москве – ЗАО «Бюргер АГ» (учредитель - немецкая фирма), в связи с беременностью попросила предоставить положенный ей по российскому трудовому законодательству отпуск по беременности и родам общей продолжительностью 140 календарных дней (20 недель) и выплатить соответствующее пособие за этот период. Работодатель сообщил Зосимовой Н.О., что отпуск будет ей предоставлен в соответствии с немецким законодательством о материнстве.

Вопросы (обоснуйте свой ответ со ссылкой на нормы Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права):

Нормы какого законодательства распространяются на отношения между Зосимовой Н.О. и ее работодателем – ЗАО «Бюргер АГ»?

Правомерны ли действия работодателя?

Задание 4.

При разработке в организации Правил внутреннего трудового распорядка профсоюзный комитет предлагал включить в разделы, посвященные порядку приема на работу, перевода на другую работу и увольнения работников, ряд положений, усиливающих социально-правовую защищенность работников в указанных отношениях. Работодатель, понимая, что это создаст ему дополнительные трудности, мотивировал свой отказ тем, что согласно ст. 6 ТК РФ эти вопросы отнесены законом к исключительной компетенции федерального законодателя, поэтому какие-либо дополнения или уточнения этих правил на локальном уровне не допускаются.

Можно ли локальным актом расширить круг гарантий в указанных случаях?

Задание 5.

Одна группа работников торговой фирмы решила организовать первичную ячейку политической партии пенсионеров, а другая - объединиться в профессиональную организацию. В связи с этим они стали требовать от работодателя выделения им помещения для реализации общественных функций. Работодатель эти требования отклонил. Работники обратились с жалобой в правовую инспекцию при профсоюзах.

Какой субъект трудового права определяет и регулирует формы и условия деятельности на предприятии общественных организаций? В какой правовой форме должен решаться этот вопрос?

Решите вопрос, конкретизируя при этом обязанности работодателя.

Задание 6.

Работники частного предприятия объединились в профессиональный союз, избрали профсоюзный комитет, комиссию по охране труда и другие комиссии, а также доверенное лицо по охране труда.

Работодатель стал препятствовать деятельности профорганизации. В частности, не допускал ее представителей на рабочие места, при возникновении несчастных случаев акт составлял единолично, не привлекал их к экспертизе безопасности условий труда. Когда же профком решил заслушать работодателя по вопросу об улучшении условий труда, он не явился на заседание.

Какие права профсоюзов и формы их деятельности направлены на защиту коллективных социально-трудовых прав и интересов трудящихся? Какими конкретными полномочиями обладают профсоюзы по контролю в области охраны труда? Какие гарантии закреплены в трудовом законодательстве для работников, входящих в состав профорганов?

Задание 7.

Профсоюз обратился в суд с заявлением о признании недействительным положений коллективного договора, предусматривающего дополнительные по сравнению с Трудовым кодексом основания увольнения по инициативе работодателя. Суд отказал в рассмотрении данного заявления, так как профсоюз стороной коллективного договора не является, а сам коллективный договор нельзя признать актом, содержащим нормы трудового права. При этом

каждый незаконно уволенный работник не лишен права обжаловать в суде действия работодателя. Законно ли определение суда?

Задание 8.

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?

Задание 9.

В связи с сокращением численности работников предприятия некоторые уволенные обратились в службу занятости на предмет возможного трудоустройства. В этой услуге им было отказано по той причине, что их бывший работодатель не сообщил своевременно в службу о предстоящих массовых увольнениях, а также не указал должностные оклады увольняемых согласно штатному расписанию. Работники не были поставлены на учет и признаны безработными. Правомочны ли действия службы занятости?

Задание 10.

Безработный Ковалев получал пособие по безработице в течение 12 календарных месяцев. По истечении срока выплаты пособия работа ему не была найдена. Возобновится ли для Ковалева выплата пособия по безработице, и на какой срок? Укажите условия продления сроков выплаты пособия по безработице и досрочного выхода на пенсию.

Задание 11.

Васин был зарегистрирован в качестве безработного и получал пособие по безработице. Вскоре в отделе занятости стало известно, что Васин по договоренности с организацией, занимающейся ремонтом бытовой техники на дому изготавливает платы и имеет определенный доход.

Имеются ли основания лишить Васина статуса безработного и пособия по безработице?

Задание 12.

Директор дворца культуры решил оформить в художественном плане фойе. Для этой цели был приглашен художник Злаков, который обязался оформить фойе в течение двух месяцев. Через три недели Злаков заболел гриппом и обратился к руководству дворца культуры с просьбой о предоставлении ему больничного листа. Начальник отдела кадров объяснил Злакову, что больничный лист ему не положен, так как с ним был заключен гражданский договор, а не трудовой.

Дайте правовую оценку ситуации.

Задание 13.

Семенов, которому исполнилось 14 лет, решил устроиться на работу в свободное от учебы время в качестве посыльного муниципального предприятия. В отделе кадров ему отказали, так как не было согласия родителей. При повторном обращении, когда он пришел вместе со своей матерью, ему также отказали, мотивируя тем, что должно быть согласие обоих родителей. Решите спор.

Задание 14.

Крюкова была принята на должность методиста кафедры на период отпуска Замараевой по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. К моменту выхода Замараевой из отпуска Крюкова представила в отдел кадров медицинское заключение о беременности. Начальник отдела кадров предложил Замараевой уволиться по собственному желанию, поскольку увольнение беременных женщин возможно только в связи с ликвидацией организации, а введение новой штатной единицы не представляется возможным. Как регулирует трудовое законодательство подобные ситуации?

Задание 15.

Учитель Андреев обратился к директору школы с просьбой принять его на вакантную

должность преподавателя. От него потребовали следующие документы: заявление, паспорт, военный билет, трудовую книжку, диплом об окончании учебного заведения, характеристику с прежнего места работы, справку об обеспечении жилой площадью. Правомерно ли требование о предоставлении всех указанных документов?

Задание 16.

При реорганизации учебного заведения приказом директора от 12 мая 2003 года техник по эксплуатации зданий Соловьев без его согласия был переведен в находящийся в другом районе города бывший филиал, ставший структурным подразделением училища. При этом у Соловьева изменился режим труда с односменного при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями на многосменный со «скользящими» выходными днями. Ссылаясь на ст.72 ТК РФ, требующую согласия работника при переводе на другую работу, Соловьев обратился в КТС с заявлением об отмене неправомерного по его мнению приказа. Как должен быть решен конфликт?

Задание 17.

Лопатина, работая в училище на 1,5 ставки, имела совместительство в школе по 4 учебных часа в день 2 дня в неделю. Заведующий отделом образования и главный бухгалтер объединенной бухгалтерии сочли такую 3 ситуацию «двойным совместительством» и потребовали от директора школы увольнения Лопатиной. Обоснованно ли такое требование?

Задание 18.

Директор ткацкой фабрики издала приказ о переводе на режим неполного рабочего времени (три рабочих дня в неделю при одной смене) всех работников основных производств до возобновления поставок сырья. При этом желающим предоставлялся отпуск без сохранения заработной платы. Приказ был издан 15 апреля, а перевод на неполное рабочее время предусматривался с 20 апреля. Профком о предстоящем изменении режима рабочего времени в известность поставлен не был. Работникам, не согласным работать в новых условиях, было предложено увольняться по собственному желанию. Какие нарушения трудового законодательства были при этом допущены?

Задание 19.

Маркина обратилась к руководителю организации, где она работала, с заявлением о предоставлении ей отпуска без сохранения заработной платы для сдачи государственных экзаменов в Московском государственном социальном университете, где она обучается на очном отделении юридического факультета. Руководитель в предоставлении отпуска отказал, сославшись на то, что учебные отпуска для сдачи государственных экзаменов предоставляются только студентам вечерних и заочных отделений. Вместо этого он пообещал, что в дни экзаменов Маркина получит освобождение от работы в счет очередного отпуска. Как законодательно регулируются подобные ситуации?

Задание 20.

Для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов менеджер по персоналу Катаев оформил учебный отпуск продолжительностью 4 месяца. Исполнение его обязанностей было возложено на юриста организации Никольскую, которая с подобным решением руководителя организации не согласна. Почему Никольская считает приказ руководителя неправомерным?

Задание 21.

В штатном расписании организации предусмотрено три должности дворника. После увольнения одного дворника, его должность год оставалась вакантной. Два других дворника обратились к директору с просьбой произвести им доплату за период замещения ими отсутствующего дворника. Директор производить доплату отказался, указав, что хотя объем работ дворников и увеличился, но незначительно; другого работника они не замещали, а выполняли работу по своей трудовой функции. Разрешите спор.

Задание 22.

В связи с отключением электричества на предприятии за долги, большинство работников не приступало к выполнению трудовых обязанностей 3 дня. Администрация предприятия не

оплатила работникам эти дни, указав, что трудовая функция ими не выполнялась, следовательно, данный период времени можно считать отпуском без сохранения заработной платы.

Права ли администрация? Изменится ли решение, если отключение электроэнергии было произведено в связи с аварией, возникшей не по вине администрации предприятия?

Задание 23.

Судья Пашкова обратилась в суд с заявлением о признании незаконным решения квалификационной коллегии г. Москвы, которым на нее было наложено дисциплинарное взыскание в виде предупреждения. Пашкова считала, что такой вид дисциплинарного взыскания не предусмотрен законодательством. Кроме того нарушения норм гражданско-процессуального и материального права, которые были допущены судом под председательством Пашковой, не могут, по ее мнению, расцениваться как дисциплинарный проступок. Других оснований для наложения дисциплинарного взыскания в решении квалификационной коллегии не указано. Права ли судья Пашкова?

Задание 24.

Столяров, работающий охранником, 5 мая в свою смену в нарушение должностных обязанностей не совершал обход территории, а играл в карты с Семеновым, который должен был заступить на дежурство после него. На основании рапорта начальника службы безопасности, директор издал приказ, согласно которому 5 мая считалось у Столярова днем прогула, в связи с чем он лишился премии. Столяров полагал, что изданный приказ является незаконным. Кто прав в данной ситуации?

Задание 25.

В связи с задержкой выплаты заработной платы Петрова потребовала выплатить денежную сумму в размере 5000 рублей в счет компенсации причиненного ей морального вреда. Работодатель отказался выплачивать указанную сумму, при этом пояснил, что моральный вред может быть возмещен только бывшему работнику и не во всех случаях, а в случаях, предусмотренных законом, например, за незаконное увольнение, как предусмотрено ч.9 ст. 394 Трудового кодекса РФ.

Законны ли действия работодателя? Вправе ли работник требовать компенсации морального вреда при задержке выплаты заработной платы?

Задание 26.

В организации возник спор о том, имеет ли работник право на возмещение морального вреда, если он уволен из организации в связи с проведением процесса сокращения численности и ему задержали выдачу трудовой книжки. Руководство организации обратилось к Вам как независимым консультантам.

Какой ответ необходимо дать руководству данной организации?

Задание 27.

Слесарь Петров при обработке детали допустил по небрежности поломку станка. Приказом директора ему был объявлен выговор, а бухгалтерия произвела удержание из его заработной платы в размере полной стоимости ремонта. Петров, считая незаконным применение двух мер воздействия за один и тот же проступок, обратился в КТС.

Возможно ли применение одновременно дисциплинарного взыскания и материальной ответственности? Какую материальную ответственность (ограниченную или полную) должен нести слесарь Петров? Каков порядок взыскания причиненного ущерба? Может ли быть рассмотрен данный спор в КТС?

Задание 28.

Сторож магазина спортивных товаров Бабочкин отлучился с поста. В это время из магазина было украдено несколько велосипедов. Магазин предъявил Бабочкину иск о полном возмещении ущерба, ссылаясь на заключенный с ним письменный договор о полной материальной ответственности.

Каковы условия привлечения работника к материальной ответственности? Каков порядок возмещения ущерба? Какое решение должен вынести суд?

Задание 29.

Старший инженер по технике безопасности агрофирмы «Агроном» Строев был уволен по сокращению штатов. Не согласившись с увольнением, он обратился с иском о восстановлении на работе в суд, указав в заявлении, что являлся единственным специалистом по охране труда в хозяйстве, где занято более 280 работников, 80 из которых непосредственно трудятся в условиях повышенной опасности. Фактическая ликвидация фирмой собственной службы безопасности труда не соответствует Конституции РФ, законодательству об охране труда и общему смыслу правового регулирования труда в России. Одновременно в заявлении было указано, что хозяйство на протяжении трех последних лет не выделяет средств на охрану труда, обучение безопасности труда проводится лишь после настоятельных требований Строева и только в связи с конкретными фактами производственных нарушений.

В настоящее время обязанности по обеспечению безопасности труда возложены на руководителей подразделений, которые не имеют представления об этой работе. В хозяйстве принят коллективный договор, предусматривающий обязанности службы охраны труда и лично ее руководителя Строева. Профсоюзная организация в хозяйстве отсутствует.

Есть ли нарушения в действиях руководителя агрофирмы? Ваше мнение по иску Строева.

Задание 30.

Фирма «Вика» приняла на работу архивариуса Ольгу для создания архива. С ней был заключен срочный трудовой договор на полгода. В соответствии со ст. 79 ТК РФ за три дня до окончания срока договора администрация письменно уведомила Ольгу о его расторжении. В ответ на это женщина принесла письменную справку о своей беременности и заявила, что увольняться не собирается. Инспектор отдела кадров, желая соблюсти трудовое законодательство, но, считая нецелесообразным оставлять должность архивариуса, обратилась к юристу с целью найти компромисс в данной ситуации. Обоснуйте ответ юриста.

Задание 31.

Королева, бабушка годовалой Лены, обратилась к работодателю с заявлением о предоставлении отпуска по уходу за ребенком, указав что мать Лены не использует данный отпуск и не получает соответствующего пособия. Однако ей было отказано в предоставлении отпуска и предложено уволиться по собственному желанию. Законны ли действия работодателя? Может ли бабушка взять отпуск по уходу за ребенком?

Задание 32.

Плехова обратилась с иском в суд о восстановлении на работе. Истица работала по срочному трудовому договору и была уволена в связи с истечением срока его действия. Плехова считает увольнение незаконным, т.к. на момент увольнения была беременна. В судебном заседании было установлено, что работодатель продлил истице срок действия трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

Какое решение должен вынести суд?

Задание 33.

Работник был уволен по собственному желанию. Однако трудовую книжку ему не выдавали и не производили расчет в течение двух месяцев со дня увольнения, т.к. он не освобождал служебную квартиру. Работник подал иск в суд с требованиями о взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, а также среднего заработка за время вынужденного прогула. Какое решение должен вынести суд?

3) По оценочному материалу реферат (доклад)

1. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми: понятие, основания возникновения, изменения и прекращения, виды.
2. Организационно-управленческие правоотношения в сфере труда.
3. Правоотношения по профессиональной подготовке, переподготовке кадров и повышению квалификации работников.
4. Концепция непрерывного образования и правовое регулирование профессиональной подготовки работников.

5. Правовые вопросы повышения квалификации и переподготовки кадров.
6. Правоотношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и нормативных соглашений.
7. Правоотношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда.
8. Правоотношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
9. Правоотношения по разрешению трудовых споров.
10. Виды трудовых договоров, их особенности
11. Источники трудового права: их классификация и виды
12. Международно-правовое регулирование труда
13. Локальное правовое регулирование труда.
14. Право работников на безопасные условия труда
15. Юридические гарантии права на труд.
16. Защитная функция трудового права.
17. Свобода труда как принцип трудового права.
18. Запреты в сфере труда (понятие и виды).
19. Гендерное равенство в сфере труда
20. Социальное партнерство в сфере труда.
21. Согласование интересов работников и работодателя как основная цель трудового права
22. Представительство в трудовом праве.
23. Правоотношения по разрешению трудовых споров
24. Понятие функций трудового права, их классификация
25. Занятость и трудоустройство в отечественном законодательстве
26. Особая охрана труда женщин, несовершеннолетних и инвалидов
27. Запрещение дискриминации в сфере труда
28. Проблемы ответственности в трудовом праве
29. Отличие дифференциации в трудовом праве от дискриминации
30. Метод правового регулирования трудовых и иных тесно связанных с ними отношений.
31. Значение нормативных правовых договоров в правовом регулировании трудовых отношений.
32. Нормативные праворазъяснительные акты в механизме правового регулирования трудовых отношений.
33. Договорное регулирование трудовых отношений.
34. Судебная практика в механизме правового регулирования трудовых отношений.
35. Право на коллективные переговоры и механизм его реализации.
36. Правовые модели социального партнерства.
37. Правовой статус социального партнерства.
38. Коллективный договор в трудовом праве.
39. Нормативные соглашения и их роль в правовом регулировании социально-трудовых отношений.
40. Индивидуальное правовое регулирование трудовых отношений.
41. Индивидуально-договорное регулирование трудовых отношений.
42. Акты саморегулирования работниками своих трудовых прав.
43. Основные принципы трудового права.
44. Сроки в трудовом праве.
45. Субъекты трудового права.
46. Индивидуальные субъекты трудового права.
47. Коллективные субъекты трудового права.
48. Профсоюзы как субъекты трудового права.

4) По оценочному материалу устный опрос

1. Основные функции, цели и задачи трудового законодательства в России.
2. Понятие трудового права и его место в общей системе права.
3. Раскрыть соотношение трудового права с другими отраслями права.
4. Предмет, метод трудового права: понятие и содержание.
5. Раскрыть систему трудового права как отрасли права.
6. Понятие, цели, черты и значение принципов трудового права.
7. Виды принципов трудового права (общеправовые, межотраслевые, отраслевые принципы).
8. Запрещение дискриминации в сфере труда.
9. Запрещение принудительного труда в России
10. Что следует понимать под источниками трудового права
11. Назовите виды источников трудового права
12. Приведите примеры каждого источника права
13. Как распределяются предметы ведения между Российской Федерацией и субъектами Федерации в области правового регулирования трудовых отношений
14. Как действуют нормативные акты о труде во времени, в пространстве, по кругу лиц.
15. Каковы особенности источников трудового права по сравнению с источниками других отраслей права
16. Понятие, виды субъектов трудового права. Правосубъектность.
17. Правовое положение работодателя (физическое, юрид. лицо).
18. Работники, как субъекты трудового права.
19. Выборные профсоюзные органы и трудовые коллективы.
20. Понятие и признаки трудовых отношений.
21. Элементы трудовых отношений (объект, субъекты).
22. Содержание трудовых отношений (права и обязанности сторон).
23. Юридические факты (основания возникновения, изменения правоотношений)
24. Понятие и стороны социального партнерства в сфере труда.
25. Принципы и формы социального партнерства.
26. Представители работников и работодателей в соц. партнерстве.
27. Коллективные переговоры: правила и порядок их ведения.
28. Понятие, содержание и действие коллективного договора.
29. Формы участия работников в управлении организацией.
30. Ответственность сторон соц. партнерства.
31. Понятие и особенности деятельности профсоюзов в России. Государственная регистрация профсоюзов. Обязанности работодателя по осуществлению деятельности профсоюзов. Права профсоюзов. Гарантии реализации прав
32. Государственная политика в области содействия занятости населения.
33. Понятие занятости граждан. Круг лиц, считающихся занятыми. Понятие и организация общественных работ.
34. Понятие безработного. Права и обязанности безработных. Порядок признания граждан безработными. Лица, не являющиеся безработными.
35. Гарантии и права граждан в области занятости.
36. Понятие подходящей и неподходящей работы.
37. Размеры пособия по безработице. Прекращение выплаты пособия.
38. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора. Юридические гарантии при приеме на работу. Собеседование при приеме на работу.
39. Документы, предъявляемые при приеме на работу. Медицинский осмотр

(обследование) при заключении трудового договора. Правила оформления приема на работу.

40. Испытательный срок. Результаты испытания.

41. Понятие, стороны и форма трудового договора.

42. Содержание трудового договора (обязательные и дополнительные условия).

43. Отличие трудового договора от гражданско-правового договора.

44. Срочный трудовой договор.

45. Понятие изменения трудового договора.

46. Перевод и перемещение. Виды переводов. Оформление перевода.

47. Общие и дополнительные основания прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора по соглашению сторон.

48. Расторжение трудового договора по инициативе работника.

49. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: увольнение по сокращению численности штата работников. Увольнение по результатам аттестации работников.

50. Увольнение за прогул. Увольнение за совершение аморального проступка. Увольнение работника за представление подложных документов при заключении трудового договора.

51. Порядок оформления прекращения трудового договора. Выдача копий документов, связанных с работой.

51. Понятие рабочего времени.

52. Нормальная продолжительность рабочего времени.

53. Сокращенная продолжительность рабочего времени. Неполное рабочее время.

54. Работа в ночное время. Сверхурочная работа.

55. Режим рабочего времени (ненормированный рабочий день, гибкое рабочее время).

56. Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в работе (для отдыха и питания, для обогрева и отдыха, специальные перерывы). Выходные дни.

57. Понятие и виды отпусков (основной, удлиненный, дополнительный)

58. МРОТ и прожиточный минимум в России.

59. Заработная плата: понятие, формы.

60. Условия, ухудшающие оплату труда. Удержания из заработной платы.

61. Выплаты стимулирующего характера.

62. Понятие гарантий и компенсаций.

63. Нормирование труда.

64. Дисциплина труда: понятие и содержание.

65. Поощрения за труд.

66. Дисциплинарные взыскания: понятие, виды.

67. Порядок применения дисциплинарного взыскания.

68. Снятие дисциплинарного взыскания.

69. Правила внутреннего трудового распорядка.

70. Понятие, виды и условия наступления материальной ответственности. Отличие материальной от имущественной ответственностей.

71. Материальная ответственность работодателя перед работником.

72. Материальная ответственность работника.

73. Обстоятельства, исключаящие материальную ответственность работника.

74. Пределы материальной ответственности работника (полная и ограниченная материальная ответственность работника)

75. Охрана труда. Обеспечение прав работников на здоровые и безопасные условия труда (гарантии государства, обязанности работодателя).

76. Права и обязанности работника в области охраны труда.

77. Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве.

78. Порядок и сроки расследования несчастных случаев.

79. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.

80. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет и лиц с ограниченной трудоспособностью.

81. Понятие индивидуального трудового спора.

82. Рассмотрение индивидуального трудового спора комиссией по трудовым спорам.

83. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах.

84. Понятие и разрешение коллективных трудовых споров.

85. Субъекты международно-правового регулирования труда. Роль Международной организации труда (МОТ) в правовом регулировании трудовых отношений.

86. Источники международно-правового регулирования труда. Общая характеристика международных актов в сфере труда.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания, умений, навыков

Изучение дисциплины студентами осуществляется на лекциях, практических занятиях, а также в процессе их самостоятельной работы.

Для оценки знаний обучающихся используют **тестовые задания** в закрытой форме (когда испытуемому предлагается выбрать правильный ответ из нескольких возможных), Правильным может быть только один ответ. Результат зависит от общего количества правильных ответов. Тестирование по темам смысловых модулей может проводиться в компьютерных классах с помощью программы «Тесты» согласно графика проведения текущего модульного контроля.

Разноуровневые (ситуационно-логические) задания. Проблемное задание (смоделированная жизненная ситуация), в котором обучающемуся предлагается осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы (задачи). Обучающемуся необходимо дать правильный ответ опираясь на нормы действующего законодательства.

Внеаудиторная работа предполагает подготовку **рефератов**. Время выполнения не ограничено. Оформленная работа должна быть представлена в конце семестра. Критериями оценки такой работы становятся: соответствие содержания ответа вопросу, понимание базовых категорий темы, использование в ответе этих категорий, грамотность, последовательность изложения. Внеаудиторная работа оценивается до 10 баллов и распределяется между модулями курса.

Устный опрос позволяет оценить знания и кругозор обучающегося, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки. Опрос как важнейшее средство развития мышления и речи обладает большими возможностями воспитательного воздействия преподавателя. Обучающая функция состоит в выявлении деталей, которые по каким-то причинам оказались недостаточно осмысленными в ходе учебных занятий и при подготовке к экзамену.

Подготовка **устного доклада** предполагает выбор темы сообщения в соответствии с календарно-тематическим планом. Выбор осуществляется с опорой на список литературы, предлагаемый по данной теме.

При подготовке доклада необходимо вдумчиво прочитать работы, после прочтения следует продумать содержание и кратко его записать. Дословно следует выписывать лишь конкретные определения, можно включать в запись примеры для иллюстрации. Проблемные вопросы следует вынести на групповое обсуждение в процессе выступления.

Желательно, чтобы в докладе присутствовал не только пересказ основных идей и фактов, но и имело место выражение обучающимся собственного отношения к излагаемому материалу, подкрепленного определенными аргументами (личным опытом, мнением других исследователей).

Критериями оценки устного доклада являются: полнота представленной информации, логичность выступления, наличие необходимых разъяснений и использование иллюстративного материала по ходу выступления, привлечение материалов современных научных публикаций, умение ответить на вопросы слушателей, соответствие доклада заранее оговоренному временному регламенту.

Зачет проводится по дисциплине в соответствии с утвержденным учебным планом. Для проведения зачета лектором курса ежегодно разрабатываются (обновляются) экзаменационные вопросы, которые утверждаются на заседании кафедры. Обучающийся может максимально набрать 100 баллов на протяжении семестра по результатам 3 текущих модульных контролей.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ БАЛЛОВ, КОТОРЫЕ ПОЛУЧАЮТ ОБУЧАЮЩИЕСЯ

для зачета

Текущее тестирование и самостоятельная работа											Сумма, балл	
Смысловой модуль № 1			Смысловой модуль № 2				Смысловой модуль № 3				100	
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11		T12
8	9	9	9	8	9	9	9	7	8	8		7

Примечание: T1, T2, ... T9 – темы смысловых модулей.

Соответствие государственной шкалы оценивания академической успеваемости и шкалы ECTS

Сумма баллов за все виды учебной деятельности	По государственной шкале	Определение
90-100	«Отлично» (5)	отлично – отличное выполнение с незначительным количеством неточностей
80-89	«Хорошо» (4)	хорошо – в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 10 %)
75-79		хорошо – в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 15 %)
70-74	«Удовлетворительно» (3)	удовлетворительно – неплохо, но со значительным количеством недостатков
60-69		удовлетворительно – выполнение удовлетворяет минимальные критерии
35-59	«Неудовлетворительно» (2)	неудовлетворительно – с возможностью повторной аттестации
0-34		неудовлетворительно – с обязательным повторным изучением дисциплины (выставляется комиссией)

