

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Локтионова Оксана Геннадьевна
Должность: проректор по учебной работе
Дата подписания: 29.12.2022 11:40:56
Уникальный программный ключ:
0b817ca911e6668abb13a5d426d39e5f1c11eabbf73e943df4a4851fda56d089

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий кафедрой
административного и трудового
права

(наименование кафедры полностью)



Е.В. Позднякова

(подпись)

« 27 » 06 2022 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА
для текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации обучающихся
по дисциплине

Трудовое право

(наименование учебной дисциплины)

ОПОП ВО – 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

(код и наименование специальности)

Курск – 2022

1 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

1.1 ВОПРОСЫ ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

Тема 1. Трудовое право как самостоятельная отрасль права. Принципы и источники трудового права.

- 1 Отношения, возникающие в процессе труда, и их дифференциация
- 2 Роль государства в регулировании трудовых отношений
- 3 Особенности и основные признаки современного метода трудового права

Тема 2. Субъекты трудового права.

- 1 Содержание трудового правового статуса субъектов.
- 2 Особенности правового статуса иностранцев в РФ в области трудовых правоотношений.
- 3 Основные права профсоюзов.

Тема 3 Трудовые правоотношения.

1. Правоотношения по занятости и трудоустройству.
2. Правоотношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда.
3. Особенности правоотношений по разрешению трудовых споров

Тема 4. Трудовой договор.

1. Непосредственные и производственные условия трудового договора.
2. Юридические гарантии при приеме на работу
3. Обязательное медицинское освидетельствование при приеме на работу

Тема 5. Рабочее время.

1. Элементы и виды режимов рабочего времени.
2. Суммированный учет рабочего времени.
3. Гибкое рабочее время

Тема 6. Время отдыха.

1. Основание и порядок привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.
2. Периоды, включаемые в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск.
3. Реализация права на отпуск при увольнении.

Тема 7. Правовое регулирование оплаты труда.

1. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.
2. Основания и пределы удержания из заработной платы.
3. Тарифные системы оплаты труда работников государственных учреждений субъектов РФ и работников муниципальных учреждений.

Тема 8. Гарантии и компенсации.

1. Гарантии и компенсации связанные с командировками и переездом на работу в другую местность.
2. Возмещение расходов при использовании личного имущества работников.
3. Гарантии при переводе работников на другую постоянную нижеоплачиваемую работу

Тема 9. Трудовой распорядок. Дисциплина труда.

1. Основные методы обеспечения трудовой дисциплины.
2. Правила утверждения внутреннего трудового распорядка.
3. Уставы и положения о дисциплине.

Тема 10 Занятость и трудоустройство.

1. Правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству.
2. Понятие занятости населения и безработные.
3. Подходящая и неподходящая работа.

Тема 11 Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

1. Право работников на профессиональную подготовку и повышение квалификации.
2. Права и обязанности работодателя в сфере профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.
3. Возмещение расходов, понесенных работодателем в связи с обучением.

Тема 12 Охрана труда

1. Государственное управление охраной труда
2. Соответствие производственных объектов и продукции требованиям охраны труда.
3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Тема 13 Расследование и учет несчастных случаев на производстве

1. Порядок расследования профессиональных заболеваний
2. Расследование несчастного случая: причины и профилактика
3. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев. Порядок регистрации и учета несчастных случаев на производстве.

Тема 14. Материальная ответственность сторон трудового договора

1. Отличие материальной ответственности работника по трудовому праву от гражданско-правовой ответственности.
2. Понятие прямого действительного ущерба
3. Ограниченная и полная материальная ответственность военнослужащих и ее отличия от материальной ответственности работников.

Тема 15. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров

1. Порядок исполнения решений комиссии по трудовым спорам.
2. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
3. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах.

Тема 16. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров

1. Порядок объявления забастовки. Незаконные забастовки.

2. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки и разрешением коллективного трудового спора.

3. Ответственность сторон трудового договора за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

Шкала оценивания: 100 балльная.

Критерии оценивания:

85-100 баллов (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если он принимает активное участие в беседе по большинству обсуждаемых вопросов (в том числе самых сложных); демонстрирует сформированную способность к диалогическому мышлению, проявляет уважение и интерес к иным мнениям; владеет глубокими (в том числе дополнительными) знаниями по существу обсуждаемых вопросов, ораторскими способностями и правилами ведения полемики; строит логичные, аргументированные, точные и лаконичные высказывания, сопровождаемые яркими примерами; легко и заинтересованно откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

70-80 баллов (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в обсуждении не менее 50% дискуссионных вопросов; проявляет уважение и интерес к иным мнениям, доказательно и корректно защищает свое мнение; владеет хорошими знаниями вопросов, в обсуждении которых принимает участие; умеет не столько вести полемику, сколько участвовать в ней; строит логичные, аргументированные высказывания, сопровождаемые подходящими примерами; не всегда откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

50-60 баллов (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в беседе по одному-двум наиболее простым обсуждаемым вопросам; корректно выслушивает иные мнения; неуверенно ориентируется в содержании обсуждаемых вопросов, порой допуская ошибки; в полемике предпочитает занимать позицию заинтересованного слушателя; строит краткие, но в целом логичные высказывания, сопровождаемые наиболее очевидными примерами; теряется при возникновении неожиданных ракурсов беседы и в этом случае нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

менее 50 баллов (или оценка «неудовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием обсуждаемых вопросов или допускает грубые ошибки; пассивен в обмене мнениями или вообще не участвует в дискуссии; затрудняется в построении монологического высказывания и (или) допускает ошибочные высказывания; постоянно нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

1.2 ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ

Тест по теме 1: Трудовое право как самостоятельная отрасль права. Принципы и источники трудового права.

1. Трудовое право регулирует _____ отношения:

- 1) общественно-экономические;
- 2) юридические;
- 3) трудовые и иные, непосредственно связанные с ними отношения;
- 4) административно-управленческие.

2. Трудовое право регулирует общественные отношения в _____ организации труда:

- 1) технической;
- 2) общественной.

3. Метод трудового права реализуется через:

- 1) предмет трудового права;

- 2) принципы трудового права;
- 3) нормы трудового законодательства;
- 4) правоприменительные акты;
- 5) судебную практику.

4. В качестве социальной функции трудового права выступает _____ функция:

- 1) защитная;
- 2) производственная;
- 3) воспитательная;
- 4) дисциплинарная.

5. Воспитательная функция трудового права отражается преимущественно в нормах институтов:

- 1) трудового договора;
- 2) рабочего времени;
- 3) оплаты труда;
- 4) охраны труда;
- 5) дисциплины труда.

6. Система источников трудового права включает:

- 1) федеральные нормативные правовые акты;
- 2) постановления Пленума Верховного Суда РФ;
- 3) нормативные правовые акты субъектов РФ;
- 4) акты органов местного самоуправления;
- 5) локальные нормативные акты;
- 6) трудовые договоры;
- 7) трудовые обычаи.

7. Трудовое законодательство в соответствии Конституцией РФ относится:

- 1) к исключительной компетенции РФ;
- 2) к исключительной компетенции субъектов РФ;
- 3) к совместной компетенции РФ и субъектов РФ;
- 4) к совместному ведению Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

Тест по теме 2: «Субъекты трудового права»

1. Профсоюз – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях:

- 1) содействия в защите трудовых прав и интересов работников;
- 2) социальной поддержки работников;
- 3) осуществления надзора и соблюдения трудового законодательства;
- 4) представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов граждан.

2. Трудовая правосубъектность у общественных организаций в качестве работодателей возникает с момента:

- 1) зачисления наемных работников в штат организации;
- 2) издания приказа о вступлении в должность руководителя организации;
- 3) принятия решения общего собрания об их создании;
- 4) государственной регистрации в качестве юридического лица.

3. Общее юридическое положение субъектов трудового отношения характеризуется:

- 1) только равноправием;
- 2) только подчинением внутреннему трудовому распорядку;
- 3) сочетанием равноправия и автономности;
- 4) сочетанием равноправия при заключении трудового договора и подчинения внутреннему трудовому распорядку в процессе реализации трудового договора.

4. Нормы трудового права распространяются на:

- 1) наемных работников;

- 2) военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;
- 3) служащих органов внутренних дел;
- 4) государственных гражданских служащих;
- 5) религиозных деятелей;
- 6) руководителей федеральных государственных унитарных предприятий.

5. Субъектами трудового права могут быть:

- 1) только граждане РФ;
- 2) только граждане РФ, имеющие регистрацию на территории соответствующего субъекта РФ;
- 3) граждане РФ, иностранные граждане и лица без гражданства;
- 4) только граждане РФ и иностранные граждане, постоянно проживающие в РФ.

6. Решение о необходимости заключения коллективного договора с работодателем вправе принимать:

- 1) администрация организации;
- 2) представители работников или общее собрание (конференция) работников организации;
- 3) председатель первичной профсоюзной организации;
- 4) совет трудового коллектива.

7. Проекты законодательных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются федеральными органами государственной власти:

- 1) с предварительного согласия Федерации независимых профсоюзов России;
- 2) по согласованию с соответствующим профсоюзным органом;
- 3) с учетом предложений общероссийских профсоюзов и их объединений (ассоциаций);
- 4) с учетом мотивированного мнения соответствующих профсоюзов.

8. В случае если иностранный работник нарушил условия трудового договора:

- 1) он подлежит депортации за счет работодателя в течение 3 дней;
- 2) разрешение на работу, выданное ему, может быть по ходатайству работодателя аннулировано;
- 3) по требованию работодателя он обязан выехать из РФ в течение 15 дней;
- 4) он подлежит административному выдворению за пределы РФ за свой счет.

Тест по теме 6: Время отдыха:

1. Порядок и время предоставления отпусков регламентируются:

- 1) правилами внутреннего трудового распорядка;
- 2) трудовым договором;
- 3) графиком отпусков;
- 4) регламентом;
- 5) соглашением сторон трудового договора.

2. По общему правилу, график отпусков применяется к правоотношениям, дающим право на отдых и возникшим:

- 1) до его утверждения;
- 2) после его утверждения;
- 3) независимо от наличия графика отпусков.

3. Если последний день отпуска приходится на нерабочий день, то днем окончания отпуска считается:

- 1) этот нерабочий день;
- 2) ближайший следующий за ним рабочий день;
- 3) ближайший следующий за ним выходной день;
- 4) последний день текущего месяца.

4. Работник может быть отозван из очередного отпуска:

- 1) всегда;
- 2) не всегда;
- 3) по соглашению сторон;

4) с предварительного согласия профсоюзного органа;

5) с согласия работника.

5. Время отдыха – это время, в течение которого работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей:

1) в соответствии с приказом руководителя;

2) на основании заявления работника;

3) в соответствии с трудовым договором.

6. Видами времени отдыха являются:

1) кратковременные перерывы в течение рабочего дня (смены);

2) командировка;

3) выходные дни;

4) курсы повышения квалификации;

5) отпуска;

6) отгулы;

7) учебный отпуск;

8) творческий отпуск.

7. Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью:

1) 25 минут;

2) 40 минут;

3) 1 час;

4) не менее 30 минут и не более двух часов;

5) первый перерыв 25 минут и второй перерыв 20 минут.

8. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее:

1) 40 часов; 3) 48 часов;

2) 42 часов; 4) 52 часов.

9. Нерабочими праздничными днями в РФ являются:

1) 1 и 2 января;

2) 7 января;

3) 23 февраля;

4) 8 Марта;

5) 1 и 2 мая;

6) 9 Мая;

7) 12 июня;

8) 7 ноября;

9) 4 ноября.

10. Спортсменам, тренерам по трудовому кодексу РФ предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее _____ дней:

1) 35 календарных дней;

2) 3 рабочих дней;

3) 30 рабочих дней;

4) 4 календарных дней.

Тест по теме 7: Правовое регулирование оплаты труда

1. Система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законодательством, локальными нормативными актами и заключённым трудовым договором, называется:

а) оплата труда

б) система заработной платы

в) форма оплаты

2. Выплата заработной платы может производиться:

а) в денежной форме

б) в виде спиртных напитков

- в) в не денежной форме
- г) в виде предметов, ограниченных в обороте

3. Совокупность определённых нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий в зависимости от сложности выполняемых работ, называется:

- а) система заработной платы
- б) тарифной системой
- в) бестарифная система

4. Фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых обязанностей определённой сложности (квалификации) за единицу времени , называется:

- а) тарифная ставка
- б) тарифная сетка
- в) тарифный разряд
- г) тарифный коэффициент

5. Совокупность нормативов, с помощью которых определяется дифференциация заработной платы работников различных категорий, называется:

- а) тарифная ставка
- б) тарифная сетка
- в) тарифный разряд
- г) тарифный коэффициент

6. Величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника это:

- а) тарифная ставка
- б) тарифная сетка
- в) тарифный разряд
- г) тарифный коэффициент

7. Величина, показывающая соотношение тарифной ставки данного разряда и тарифной ставки первого разряда, называется:

- а) тарифная ставка
- б) тарифная сетка
- в) тарифный разряд
- г) тарифный коэффициент

8. Доля заработной платы, выплачиваемая в не денежной форме, не может превышать:

- а) 20% от общей суммы заработной платы
- б) 30% от общей суммы заработной платы
- в) 40% от общей суммы заработной платы
- г) 50% от общей суммы заработной платы

9. Единая тарифная сетка (ЕТС) введена:

- а) для оплаты труда работников всех сфер
- б) для оплаты работников бюджетной сферы: государственных образовательных учреждений, медицинских учреждений, работников социальной сферы и культуры
- в) только для оплаты руководителей, специалистов и служащих администрации.

10. ЕТС была введена постановлением Правительства РФ:

- а) 1990 г.
- б) 1991 г.
- в) 1992 г.
- г) 1995 г.

11. ЕТС состоит:

- а) из 18 разрядов
- б) из 16 разрядов
- в) из 14 разрядов

12. Способы начисления зарплаты в организации в зависимости от измерителей труда работника, называется:

- а) форма оплаты труда
- б) система зарплаты
- в) минимальный размер оплаты труда

13. Ночным считается время:

- а) с 24 до 5 часов
- б) с 23 до 6 часов
- в) с 22 до 6 часов

14. По общему правилу, работа в выходной и не рабочий праздничный день оплачивается:

- а) не менее чем в тройном размере
- б) не менее чем в двойном размере
- в) не менее чем в полуторном размере

15. Система оплаты труда основного работника в зависимости от выработанной им продукции, называется:

- а) процент от выручки
- б) сдельная
- в) повременная

16. При увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся ему от организации производится:

- а) в день увольнения
- б) по истечении 10 дней после увольнения
- в) через 1 месяц после увольнения

17. Для оплаты труда руководителей, специалистов и служащих администраций устанавливаются:

- а) должностные оклады
- б) доля от прибыли
- в) повременная система оплаты труда

18. По общему правилу, общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать:

- а) 10%
- б) 20%
- в) 40%

19. В случаях удержаний из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено:

- а) 30% заработной платы, причитающиеся работнику
- б) 40% заработной платы, причитающейся работнику
- в) 50% заработной платы, причитающейся работнику

20. Размер удержания из зарплаты при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей не может превышать:

- а) 50%
- б) 70%
- в) 80%

Тест по теме 8: Гарантии и компенсации

1. Нормы, устанавливающие права и гарантии деятельности профсоюзов в сфере труда, относятся к _____ части отрасли трудового права:

- 1) общей;
- 2) особенной;
- 3) специальной.

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

- 1) женщин и лиц с семейными обязанностями;
- 2) работникам в возрасте до 18 лет;
- 3) лиц, работающих вахтовым методом;
- 4) надомников;
- 5) совместителей;
- 6) лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

3. Трудовой кодекс РФ:

- 1) определяет круг отношений, регулируемых трудовым законодательством;
- 2) устанавливает гарантии и компенсации для отдельных категорий работников;
- 3) распространяется на военнослужащих и служащих органов внутренних дел;
- 4) закрепляет договорный метод регулирования трудовых отношений;
- 5) впервые легально определяет принципы трудового права.

4. Нормы, регулирующие гарантии и компенсации при подготовке кадров и повышения квалификации, относятся к _____ части отрасли трудового права:

- 1) общей;
- 2) особенной;
- 3) специальной;
- 4) дополнительной.

5. Новыми в российском трудовом праве являются институты:

- 1) гарантии и компенсации руководителям организации;
- 2) социального партнерства;
- 3) обеспечения занятости и трудоустройства;
- 4) трудового договора;
- 5) оплаты труда;
- 6) коллективных трудовых споров.

6. Какие виды расходов работодатель обязан возмещать работнику при направлении его в служебную командировку:

- 1) расходы по проезду;
- 2) расходы по найму жилого помещения;
- 3) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства;
- 4) суточные;
- 5) полевое довольствие;
- 6) расходы на медицинское обслуживание?

7. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, для бюджетных учреждений определяются:

- 1) федеральным законом;
- 2) постановлением Правительства РФ;
- 3) коллективным договором;
- 4) правилами внутреннего трудового распорядка;
- 5) локальным нормативным актом;
- 6) трудовым договором.

8. Размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер, устанавливаются:

- 1) трудовым договором;
- 2) коллективным договором;
- 3) соглашениями;
- 4) постановлением Правительства РФ;
- 5) постановлением Минздравсоцразвития России.

9. Статья 258 Трудового кодекса РФ, запрещающая направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, представляет собой:

- 1) норму-принцип;
- 2) норму-дефиницию;
- 3) норму-льготу.

10. Статья 289 Трудового кодекса РФ, содержащая запрет на установление испытания при приеме на работу на срок до двух месяцев, представляет собой:

- 1) норму-принцип;
- 2) норму-дефиницию;
- 3) норму-приспособление;
- 4) норму-изъятие.

Тест по теме 9: Трудовой распорядок. Дисциплина труда

1. Дисциплина труда относится:

- 1) к исключительной компетенции федеральных органов государственной власти;
- 2) к совместному ведению федеральных органов и органов власти субъектов Федерации;
- 3) к ведению профсоюзных органов;
- 4) к ведению и компетенции работодателя.

2. Трудовой распорядок и дисциплина труда – это:

- 1) тождественные понятия;
- 2) разные понятия;
- 3) институт трудового права;
- 4) самостоятельные институты трудового права.

3. Дисциплинарные взыскания – это:

- 1) строгий выговор;
- 2) выговор с предупреждением;
- 3) выговор;
- 4) увольнение;
- 5) замечание;
- 6) предупреждение о неполном служебном соответствии;
- 7) выговор с последним предупреждением;
- 8) выговор с занесением в личное дело.

4. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются:

- 1) работодателем;
- 2) трудовым коллективом;
- 3) профсоюзным органом;
- 4) работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

5. В вопросах привлечения к административной ответственности трудовое право смежно с правом:

- 1) социального обеспечения;
- 2) гражданским;
- 3) административным;
- 4) предпринимательским;
- 5) аграрным.

6. Правила внутреннего трудового распорядка являются:

- 1) частью коллективного договора;
- 2) разделом локального акта «Оплата труда»;
- 3) самостоятельным локальным нормативным актом;
- 4) приложением к коллективному договору.

7. Могут ли в одной организации применять Устав (положение) о дисциплине и правила внутреннего трудового распорядка:

- 1) да;
- 2) нет?

8. Учреждение государственных наград производится:

- 1) федеральным законом;
- 2) Указом Президента РФ;
- 3) постановлением Правительства РФ.

Тест по теме 8: Гарантии и компенсации

1. Для обозначения одной из сторон трудового договора в Трудовом кодексе РФ используется термин

- 1) «физическое лицо»
- 2) «предприниматель»
- 3) «работающий по найму»
- 4) «работодатель»

2. Верно ли суждение?

1) Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о выполнении работником за плату трудовой функции.

2) Субъектом трудовой отношений являются предметы труда.

- А) Верно только 1; Б) верно только 2; В) оба суждения верны; Г) оба суждения неверны

3. Верны ли следующие суждения?

1) трудовое право- отрасль права, которая регулирует процессы трудовой деятельности, возникающие трудовые и связанные с ним иные отношения.

2) трудовые отношения- отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о выполнении работником за плату трудовой функции.

- А) Верно только 1;
Б) верно только 2;
В) оба суждения верны;
Г) оба суждения не верны

4. Максимальный срок, на который может заключаться срочный трудовой договор

- 1) 2 года
- 2) 3 года
- 3) 5 лет
- 4) 10 лет

5. Испытание при приеме на работу устанавливается продолжительностью ...

- 1) не менее одного месяца, для руководящих должностей – не более трех месяцев
- 2) два месяца, для руководящих должностей – не более четырех месяцев
- 3) не более трех месяцев, для руководящих должностей – не более шести месяцев

6. В трудовую книжку заносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах...

- 1) на другую постоянную работу, увольнениях, основаниях прекращения трудового договора и награждениях за успехи в работе
- 2) основаниях прекращения трудового договора, награждениях за успехи в работе и взысканиях за нарушение трудовой дисциплины
- 3) на другую постоянную работу и увольнениях работника

7. Работник должен письменно предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию за

- 1) 10 дней
- 2) две недели
- 3) один месяц

8. Верны ли следующие суждения о прекращении трудового договора?

К основаниям прекращения трудового договора относится

А. расторжение трудового договора по инициативе работника.

Б. истечение срока трудового договора.

- 1) верно только А
- 2) верно только Б
- 3) верны оба суждения
- 4) оба суждения неверны

9. Согласно ст. 63 Трудового кодекса РФ заключение трудового договора (по общему правилу) допускается с лицами, достигшими возраста

- 1) 16 лет
- 2) 18 лет
- 3) 21 года
- 4) 14 лет

10. Какая ситуация регулируется нормами трудового права?

- 1) гражданин Р. подал заявление в суд о разделе имущества с бывшей супругой
- 2) гражданка С. была принята на работу на испытательный срок
- 3) гражданин Т. был признан судом невиновным и освобожден прямо в здании суда
- 4) гражданин У. управлял машиной в нетрезвом состоянии

11. Порядок приёма на работу и увольнения, начисления заработной платы, время отдыха регулируются

- 1) Конституцией РФ
- 2) Гражданским кодексом
- 3) Трудовым кодексом
- 4) Уголовным кодексом

12. Согласно Трудовому кодексу РФ обязанность работодателя -

- 1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками
- 2) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности
- 3) поощрять работников за добросовестный труд
- 4) привлекать работников к дисциплинарной ответственности

13. Согласно Трудовому кодексу РФ физическое лицо, которое обладает правом и возможностью работать по трудовому договору, называют

- 1) работником
- 2) работодателем
- 3) тружеником
- 4) партнёром

14. Согласно Трудовому кодексу РФ работник имеет право на

- 1) добросовестное исполнение своих трудовых обязанностей
- 2) выполнение установленных производственных норм
- 3) соблюдение трудовой дисциплины
- 4) полную достоверную информацию об условиях труда

15. Какие льготы имеет совершеннолетний работник, совмещающий обучение и работу?

- 1) Отсутствие испытательного срока
- 2) наличие дополнительного оплачиваемого отпуска
- 3) запрещение работать в выходные дни
- 4) запрещение расторгать трудовой договор по инициативе работодателя

16. Укажите ситуацию, в которой администрация предприятия осуществила незаконное увольнение работника.

- 1) Работник был уволен в связи с реорганизацией предприятия по сокращению штатов.
- 2) Работник был уволен в связи с истечением срока трудового договора и решением администрации его не продлевать.
- 3) Работник, оформивший больничный лист и не вышедший на работу, был уволен по статье за прогул.

4) Работник был уволен за систематическое нарушение им правил внутреннего трудового распорядка на предприятии

17. Вставьте пропущенное понятие.

Целенаправленный процесс воспитания и обучения в интересах человека, общества, государства, сопровождающийся констатацией достижения гражданином установленных государством образовательных уровней, называется _____

18. Запишите слово, пропущенное во фрагменте таблицы

Стороны трудовых правоотношений

Наименование сторон	Их характеристика
...	Физическое либо юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником

19. Найдите понятие, которое является обобщающим для всех остальных понятий представленного ниже ряда.

Испытание, трудовой договор, совместительство, трудовая книжка, перевод, перемещение.

20. Найдите в приведённом списке названия документов, необходимых при заключении трудового договора, и запишите цифры, под которыми они указаны

- 1) выписка из медицинской карты
- 2) трудовая книжка
- 3) свидетельство о постановке на учёт в налоговом органе
- 4) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования
- 5) страховой медицинский полис обязательного страхования граждан
- 6) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность

21. Найдите в приведённом ниже перечне обязательные условия для заключения в трудовой договор.

- 1) дата начала работы
- 2) место работы
- 3) виды дополнительного страхования работника
- 4) трудовая функция
- 5) испытательный срок
- 6) условия оплаты труда

22. Прочитайте приведённый ниже текст, в котором пропущен ряд слов. Выберите из предлагаемого списка слова, которые необходимо вставить на место пропусков.

В процессе _____ (А) человек вступает в трудовые отношения, которые связаны с применением _____ (Б) по созданию материальных и духовных благ; с включением в трудовой _____ (В) конкретной организации с вытекающим отсюда подчинением внутреннему _____ (Г); с правом на получение за свой труд _____ (Д). Сторонами трудовых отношений являются работник и _____ (Е).

Список терминов:

- 1) работодатель
- 2) личный труд
- 3) трудовой распорядок
- 4) трудовая деятельность
- 5) спор
- 6) коллектив
- 7) вознаграждение
- 8) трудовая дисциплина
- 9) социальное партнёрство

23. Прочитайте приведённый ниже текст, в котором пропущен ряд слов. Выберите из предлагаемого списка слова, которые необходимо вставить на место пропусков.

При заключении трудового договора в нём по _____ (А) может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без _____ (Б). В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления _____ (В), условие об испытании может быть включено в трудовой договор,

только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы. В период испытания на работника распространяются положения _____(Г) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов. Помимо прочих, испытание при приёме на работу не устанавливается для: лиц, приглашённых на работу в порядке _____(Д) от другого работодателя по согласованию между работодателями. В срок испытания не засчитываются период _____(Е) работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе...

Список терминов:

- 1) трудовое законодательство
- 2) трудовой договор
- 3) перевод
- 4) трудовой стаж
- 5) временная нетрудоспособность
- 6) испытание
- 7) соглашение сторон

Тест по теме 9: «Трудовой распорядок. Дисциплина труда»

1. Дисциплина труда относится:

- 1) к исключительной компетенции федеральных органов государственной власти;
- 2) к совместному ведению федеральных органов и органов власти субъектов Федерации;
- 3) к ведению профсоюзных органов;
- 4) к ведению и компетенции работодателя.

2. Трудовой распорядок и дисциплина труда – это:

- 1) тождественные понятия;
- 2) разные понятия;
- 3) институт трудового права;
- 4) самостоятельные институты трудового права.

3. Дисциплинарные взыскания – это:

- 1) строгий выговор;
- 2) выговор с предупреждением;
- 3) выговор;
- 4) увольнение;
- 5) замечание;
- 6) предупреждение о неполном служебном соответствии;
- 7) выговор с последним предупреждением;
- 8) выговор с занесением в личное дело.

4. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются:

- 1) работодателем;
- 2) трудовым коллективом;
- 3) профсоюзным органом;
- 4) работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

5. В вопросах привлечения к административной ответственности трудовое право смежно с правом:

- 1) социального обеспечения;
- 2) гражданским;
- 3) административным;
- 4) предпринимательским;
- 5) аграрным.

6. Правила внутреннего трудового распорядка являются:

- 1) частью коллективного договора;

- 2) разделом локального акта «Оплата труда»;
- 3) самостоятельным локальным нормативным актом;
- 4) приложением к коллективному договору.

7. Могут ли в одной организации применять Устав (положение) о дисциплине и правила внутреннего трудового распорядка:

- 1) да;
- 2) нет?

8. Учреждение государственных наград производится:

- 1) федеральным законом;
- 2) Указом Президента РФ;
- 3) постановлением Правительства РФ.

Тест по теме 11: Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

1. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации реализуется путем заключения:

- 1) трудового договора;
- 2) гражданского договора;
- 3) ученического договора;
- 4) дополнительного договора.

2. Право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение имеет(ют):

- 1) любой работодатель, имеющий лицензию на право осуществления образовательной деятельности;
- 2) только работодатель – юридическое лицо (организация);
- 3) работодатель, за исключением работодателя физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем;
- 4) любой работодатель.

3. Ученические отношения _____ трудовым отношениям:

- 1) предшествуют и сопутствуют;
- 2) предшествуют;
- 3) сопутствуют;
- 4) сменяют;
- 5) заменяют.

4. Нормы гл. 26 ТК РФ, посвященной гарантиям и компенсациям работникам, совмещающим работу с обучением, представляет собой _____ нормы:

- 1) общие;
- 2) особенные;
- 3) специальные;
- 4) дополнительные.

5. Нормы, регулирующие порядок подготовки кадров и повышение квалификации, относятся к _____ части отрасли трудового права:

- 1) специальной;
- 2) особенной;
- 3) общей.

6. В период действия ученического договора ученики могут привлекаться:

- 1) к сверхурочным работам;
- 2) командировкам;
- 3) работам в выходные дни.

7. Ученикам в период ученичества выплачивается:

- 1) стипендия;

2) заработная плата;

3) вознаграждение.

8. В соответствии со ст. 197 ТК РФ работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. В перечне необходимых профессий и специальностей, определенных работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, указана профессия, которую хотел бы получить работник организации. Направление этого работника на обучение производится по предложению:

1) работодателя;

2) работника;

3) представительного органа работников.

9. Профессиональная подготовка организуется с целью:

1) получения новых, дополнительных знаний по основной профессии;

2) углубления профессиональных знаний и навыков;

3) обновления теоретических и практических знаний;

4) освоения новой профессии;

5) первоначального профессионального обучения.

10. Стажировка проводится с целью:

1) совершенствования профессиональных и экономических знаний, умений, навыков;

2) изучения передового опыта, приобретения профессиональных и организационных навыков для выполнения обязанностей по занимаемой должности;

3) формирования и закрепления на практике профессиональных знаний, умений, навыков;

4) повышения квалификации специалистов.

11. Работодатель имеет право заключить с лицом, ищущим работу:

1) трудовой договор;

2) одновременно трудовой договор и ученический договор;

3) ученический договор на профессиональное обучение;

4) трудовой договор, в котором будут также урегулированы вопросы, связанные с профессиональным обучением принятого работника.

12. Какова судьба ученического договора, если в срок, определенный договором, лицо не приступило к занятиям?

1) договор прекращается;

2) договор расторгается;

3) договор аннулируется;

4) договор считается незаключенным.

Тест по теме 12: Охрана труда

1. Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы охраны труда, не должны противоречить:

1) Трудовому кодексу РФ;

2) иным федеральным законам;

3) указам Президента РФ;

4) постановлениям Правительства РФ;

5) нормативным правовым актам субъектов РФ;

6) локальным нормативным актам.

2. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» содержит особенности регулирования охраны труда государственных служащих, касающиеся:

1) охраны труда;

2) трудового договора;

3) рабочего времени и времени отдыха;

- 4) оплаты труда;
- 5) дисциплины труда;
- 6) материальной ответственности сторон трудового договора.

3. Закон РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», содержит особенности регулирования условий труда, касающиеся:

- 1) охраны труда;
- 2) оплаты труда;
- 3) гарантий и компенсаций;
- 4) дисциплины труда;
- 5) материальной ответственности сторон трудового договора;
- 6) коллективных трудовых споров;
- 7) рабочего времени и времени отдыха.

4. Правила техники безопасности и производственной санитарии при проведении электросварочных работ по сфере применения в отраслях экономики имеют _____ характер:

- 1) общефедеральный;
- 2) региональный;
- 3) межотраслевой;
- 4) отраслевой;
- 5) локальный.

5. Законодательство об охране труда включает в себя:

- 1) федеральные нормативные правовые акты;
- 2) постановления Пленума Верховного Суда РФ;
- 3) нормативные правовые акты субъектов РФ;
- 4) акты органов местного самоуправления;
- 5) локальные нормативные акты;
- 6) трудовые договоры;
- 7) трудовые обычаи.

6. Государственная экспертиза условий труда осуществляется:

- 1) рostrудом и органами исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда;
- 2) аккредитованными в установленном порядке исследовательскими (измерительными) лабораториями Минтруда РФ;
- 3) комиссией, создаваемой Правительством РФ;
- 4) генеральным прокурором РФ и подчиненными ему прокурорами.

7. Работник получил травму глаза во время уборки рабочего места по окончании работы. По трудовому законодательству – это:

- 1) травма, не связанная с производством;
- 2) профессиональное заболевание;
- 3) бытовая травма;
- 4) несчастный случай на производстве.

8. Проверка знаний по охране труда для работающих руководителей и специалистов проводится:

- 1) один раз в 5 лет;
- 2) ежегодно;
- 3) один раз при назначении на должность;
- 4) не реже одного раза в 3 года.

9. Предельно допустимой массой груза для юношей 17 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную при чередовании с другой работой (до 2 раз в час), если это непосредственно связано с выполняемой постоянной профессиональной работой, является:

- 1) 5 кг;
- 2) 20 кг;
- 3) 12 кг;
- 4) 24 кг.

10. Работники, осуществляющие деятельность, связанную с источником повышенной опасности, проходят обязательные психиатрические освидетельствования не реже одного раза в:

- 1) 3 года;
- 2) 5 лет;
- 3) срок, устанавливаемый работодателем.

Тест по теме 13: Расследование и учет несчастных случаев на производстве

1. Работодатель обязан вести расследование и учет всех несчастных случаев, происшедших с сотрудниками предприятия на производстве. Для чего это делают?

- а) Для планирования и осуществления мероприятий по предупреждению аналогичных несчастных случаев
- б) Для определения лиц, оказавших первую помощь пострадавшим с целью их премиального поощрения
- в) Для дальнейшей публикации о несчастном случае в информационных источниках

2. Когда несчастный случай на производстве считается групповым?

- а) Когда число пострадавших равно двум и более
- б) Когда число пострадавших равно пяти и более
- в) Когда число пострадавших равно десяти и более

3. В какой ситуации несчастный случай на производстве не требует со стороны работодателя обращения в прокуратуру, ФСС, Ростехнадзор и другие госструктуры?

- а) Если несчастный случай легкий (не групповой, без тяжелых последствий для здоровья)
- б) Работодатель должен сообщить о случившемся в любом случае
- в) Если пострадавшим является лицо, осужденное к лишению свободы

4. Кто определяет степень тяжести травмы, полученной работником на производстве?

- а) Сотрудники полиции
- б) Работодатель
- в) Учреждения здравоохранения

5. В течении какого времени работодатель должен расследовать легкие несчастные случаи?

- В течении 3 суток
- В течении рабочей недели
- В течении месяца

6. В течении какого времени работодатель должен расследовать тяжелые несчастные случаи и случаи с летальным исходом?

- а) В течении рабочей недели
- б) В течении 15 дней
- в) В течении 30 дней

7. Минимальное количество человек, входящих в комиссию по расследованию несчастного случая, которое обязан назначить работодатель.

- а) Двое
- б) Один
- в) Трое

8. Кто возглавляет комиссию для расследования несчастных случаев на производстве, созданную работодателем?

- а) Работодатель или его представитель

- б) Руководитель, отвечающий за безопасность труда на участке, где произошел инцидент
- в) Работники, являющийся непосредственным свидетелем несчастного случая

9. Обязан ли работодатель выплатить пострадавшему работнику материальную компенсацию, если несчастный случай признан «не связанным с производством»?

- а) Нет
- б) Обязан
- в) Обязан выплатить частичную материальную компенсацию

10. Куда заносит работодатель данные о несчастном случае, признанным «производственным»?

- а) В жалобную книгу
- б) Размещает в виде новости на информационном стенде
- в) В журнал учета несчастных случаев

Тест по теме 14: Материальная ответственность сторон трудового договора

1. Какие общие признаки присущи материальной ответственности сторон трудового договора?

- а) по общему правилу, сторона несет материальную ответственность только за виновное противоправное причинение ущерба другой стороне
- б) возникновение двусторонней материальной ответственности обусловлено существованием трудового договора
- в) субъектами ответственности выступают юридические лица и граждане Российской Федерации
- г) ее субъектами являются только стороны трудового договора – работник и работодатель

2. Какие юридические обязанности работника лежат в основе его материальной ответственности?

- а) бережно относиться к имуществу работодателя и других работников
- б) соблюдать требования по охране труда и производственной санитарии
- в) создавать условия для сохранности работодателем его имущества
- г) соблюдать внутренний трудовой распорядок

3. Что понимается под прямым действительным ущербом?

- а) реальное уменьшение наличного имущества или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества
- б) реальное уменьшение наличного имущества или ухудшение его состояния, а также фактические потери, которые терпит работодатель в связи с невозможностью использования имущества
- в) фактическое уменьшение наличного имущества или его стоимости, а также упущенная выгода
- г) прямой действительный материальный ущерб и упущенная выгода

4. Когда работник освобождается от материальной ответственности по нормам трудового права?

- а) когда причинен материальный ущерб в период стихийного бедствия
- б) неисполнения работодателем обязанности по обеспечению требований охраны труда
- в) причинения материальной ответственности в нерабочее время
- г) неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику
- д) в период военного положения

5. В каких пределах работник несет материальную ответственность?

- а) своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами

- б) причиненного ущерба, но не свыше минимального размера оплаты труда, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом
- в) трех средних месячных заработков, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами
- г) ограничений не установлено

6. В чем заключается полная материальная ответственность работника? Это возмещение ущерба:

- а) в полном размере
- б) в размере стоимости имущества, которому причинен ущерб. При этом максимальный размер возмещения ограничивается прожиточным минимумом, установленным в РФ
- в) в полном размере. При этом максимальный размер возмещения ограничивается 20 средними месячными заработками работника

7. Работник несет полную материальную ответственность в случаях:

- а) умышленного причинения ущерба
- б) причинения ущерба в условиях необходимой обороны
- в) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну
- г) выполнения работ сверх нормальной продолжительности рабочего времени
- д) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора
- е) на основании специального законодательства РФ

8. С кем могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности?

- а) с достигшими возраста 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности
- б) с достигшими возраста 16 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные или товарные ценности
- в) возраст не имеет значения. При этом учитывается, что работник имеет отношение к материальным ценностям

9. С кем может заключаться письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба

- а) со всеми членами коллектива (бригады) и работодателем
- б) с представителем коллектива работников (бригадиром) и работодателем
- в) со всеми членами коллектива (бригады) и выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом работников

10. Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб:

- а) отказаться от его взыскания, за исключением случаев причинения ущерба преступлением или административным проступком
- б) повысить размер возмещаемого ущерба
- в) полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника
- г) частично отказаться от его взыскания с виновного работника, за исключением случаев причинения ущерба умышленно или в состоянии алкогольного опьянения работника

11. Если по соглашению сторон трудового договора возмещение материального ущерба работником производится с рассрочкой платежа, то работник:

- а) должен выплачивать часть суммы в счет погашения ущерба при каждой выплате зарплаты
- б) самостоятельно определяет порядок возмещения ущерба в пределах срока его возмещения на основании соглашения с работодателем
- в) обязан предоставить работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей

12. При привлечении работника к материальной ответственности орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины,

материального положения работника снизить размер ущерба, подлежащий взысканию, за исключением случаев причинения ущерба преступлением:

- а) совершенным в корыстных целях
- б) или административным проступком
- в) или дисциплинарным проступком

13. Что обязан возместить работнику работодатель в случае незаконного лишения работника возможности трудиться?

- а) возместить работнику не полученный им заработок
- б) возместить работнику моральный вред
- в) предоставить работнику компенсацию в пределах минимальной заработной платы, установленной в РФ
- г) выплатить работнику компенсацию в размере не менее прожиточного минимума, установленного в субъекте РФ

Тест по теме 15: Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров

Выберите один вариант ответа

1. Индивидуальный трудовой спор – это:

- а) неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;
- б) неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются:

- а) только комиссиями по трудовым спорам;
- б) только специализированными некоммерческими организациями;
- в) только судами;
- г) комиссиями по трудовым спорам и судами;

3. Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе:

- а) работников и/или работодателя;
- б) только работников;
- в) только работодателя;
- г) органов государственной власти и (или) органов местного самоуправления.

4. В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок (если работник или работодатель не обратились в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд):

- а) решение комиссии по трудовым спорам аннулируется;
- б) трудовой спор повторно рассматривается комиссией по трудовым спорам;
- в) комиссия по трудовым спорам выдает работнику исполнительный лист;
- г) комиссия по трудовым спорам выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом.

5. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суде:

- а) в течение 3-х дней со дня вручения копии решения комиссии;
 - б) в течение 5-ти дней со дня вручения копии решения комиссии;
 - г) в течение 10-ти дней со дня вручения копии решения комиссии;
 - д) в течение 1-го месяца со дня вручения копии решения комиссии;
6. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам:
- а) в 10-тидневный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;

- б) в 15-тидневный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- в) в месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- г) в 3-х месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

7. Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора (за исключением споров об увольнении):

- а) в течение 10-ти дней;
- б) в течение 15-ти дней;
- в) в течение 1-го месяца;
- г) в течение 3-х месяцев.

8. Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника или решение о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит:

- а) немедленному исполнению;
- б) исполнению по истечении установленного срока на обжалование;
- в) исполнению в течение 10-ти дней по истечении установленного срока на обжалование;
- г) исполнению в течение 1-го месяца по истечении установленного срока на обжалование;

9. Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора об увольнении:

- а) в течение 10-ти дней;
- б) в течение 15-ти дней;
- в) в течение 1-го мес.;
- г) в течение 2-х мес.

II. Выберите несколько вариантов ответа

10. Этапами рассмотрения коллективного трудового спора являются:

- а) рассмотрение вышестоящей профсоюзной организацией;
- б) рассмотрение примирительной комиссией;
- в) рассмотрение трехсторонней комиссией по урегулированию споров;
- г) рассмотрение с участием посредника;
- д) рассмотрение трудовым арбитражем.

11. Какие виды трудовых споров рассматриваются непосредственно в судах:

- а) о переводе на другую работу;
- б) о наложении на работника дисциплинарных взысканий;
- в) об оплате труда;
- г) возмещение материального ущерба работником;
- д) отказ в приеме на работу.

III. Впиши пропущенное слово.

12. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь _____ работника.

13. Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников _____ для проведения собрания по выдвиганию требований и не вправе препятствовать его проведению.

14. Стороны коллективного трудового спора _____ уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в её работе.

15. Решение трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передается сторонам этого спора в _____.

Тест по теме 16: Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров

1. Комиссия по трудовым спорам организации решает споры по вопросам:

- 1) об установлении норм труда, должностных окладов и тарифных ставок;

- 2) о законности применения дисциплинарных взысканий;
- 3) о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;
- 4) о восстановлении работника на работе в результате незаконного увольнения.

2. Исковыми являются трудовые споры, которые возникают в связи с:

- 1) установлением и изменением условий труда;
- 2) применением нормативных актов, соглашения и трудового договора;
- 3) установлением новых условий труда и быта;
- 4) изменениями действующих условий труда.

3. Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора о восстановлении на работе в:

- 1) течение одного года после незаконного увольнения;
- 2) течение одного месяца со дня выдачи трудовой книжки;
- 3) течение трех месяцев со дня выдачи трудовой книжки;
- 4) срок не более 3-х месяцев со дня вручения копии приказа об увольнении.

4. Органом, участвующим в рассмотрении трудового спора, является:

- 1) прокуратура;
- 2) мировой суд;
- 3) трудовой арбитраж;
- 4) районный суд;
- 5) мировой суд.

5. В КТС за рассмотрением индивидуального трудового спора вправе обратиться:

- 1) работодатель;
- 2) работник;
- 3) прокурор;
- 4) профессиональный союз, защищающий интересы работника.

6. Является ли КТС обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров:

- 1) да;
- 2) нет?

7. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны направить в комиссию своих представителей в течение:

- 1) 10 календарных дней;
- 2) 7 календарных дней;
- 3) 10 рабочих дней;
- 4) 10 дней.

8. КТС образуется:

- 1) у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями;
- 2) в религиозных организациях;
- 3) в структурных подразделениях организации.

9. Индивидуальный трудовой спор рассматривается:

- 1) КТС;
- 2) мировым судом;
- 3) районным судом;
- 4) вышестоящим в порядке подчиненности органом;
- 5) правовым профсоюзным инспектором;
- 6) государственным инспектором труда;
- 7) примирительной комиссией;
- 8) руководителем организации.

10. КТС образуется по инициативе:

- 1) представительного органа работников;

- 2) выборного органа первичной профсоюзной организации;
- 3) руководителя организации;
- 4) работника, у которого возник конфликт с работодателем;
- 5) заместителя руководителя организации;
- 6) работодателя – физического лица.

Шкала оценивания: 5 балльная.

Критерии оценивания:

Каждый вопрос (задание) в тестовой форме оценивается по дихотомической шкале: выполнено – 1 балл, не выполнено – 0 баллов.

Применяется следующая шкала перевода баллов в оценку по 5-балльной шкале:

4-5 баллов соответствуют оценке «отлично»;

3-4 баллов – оценке «хорошо»;

2-3 баллов – оценке «удовлетворительно»;

1 балл и менее – оценке «неудовлетворительно».

1.3 **ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ**

Темы 2: Субъекты трудового права

1. Работник как субъект трудового права. Права и обязанности работника как субъекта трудового права.
2. Администрация организации как субъект трудового права.
3. Профсоюз как субъект трудового права.
4. Трудовой коллектив как субъект трудового права.

Тема 3 Трудовые правоотношения

1. Трудовые отношения, возникающие в результате избрания на должность или по конкурсу.
2. Социально-партнерские правоотношения в сфере труда.
3. Отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации.
4. Правоотношения по материальной ответственности сторон трудового договора за ущерб, причиненный другой стороне.

Тема 4. Трудовой договор

1. Стороны и содержание трудового договора.
2. Порядок заключения трудового договора. Оформление приема на работу.
3. Испытание при приеме на работу.
4. Изменение трудового договора. Перевод на другую работу.
5. Прекращение трудового договора.
6. Порядок оформления увольнения.

Тема 5. Рабочее время

1. Сокращенная продолжительность рабочего времени и ежедневной работы.
2. Сверхурочные работы и работа по совместительству.
3. Режим и учет рабочего времени, ненормированный рабочий день и сменная работа.

Тема 7. Правовое регулирование оплаты труда

1. Формы оплаты труда и установление заработной платы.
2. Ограничение удержаний из заработной платы.

3. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.
4. Тарифные системы оплаты труда и стимулирующие выплаты.

Тема 8. Гарантии и компенсации

1. Гарантии и компенсации при выполнении государственных и общественных обязанностей.
2. Гарантии и компенсации работнику в связи с утратой трудоспособности.
3. Общая характеристика иных гарантий и компенсаций.

Тема 10 Занятость и трудоустройство

1. Правовое положение безработного гражданина.
2. Порядок и сроки выплаты пособий по безработице.
3. Права и обязанности органов службы занятости в сфере труда.
4. Содействие занятости граждан, нуждающихся в особой социальной защите.

Тема 12. Охрана труда

1. Правила техники безопасности. Обязанности работодателя по обеспечению охраны труда.
2. Обязанности работника по обеспечению охраны труда.
3. Гарантии права работника на охрану труда.

Тема 16. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров

1. Понятие коллективных трудовых споров.
2. Выдвижение и рассмотрение требований работников и их представителей.
3. Примирительные процедуры.
4. Забастовки.

Шкала оценивания: 100 балльная.

Критерии оценивания:

85-100 баллов (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если тема реферата раскрыта полно и глубоко, при этом убедительно и аргументированно изложена собственная позиция автора по рассматриваемому вопросу; структура реферата логична; изучено большое количество актуальных источников, грамотно сделаны ссылки на источники; самостоятельно подобран яркий иллюстративный материал; сделан обоснованный убедительный вывод; отсутствуют замечания по оформлению реферата.

40 - 80 баллов (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если тема реферата раскрыта полно и глубоко, сделана попытка самостоятельного осмысления темы; структура реферата логична; изучено достаточное количество источников, имеются ссылки на источники; приведены уместные примеры; сделан обоснованный вывод; имеют место незначительные недочеты в содержании и (или) оформлении реферата.

50-60 баллов (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если тема реферата раскрыта неполно и (или) в изложении темы имеются недочеты и ошибки; структура реферата логична; количество изученных источников менее рекомендуемого, сделаны ссылки на источники; приведены общие примеры; вывод сделан, но имеет признаки неполноты и неточности; имеются замечания к содержанию и (или) оформлению реферата.

менее 50 баллов (или оценка «неудовлетворительно») выставляется обучающемуся, если содержание реферата имеет явные признаки плагиата и (или) тема реферата не раскрыта и (или) в изложении темы имеются грубые ошибки; материал не структурирован, излагается непоследовательно и сбивчиво; количество изученных источников значительно менее рекомендуемого, неправильно сделаны ссылки на источники или они отсутствуют; не приведены примеры или приведены неверные примеры; отсутствует вывод или вывод расплывчат и неконкретен; оформление реферата не соответствует требованиям.

1.4 ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ЗАДАЧИ

Тема 3 Трудовые правоотношения

Производственная задача № 1

В ст. 2 ТК закреплён принцип «защита от безработицы и содействие в трудоустройстве». Ст. 81 ТК определяет основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Определите, в каких случаях при увольнении работников по основаниям, названным в ст. 81 ТК, реализуется действие данного принципа.

Производственная задача № 2

Найдите в ТК статьи, положения которых отвечают принципу «сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений».

Производственная задача № 3

Согласно ст. 37 Конституции РФ «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию». Ст. 2 ТК закрепляет принцип «свободы труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности». Определите, являются ли приведенные положения идентичными по содержанию. Найдите в ТК статьи, в которых реализуется принцип «свободы труда».

Тема 4. Трудовой договор

Производственная задача № 1

На предприятие для заключения трудового договора обратились следующие лица: подросток 16 лет, окончивший 8 классов общеобразовательной школы; офицер, уволенный в запас из рядов Вооружённых Сил РФ; домохозяйка, ранее нигде не работавшая; выпускник высшего учебного заведения. Какие документы должен представить каждый из вышеуказанных лиц? В течение, какого срока должна быть оформлена трудовая книжка на впервые поступающих на работу, какие сведения в неё вносятся, где она должна храниться?

Производственная задача № 2

Какие документы представляют лица при заключении с ними трудового договора о работе в должности: а) врача городской больницы; б) слесаря-инструментальщика предприятия; в) доцента высшего учебного заведения; г) кассира-инкассатора совместного предприятия?

Производственная задача № 3

Начальник отдела кадров предприятия при приеме на работу инженера и мастера хозяйственного участка потребовал следующие документы: 1. Паспорт. 2. Трудовую книжку. 3. Копию документа о высшем или среднем специальном образовании. 4. Характеристику с последнего места работы. 5. Справку с места жительства. Соответствуют ли требования начальника отдела кадров действующему трудовому законодательству?

Производственная задача № 4

Казаков был принят на работу с месячным испытательным сроком. По указанию руководителя он приступил к работе с 12 апреля, хотя в приказе о приеме на работу датой начала работы значилось 15 апреля. 14 мая с Казаковым был расторгнут трудовой договор в связи с тем, что он не выдержал испытания. Правомерны ли действия руководителя?

Каков порядок расторжения трудового договора при неудовлетворительном результате испытания? Вправе ли работник по своей инициативе уволиться в период испытательного срока?

Производственная задача № 5

При заключении трудового договора с Борисовым о его работе в должности инженера-конструктора I категории конструкторского бюро директор предприятия предложил в указанный договор включить следующие условия: о режиме работы; о размере заработной платы; о соблюдении правил внутреннего трудового распорядка предприятия; об обязательстве Борисова в течение первых двух лет работы не использовать ежегодный или другие виды отпусков (учебный, по уходу за больными членами семьи и др.); об обязательстве не принимать участия в забастовке; об обязательстве не работать по совместительству у другого работодателя.

Законны ли предложенные условия? Каков порядок заключения трудового договора и в какой форме?

Производственная задача № 6

С выпускником высшего учебного заведения Некрасовым, получившим диплом инженера - строителя, был заключен трудовой договор о его работе в организации в качестве инженера-экономиста с испытательным сроком в один месяц с 20 марта. 17 апреля Некрасова ознакомили с приказом о расторжении с ним трудового договора как не выдержавшим испытания при приеме на работу. Законны ли действия руководителя данной организации?

Производственная задача № 7

Директор муниципального предприятия отказал в приеме на работу подростку 15-летнего возраста, обосновывая свой отказ тем, что по закону лица моложе 16 лет могут быть приняты на работу в исключительных случаях и притом только с согласия родителей. Правомерен ли отказ директора?

Производственная задача № 8

Инженер Андреев был зачислен на должность начальника смены одного из предприятий с шестимесячным испытательным сроком. Что понимается под испытательным сроком? Каковы сроки предварительного испытания? Законно ли установление инженеру Андрееву шестимесячного испытательного срока?

Тема 5. Рабочее время

Производственная задача № 1

По графику сменности (в пределах месячной нормы рабочего времени) работнику установлена 12 часовая рабочая смена с 20 часов вечера 1 мая до 8 часов утра 2 мая.

Вопрос: Как должна быть оплачена эта работа?

Производственная задача № 2

Администрация направила в профком для согласования проект приказа о привлечении к работе в нерабочий праздничный день работников ЦРБ. В список были включены следующие работники:

- работающие инвалиды;
- одинокие матери, имеющие детей в возрасте до 5 лет;
- беременные женщины;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
- работающие по совместительству.

Вопрос: Правомерны ли действия работодателя? Каковы действия профсоюзного комитета?

Производственная задача № 3

Медицинской сестре Ивановой А.А. в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка установлен перерыв для отдыха и питания с 12 до 13 часов. В это время она не находилась на рабочем месте, в связи с чем работодатель издал приказ о применении к Ивановой А.А. дисциплинарного взыскания в виде замечания. Не согласившись с действиями работодателя, Иванова А.А. обратилась за защитой своих прав в профком.

Вопрос: Правомерны ли действия работодателя? Каковы действия профкома?

Производственная задача № 4

Семеновая И.И. – санитарке городской больницы, инвалиду II группы установлена 39-часовая рабочая неделя.

Вопрос: Права ли администрация, установив ей такую продолжительность рабочей недели? Как должна производиться оплата труда Семеновая И.И.?

Тема 6. Время отдыха

Производственная задача №1

В соответствии с графиком отпусков, действующем на предприятии, токарь 5 разряда Михайлов должен уйти в отпуск на 28 календарных дней с 1 июля прошлого года. В связи с тем, что предприятие получило дополнительную финансовую поддержку для выполнения важного заказа, работодатель сообщил Михайлову, что в указанный период отпуск ему предоставлен не будет, так как выполнение полученного заказа невозможно без квалифицированных работников на его участке.

Правомерны ли действия работодателя?

Производственная задача №2

Бухгалтер Мурманского торгового порта ушла в отпуск по графику с 20 мая текущего года на 24 рабочих дня. 31 мая находясь в отпуске она была отправлена в стационарное лечебное учреждение в связи с острым приступом аппендицита, где пролежала две недели.

Как следует решить вопрос о дальнейшем использовании отпуска?

Производственная задача №3

В связи с производственной необходимостью директор Владивостокского рыбокомбината предложил работникам одного из производственных цехов выйти на работу в субботу (выходной день), за что обещал полагающийся им отгул присоединить к очередному отпуску. Ряд работников согласился с предложением директора, но многие заявили, что они хотят, чтобы их работа в субботу была компенсирована двойной оплатой. Некоторые работники не согласились выйти на работу в выходной день, указав, что она возможна только по распоряжению правительства.

Законны ли действия директора комбината?

Производственная задача №4

Зиминая, проработав старшим экономистом научно-исследовательского института 7 месяцев, ушла в отпуск по беременности и родам. По окончании послеродового отпуска она обратилась к директору института с просьбой предоставить ей очередной отпуск в количестве 24 рабочих дней. Однако директор ей в этом отказал, ссылаясь на то, что она не проработала в институте 11 месяцев и еще не приобрела право на ежегодный отпуск.

Имеет ли право Зиминая на очередной отпуск в указанных обстоятельствах? Дайте правовую оценку ситуации.

Шкала оценивания: 100 балльная.

Критерии оценивания:

85-100 баллов (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если задача решена правильно, в установленное преподавателем время или с опережением времени, при этом обучающимся предложено оригинальное (нестандартное) решение, или наиболее эффективное решение, или наиболее рациональное решение, или оптимальное решение.

70-80 баллов (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если задача решена правильно, в установленное преподавателем время, типовым способом; допускается наличие несущественных недочетов.

50-60 баллов (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если при решении задачи допущены ошибки некритического характера и (или) превышено установленное преподавателем время.

менее 50 баллов (или оценка «неудовлетворительно») выставляется обучающемуся, если задача не решена или при ее решении допущены грубые ошибки.

2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

2.1 БАНК ВОПРОСОВ И ЗАДАНИЙ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ

1 Вопросы в открытой форме.

1.1 Трудовое право регулируют отношения:

- а) общественно-экономические;
- б) юридические;
- в) трудовые и иные, непосредственно связанные с ними отношения;
- г) административно-управленческие.

1.2 По общему правилу срок испытания при принятии на работу не может превышать:

- а) 20 дней.
- б) Две недели.
- в) В зависимости от сферы деятельности 1-3 месяца.
- г) 3 месяца.

1.3 При приеме на работу не требуется документ:

- а) паспорт
- б) свидетельство о рождении
- в) трудовая книжка
- г) диплом

1.4 Работник должен письменно предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию за ...

- а) 10 дней
- б) две недели
- в) один месяц

1.5 Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей – за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения на ...

- а) своем рабочем месте
- б) своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя
- в) своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию

1.6 В качестве социальной функции трудового права выступает _____ функция:

- а) защитная;
- б) производственная;
- в) воспитательная;
- г) дисциплинарная.

1.7 В случае если иностранный работник нарушил условия трудового договора:

- а) он подлежит депортации за счет работодателя в течение 3 дней;
- б) разрешение на работу, выданное ему, может быть по ходатайству работодателя аннулировано;
- в) по требованию работодателя он обязан выехать из РФ в течение 15 дней;
- г) он подлежит административному выдворению за пределы РФ за свой счет.

1.8 Порядок и время предоставления отпусков регламентируются:

- а) правилами внутреннего трудового распорядка;
- б) трудовым договором;
- в) графиком отпусков;
- г) регламентом;
- д) соглашением сторон трудового договора.

1.8 Меры дисциплинарного взыскания, которые предусматривает трудовое законодательство

- а) лишение премии
- б) замечание, выговор
- в) понизить в должности сроком на 3 месяца
- г) подвергнуть штрафу
- д) уволить

1.9 В трудовую книжку заносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах...

- а) на другую постоянную работу, увольнениях, основаниях прекращения трудового договора и награждениях за успехи в работе
- б) основаниях прекращения трудового договора, награждениях за успехи в работе и взысканиях за нарушение трудовой дисциплины
- в) на другую постоянную работу и увольнениях работника

1.10 Стороны трудового договора

- а) гражданин и организация
- б) работник и наниматель
- в) работник и работодатель

1.11 Срок регистрации трудового договора физ/ лиц.- работодателем:

- а) 7 дней
- б) 3 дня
- в) 10 дней с момента заключения
- г) 1 месяц

1.12 Когда трудовой договор не обязателен в письменной форме:

- а) если это особая форма договора - контракт.
- б) трудовой договор с несовершеннолетним работником.
- в) организованный набор работников.
- г) трудовой договор с молодым специалистом.

1.13 Кем разрабатывается и принимается Коллективный договор :

- а) на референдуме.
- б) на сессии Верховной Рады.
- в) на собрании руководителей предприятия, фирмы, организации.
- г) на общей конференции трудового коллектива.

1.14 Сторонами заключения коллективного договора являются:

- а) Работодатель (физическое лицо) и работник.
- б) председатель профсоюзного комитета и работники.
- в) собственник или лицо им уполномоченное и трудовой коллектив.
- г) комитет по трудовым спорам и работники.

1.15 Моментом начала действия трудового договора считается:

- а) через 5 дней после подписания.
- б) с момента заключения.
- в) после государственной регистрации.

г) с момента провозглашения трудового договора.

1.16 Действие коллективного договора предприятия распространяется на:

- а) только на администрацию.
- б) на всех субъектов (членов) предприятия, кроме руководителей этого предприятия.
- в) только на временных рабочих.
- г) На всех членов (субъектов) предприятия.

1.17 Не является гарантией обеспечения прав граждан на труд :

- а) равенство трудовых прав граждан.
- б) свободный выбор вида деятельности.
- в) компенсации материальных расходов, в связи с направлением в другую местность.
- г) расовая принадлежность.

1.18 Виды трудового договора по срокам действия:

- а) срочный, бессрочный, на время определенной работы.
- б) Срочный, бессрочный.
- в) Краткосрочный, среднесрочный, на время определенной работы.
- г) Краткосрочный, сезонный, долгосрочный.

1.19 Локальные источники трудового права-это...

- а) Нормативно-правовые акты, принятые ВР Украины.
- б) Нормативно-правовые акты, принятые Кабинетом Министров Украины.
- в) Правовые акты, принятые собраниями коллективов на уровне предприятий, учреждений, организаций.
- г) Нормативно - правовые акты принятые Президентом Украины.

1.20 При приеме на работу не требуется документ:

- а) паспорт
- б) свидетельство о рождении
- в) трудовая книжка
- г) диплом

1.21 В случае реорганизации собственности коллективный договор продолжает действовать в течении срока

- а) срок, на который он заключен.
- б) 10 дней с момента реорганизации.
- в) продолжает действовать неограниченный промежуток времени.
- г) прекращает свое действие сразу после завершения реорганизации.

1.22 Необоснованный отказ в принятии на работу запрещается в случаях:

- а) Лицо, устраивающееся на работу было ранее судимо.
- б) Лицо прописано в другой области страны.
- в) Ни в коем случае.
- г) Предусмотренных законодательством

1.23 Трудовой договор может прекратиться по инициативе:

- а) Собственника, работника, профсоюза.
- б) Собственника, работника, сотрудников милиции.
- в) Работника, членов его семьи.
- г) Профсоюзного органа, начальника отдела кадров

1.22 Не будет считаться принудительным трудом работа, фактически осуществляемая по принуждению:

- а) в целях поддержания трудовой дисциплины;
- б) как средство использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- в) работа, выполняемая в чрезвычайных обстоятельствах;
- г) как мера ответственности за участие в забастовке.

1.23 Назовите органы социального партнерства:

- а) федеральные органы исполнительной власти;
- б) органы местного самоуправления;

в) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

г) комиссии по трудовым спорам.

1.24 Кто не может быть признан безработным:

а) лицо, не достигшее 18 лет;

б) лица, которым назначена пенсия по инвалидности;

в) осужденные по решению суда к выплате штрафа за совершение противоправного деяния;

г) временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью.

1.25 Какой из ниже перечисленных актов не относится к источникам трудового права:

а) закон субъекта РФ «О молодежной политике»;

б) Федеральный конституционный закон «О Конституционном Собрании в Российской Федерации»;

в) Уголовный кодекс РФ;

г) правила внутреннего трудового распорядка конкретной организации.

1.26 Какое соглашение не предусмотрено Трудовым кодексом РФ:

а) межотраслевое межрегиональное соглашение;

б) межотраслевое региональное соглашение;

в) коллективное соглашение;

г) территориальное соглашение.

1.27 Для кого из ниже перечисленных граждан подходящей будет считаться практически любая работа:

а) лицо, впервые ищущее работу по специальности;

б) лицо, два раза и более увольнявшееся по своей инициативе в течение предыдущего года работы;

в) бывший индивидуальный предприниматель;

г) несовершеннолетний работник.

2 Вопросы в закрытой форме

2.1 Трудовое право регулирует общественные отношения в _____ организации труда:

2.2 По общему правилу вступать в трудовое правоотношение в качестве работника можно с _____ лет.

2.3 Испытания при приеме на работу не применимо к _____

2.4 Правоотношения по трудоустройству _____

2.5. Вставьте в определение пропущенные слова.

Сменная работа – работа в две, три или четыре смены – вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказания

2.6 Завершите определение:

Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя -----.

2.7 Вставьте пропущенное слово:

«Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста восемнадцати лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия _____ заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства».

2.8 Вставьте в определение пропущенные слова.

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, или общая продолжительность рабочего (смены) определяется по соглашению сторон.

2.9 Завершите определение:

Трудовая функция – это наименование -----.

2.10 Вставьте пропущенное слово:

«Все работодатели (физические лица и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм -----) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.11 Вопрос на установление последовательности действий

Установите порядок масштабности уровня социально – партнерские отношения в сфере труда принято разграничивать на:

- а. территориальные
- б. отраслевые (межотраслевые)
- в. генеральные
- г. региональные.

2.12 Вставьте в определение пропущенные слова.

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего..... распорядка и условиями трудового..... должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии ТК РФ, другими федеральными законами и нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

2.13 Продолжите определение:

Персональные данные работника – это информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касается конкретного работника, т.е. сведения о

2.14 Вставьте пропущенное число:

«Решения о признании безработными трудоспособных, не имеющих работы и заработка, зарегистрированных в целях поиска подходящей работы, ищущих работу и готовых приступить к ней граждан принимаются государственными учреждениями службы занятости населения по месту жительства граждан в случае невозможности предоставления им подходящей работы в течение 10 дней со дня регистрации указанных граждан в целях поиска подходящей работы, не позднее _____ дней со дня предъявления ими документов установленного образца.»

3 Вопросы на установлении последовательности

3.1 Установите правильную последовательность:

Пронумеруйте источники трудового права по иерархии, начиная с документа наибольшей юридической силы

1. правовые акты, устанавливающие правовой статус федеральных министерств, федеральных служб и федеральных агентств;
2. Конституция РФ;
3. Указы Президента РФ;
4. федеральные законы;
5. Постановления Правительства РФ;

3.2 Установите правильную последовательность:

Пронумеруйте источники трудового права по иерархии, начиная с документа наибольшей юридической силы

1. правовые акты, устанавливающие правовой статус федеральных министерств, федеральных служб и федеральных агентств;
2. Конституция РФ;
3. Указы Президента РФ;
4. федеральные законы;
5. Постановления Правительства РФ;

3.3 Восстановите последовательность нормативно-правовых актов по мере убывания их

юридической силы:

- а) (...) постановления Правительства РФ;
- б) (...) Акты министерств и иных федеральных органов исполнительной власти;
- в) (...) указы Президента РФ;
- г) (...) Трудовой Кодекс РФ;
- д) (...) Конституция РФ;
- ж) (...) Федеральный закон;
- з) (...) Постановление Министерства труда Пермского края

3.4 Восстановите последовательность нормативно-правовых актов по мере убывания их юридической силы:

- а) (...) постановления Правительства РФ;
- б) (...) Акты министерств и иных федеральных органов исполнительной власти;
- в) (...) указы Президента РФ;
- г) (...) Трудовой Кодекс РФ;
- д) (...) Конституция РФ;
- ж) (...) Федеральный закон;
- з) (...) Постановление Министерства труда Пермского края

3.5 Установите порядок заключения трудового договора:

- а) Наступление испытательного срока
- б) Подача письменного заявления работником
- в) Знакомство работника с условиями труда и оплаты
- г) Предъявление соискателем необходимых документов, конкурс документов претендентов
- д) Приказ работодателя о приеме на работу
- е) Подписание трудового договора

3.6 Расположите источники трудового права по юридической силе:

- Трудовой кодекс РФ
- Указ Президента РФ
- Конституция РФ
- Закон субъекта РФ
- Локальный нормативно – правовой акт.

3.7 Установите порядок дисциплинарного взыскания за совершение работником дисциплинарного проступка:

- а. увольнение по соответствующим основаниям
- б. замечание
- в. выговор.

4 Вопросы на установление соответствия

4.1 Установите соответствие:

это самостоятельная отрасль права, регулирующая трудовые отношения работников и работодателей, а также иные, непосредственно связанные с трудом отношения	труд
целенаправленная деятельность человека, реализация его физических и умственных способностей для получения определенных материальных или духовных благ.	трудовые отношения
общественные отношения, в которые работник вступает в связи с применением своих способностей к труду, а работодатель – в связи с использованием этих способностей, т.е. чужого труда.	трудовое право

4.2 Установите соответствие:

признаваемая трудовым законодательством способность данного лица (физического или юридического) быть субъектом трудовых и непосредственно с ними связанных правоотношений, иметь и реализовывать трудовые права и	Субъекты трудового права
---	--------------------------

обязанности и отвечать за трудовые правонарушения.	
способность в соответствии с трудовым законодательством осуществлять лично своими действиями трудовые права и обязанности	Трудовая правосубъектность
участники трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений.	трудовую дееспособность

4.3 Установите соответствие:

признаваемую законом способность иметь трудовые права и обязанности	трудовую деликтоспособность
признаваемую трудовым законодательством способность отвечать за трудовые правонарушения	трудовую дееспособность
способность в соответствии с трудовым законодательством осуществлять лично своими действиями трудовые права и обязанности	трудовую правоспособность

4.4 Установите соответствие между действиями и элементами правового статуса работника в РФ: к каждой позиции, данной в первом столбце, подберите соответствующую позицию из второго столбца.

ДЕЙСТВИЯ А) добросовестно исполнять свои трудовые функции, возложенные на него трудовым договором Б) своевременно и в полном объёме получать заработную плату В) выполнять установленные нормы труда Г) соблюдать трудовую дисциплину Д) получать полную достоверную информацию об условиях труда	ЭЛЕМЕНТЫ ПРАВОВОГО СТАТУСА РАБОТНИКА В РФ 1) права 2) обязанности
--	---

4.5 Установите соответствие между действиями и элементами правового статуса работодателя в РФ: к каждой позиции, данной в первом столбце, подберите соответствующую позицию из второго столбца.

ДЕЙСТВИЯ А) давать представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением Б) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей В) обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда Г) возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей Д) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры	ЭЛЕМЕНТЫ ПРАВОВОГО СТАТУСА РАБОТОДАТЕЛЯ В РФ 1) обязанности 2) права
---	--

4.6 Установите соответствие между примерами правовых санкций и видами юридической ответственности: к каждой позиции, данной в первом столбце, подберите соответствующую позицию из второго столбца.

ПРИМЕР ПРАВОВЫХ САНКЦИЙ А) выговор Б) штраф В) лишение специального права Г) конфискация Д) увольнение	ВИД ЮРИДИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ 1) дисциплинарная 2) административная
---	---

4.7 Установите соответствие между субъектами отношений и отраслями права, которые эти субъекты представляют: к каждой позиции, данной в первом столбце, подберите соответствующую позицию из второго столбца.

СУБЪЕКТЫ ОТНОШЕНИЙ	ОТРАСЛИ ПРАВА
--------------------	---------------

А) работники и работодатели Б) продавцы и покупатели В) службы и органы занятости Г) арендаторы и арендодатели Д) усыновители и усыновленные	1) семейное право 2) трудовое право 3) гражданское право
--	--

4.8 Установите соответствие между примерами и основаниями прекращения трудового договора в РФ: к каждой позиции, данной в первом столбце, подберите соответствующую позицию из второго столбца.

ПРИМЕРЫ А) Аттестационная комиссия подтвердила отсутствие у Марка Г. достаточного уровня квалификации для занимаемой должности. Б) Виктор П. неоднократно не исполнял без уважительных причин трудовые обязанности, имел несколько дисциплинарных взысканий. В) 24-летний Роман В. был направлен на военную службу по призыву. Г) Ирина А. вышла замуж и переезжает в другой город. Д) По истечению срока трудового договора Пётр М. не был избран на ранее занимаемую им должность заведующего кафедрой философии.	ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В РФ 1) инициатива работодателя 2) инициатива работника 3) обстоятельства, не зависящие от воли сторон
---	---

4.9 Установите соответствие

правовое положение по отношению к работодателю, принявшему его на работу в данную организацию, предприятие, учреждение.	Трудовой коллектив
это объединение работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность в какой-либо конкретной организации (коммерческой, государственной, муниципальной) на основе трудового договора	Работодатель
физическое или юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником	Правовой статус работника

4.10 Соотнесите понятия с их определением:

1. Трудовые отношения	А. Обязательное для всех работников подчинение правилам поведения.
2. Работник	Б. Соглашение между работником и работодателем, по которому стороны имеют взаимные права и обязанности
3. Работодатель	В. Непрерывный отдых.
4. Социальное партнерство	Г. Время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей.
5. Трудовой спор	Д. Система сотрудничества работников и работодателей.
6. Трудовой договор	Е. Разногласия между работником и работодателем.
7. Коллективный договор	Ж. Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации.

8. Время отдыха	З. физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.
9. Отпуск	И. физическое или юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником.
10. Дисциплина труда	К, отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о выполнении за плату трудовой функции.

4.11 Соотнесите функции трудового права с их содержанием:

1. Регулятивная функция	А. Касается мер гарантии выполнения сторонами своих обязанностей, то есть действий по стимуляции, дисциплинированию, убеждению и иногда даже принуждению. Реализуется в таких нормах: положения о стимулировании сотрудников; система премирования и депремирования; дисциплинарный кодекс ответственности персонала.
2. Социальная функция	Б. Она призвана гарантировать всем сторонам трудового процесса возможность выступить за свои интересы, права и свободы, связанные с занятостью, всеми дозволенными законом способами. Нормы, касающиеся этой функции, рассматривают: порядок преодоления споров и конфликтов в трудовых ситуациях; обеспечение гарантированных прав и восстановление их в случае попраяния; установление соответствующего уровня трудовых условий и др.
3. Экономическая функция	В. Все граждане согласно Основному закону РФ имеют свободное и ничем не ограничиваемое право на труд, и в качестве его обеспечения и функционирует эта конкретная отрасль.
4. Воспитательная функция	Г. Предназначена для работодателей как стороны трудового процесса, нормы в рамках этой функции действуют именно в их пользу: стимулирование эффективности производственного процесса; требования трудовой дисциплины; полномочия в отношении наемного персонала; разные формы ответственности сотрудников; рачительное использование ресурсов и пр.
5. Защитная функция.	Д. Характеризует взаимное влияние труда на государственные интересы, потому что он оказывает самое прямое воздействие на экономику страны. Нормы в рамках этой функции направляются на поддержание заинтересованности государства в эффективной трудовой деятельности населения, на контролирующие и надзорные меры над правами и обязанностями сторон в трудовой сфере.

6. Хозяйственная функция	Е. В ТК РФ декларируются нормы, содействующие разрешению многих социальных задач: влияние на занятость населения; прерогатива человеческих свобод и прав в трудовых процессах; создание безопасных условий для труда; предоставление возможности заниматься госслужбой и др.
--------------------------	--

4.12 Соотнесите понятия с их определением:

1. Дисциплина труда	А. Фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
2. Компенсации	Б. Временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.
3. Нормы труда	В. Обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.
4. Правила внутреннего трудового распорядка	Г. Совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.
5. Забастовка	Д. Нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы - устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.
6. Рабочее место	Е. Выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.
7. Требования охраны труда	Ж. Государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда (Ст.209 ТК РФ).
8. Условия труда	З. Место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.
9. Тарифная ставка	И. Локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.
10. Совместительство	К. Денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами.

4.13 Соотнесите статью Трудового Кодекса РФ с ее названием:

1. ТК РФ Статья 8.	А. Цели и задачи трудового законодательства
2. ТК РФ Статья 15.	Б. Коллективный договор
3. ТК РФ Статья 1.	В. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя
4. ТК РФ Статья 23.	Г. Содержание трудового договора
5. ТК РФ Статья 40.	Д. Трудовые отношения
6. ТК РФ Статья 57.	Е. Понятие социального партнерства в сфере труда
7. ТК РФ Статья 81.	Ж. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права

4.14 Установите соответствие, что согласно ТК РФ относится к правам работника и работодателя. Запишите цифры, под которыми они указаны.

1	Право требовать соблюдение трудовой дисциплины.	А	Работник
2	Право на отдых.	Б	Работодатель
3	Право поощрять работника.		
4	Право на справедливую оплату труда.		
5	Право на наличие безопасного труда.		
6	Привлекать работника к дисциплинарной ответственности.		

А. Работник: _____.

Б. Работодатель: _____.

4.15 Установите соответствие между термином и отраслью права:

1	Дееспособность	А	Трудовое право
2	Работник	Б	Административное право
3	Предупреждение	В	Предпринимательское право
4	Прибыль	Г	Гражданское право

4.16 Установите соответствие, между правонарушением и его видом. Запишите цифры, под которыми они указаны.

	Правонарушение		Вид правонарушения
1	Опоздание на работу.	А	Дисциплинарное
2	Опубликование статьи, порочащей доброе имя руководителя фирмы.	Б	Гражданское
3	Не выход на работу без уважительной		

	причины.		
4	Плагиат		
5	Невыполнение планового обязательства.		
6	Невозвращение долга.		

А. Дисциплинарное: _____.

Б. Гражданское: _____.

4.17 Установите соответствие закона норме, которую он регулирует:

1	Трудовой кодекс	А	Имущественные и неимущественные права
2	Гражданский кодекс	Б	Дисциплинарная ответственность
3	Уголовный кодекс	В	Обязательные платежи в бюджет государства
4	Налоговый кодекс	Г	Тяжкий вред здоровью

Запишите ответ:

1	2	3	4

4.18 Установите соответствие, между отраслями. Запишите цифры, под которыми они указаны.

	Правоотношения		Отрасли права
1	Задержка заработной платы	А	Трудовое право
2	Участие в управлении производства	Б	Административное право
3	Объявление выговора за опоздание		
4	Нарушение правил перевоза		
5	Нарушение дисциплины		
6	Дисквалификация		

А. Трудовое право: _____.

Б. Административное право: _____.

4.20 Вопрос на установление соответствия.

Установите соответствие, что согласно ТК РФ относится к материальной ответственности работника и работодателя. Запишите цифры, под которыми они указаны.

1	Незаконное отстранение от работы	А	Работник
2	Ущерб причинен не при исполнении трудовых обязанностей.	Б	Работодатель

3	Разглашение коммерческой тайны		
4	Перевод на другую работу		
5	Задержка выдачи трудовой книжки		
6	При недостатке ценностей вверенных по специальному письменному договору		

А. Работник: _____.

Б. Работодатель: _____.

Шкала оценивания результатов тестирования: в соответствии с действующей в университете балльно-рейтинговой системой оценивание результатов промежуточной аттестации обучающихся осуществляется в рамках 100-балльной шкалы, при этом максимальный балл по промежуточной аттестации обучающихся по очной форме обучения составляет 36 баллов, по очно-заочной и заочной формам обучения – 60 баллов (установлено положением П 02.016).

Максимальный балл за тестирование представляет собой разность двух чисел: максимального балла по промежуточной аттестации для данной формы обучения (36 или 60) и максимального балла за решение компетентностно-ориентированной задачи (6).

Балл, полученный обучающимся за тестирование, суммируется с баллом, выставленным ему за решение компетентностно-ориентированной задачи.

Общий балл по промежуточной аттестации суммируется с баллами, полученными обучающимся по результатам текущего контроля успеваемости в течение семестра; сумма баллов переводится в оценку по 5-балльной шкале следующим образом:

Сумма баллов по 100-балльной шкале Оценка по 5-балльной шкале

100-85	отлично
84-70	хорошо
69-50	удовлетворительно
49 и менее	неудовлетворительно

Критерии оценивания результатов тестирования:

Каждый вопрос (задание) в тестовой форме оценивается по дихотомической шкале: выполнено – **2 балла**, не выполнено – **0 баллов**.

2.2 КОМПЕТЕНТНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ЗАДАЧИ (производственные (или ситуационные) задачи и (или) кейс-задачи)

Компетентностно-ориентированная задача № 1

Рабочего предприятия Кравцова работодатель уволил по подп. «б» п. 3 ст. 81 ТК РФ. Поводом послужила докладная записка начальника смены, где работал Кравцов, о том, что рабочий не выполняет производственные нормы. Каков порядок увольнения по данному основанию? Что было нарушено при увольнении Кравцова? Аргументируйте свой ответ. Можно ли расторгнуть трудовой договор с работником в период его временной нетрудоспособности?

Компетентностно-ориентированная задача № 2

В связи с изменением технологических условий труда и возможным последующим массовым увольнением работников предприятия работодатель, в целях сохранения рабочих мест, устно предупредил работников о введении режима неполного рабочего времени через 1 месяц после своего распоряжения. Правомерны ли действия работодателя? Обоснуйте свой ответ. На какой срок может вводиться режим неполного рабочего времени?

Компетентностно-ориентированная задача № 3

Работодатель совместно с профсоюзом, действующим в организации, издал приказ о привлечении работников к сверхурочной работе. Отдельные работники отказались от работы сверх нормальной продолжительности рабочего времени. Руководитель организации издал приказ о привлечении работников, отказавшихся исполнить приказ о выполнении сверхурочных работ, к дисциплинарной ответственности. Какие юридически значимые обстоятельства должны быть доказаны для того, чтобы признать приказ руководителя о привлечении к сверхурочной работе законным?

Компетентностно-ориентированная задача 4

Работник одновременно с заявлением об увольнении по собственному желанию подал заявление о предоставлении неиспользованных в течение шести лет работы отпусков. Руководитель организации в удовлетворении заявления отказал, сославшись на то, что он не может в течение столь длительного срока не занимать рабочее место. Правомерен ли отказ руководителя организации? Может ли работник отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию в течение отпусков?

Компетентностно-ориентированная задача № 5

После возникшей ссоры с одним из сотрудников института, Склярков обратился к администрации с просьбой освободить его от занимаемой должности по собственному желанию. В тот же день был издан приказ об увольнении Скляркова по соглашению сторон. Через два дня после издания приказа Склярков потребовал свое заявление об увольнении обратно. Администрация возражала. Кто прав? Решите данный спор

Компетентностно-ориентированная задача № 6

Маслов, имеющий права машиниста на управление тепловоза и электровоза, подал заявление о приеме на работу машинистом электровоза. Приказом по депо он был принят на работу машинистом и работал 3 года машинистом электровоза. С 15 октября ему поручили водить тепловоз, но выйти на работу Маслов отказался, в связи с чем был уволен за прогул. Дайте правовую характеристику правильности поручения Маслову водить тепловоз и увольнения.

Компетентностно-ориентированная задача № 7

Елисеева, проработавшая в НИИ «Легмаш» более 20 лет в качестве бухгалтера-экономиста, была уволена по сокращению штатов. Обратившись в службу занятости, она получила предложение поступить на работу в ООО «Закат», расположенное в том же районе города, на должность главного бухгалтера с окладом почти вдвое выше прежнего, но по срочному трудовому договору на один год. Елисеева сочла предложенную работу неподходящей, т.к. прежний ее трудовой договор был бессрочным. Можно ли считать предложенную Елисеевой работу подходящей? Ответ обоснуйте.

Компетентностно-ориентированная задача № 8

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения.

Компетентностно-ориентированная задача № 9

Васюгина была принята на работу инженером-конструктором в ОАО «Творец». В течение года она не справилась с рядом производственных заданий, хотя в целом к работе относилась добросовестно. Может ли Васюгина быть уволена с работы? Если да, то на каком основании и с соблюдением какой процедуры?

Компетентностно-ориентированная задача № 10

В адвокатское бюро обращаются три подростка, которые уже устроились на работу, но столкнулись с определенными трудностями. Основываясь на статьях ТК РФ, команде необходимо выяснить, в чем состоят нарушения трудового законодательства, как их исправить. Также адвокатам необходимо указать, куда еще может обратиться работник, в том числе и несовершеннолетний, для защиты своих прав.

Компетентностно-ориентированная задача № 11

В связи с резким уменьшением объема работ в организации был издан приказ о переходе на неполную (24-часовую) рабочую неделю с пропорциональным уменьшением размера заработной платы. Ряд работников не согласился с таким приказом и потребовали уволить их по сокращению штатов. Как должен действовать в данной ситуации руководитель организации? Дайте ответ в соответствии с трудовым законодательством.

Компетентностно-ориентированная задача № 12

Директор ООО «Дом бытовых услуг» своим приказом объявил выходными днями для всех работников организации понедельник и вторник. Законно ли решение директора? Как предоставляются выходные дни работникам организаций, приостановка работы в которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям?

Компетентностно-ориентированная задача № 13

Приказом директора МУП технолог Румянцев был переведен из цеха № 1 в цех № 3 в связи с производственной необходимостью. Румянцев отказался от перевода, ссылаясь на то, что условия труда в цехе № 3 его не устраивают. За отказ от перевода Румянцев был уволен с работы. Он обжаловал действия администрации в суд, указав в своем исковом заявлении, что в цехе № 3 имеются вакантные должности, на которые администрация завода могла бы принять работников со стороны. Обоснован ли отказ Румянцева от работы в цехе № 3 в связи с производственной необходимостью?

Компетентностно-ориентированная задача № 14

В связи с простоем наладчик Киселев был переведен на другое предприятие в той же местности сроком на два месяца. По истечении одного месяца Киселев обратился к администрации предприятия, где он работал до перевода, с просьбой восстановить его на прежнее место работы. Администрация отказала в удовлетворении его просьбы, ссылаясь на то, что закон не устанавливает срок перевода на другую работу в связи с простоем. Киселев обратился в комиссию по трудовым спорам с заявлением о переводе его на прежнюю работу. Какое решение должна вынести КТС?

Компетентностно-ориентированная задача № 15

Работница ЗАО «Швейная фабрика «Мастерица» Яхина была задержана на проходной фабрики с похищенными ценностями, о чем сотрудником службы безопасности предприятия составлен акт. Директор ЗАО издал приказ об увольнении Яхиной. Законно ли это? Ответ обоснуйте.

Компетентностно-ориентированная задача № 16

В ходе проведения забастовки, объявленной в поддержку требований работников в соответствии с законодательством об урегулировании коллективных трудовых споров, представитель работодателя и забастовочный комитет пришли к соглашению о разрешении спора. Забастовка по решению забастовочного комитета была прекращена. Однако работодатель уклонился от исполнения заключенного соглашения, в связи с чем забастовочный комитет принял решение о возобновлении забастовки. Соответствующее извещение было направлено работодателю за три дня до возобновления забастовки. Работодатель обратился в суд с требованием признания забастовки незаконной. Какова правовая природа соглашения об урегулировании коллективного трудового спора? Какие действия вправе предпринять работники при неисполнении работодателем указанного соглашения? Сформулируйте решение суда.

Компетентностно-ориентированная задача № 17

Рабочие сборочного участка ОАО «Кранмаш» Мутков и Третьяков в связи с поломкой погрузчика два дня не могли выполнять производственные задания. Приходя утром на работу и видя отсутствие необходимых деталей, они, никому не сообщив, просто уходили в комнату отдыха, где смотрели телевизор и играли в домино. При получении заработной платы работники обнаружили, что два рабочих дня им не оплачены, и обратились за разъяснением к адвокату. Какое разъяснение должны дать Муткову и Третьякову? Как оплачивается время простоя?

Компетентностно-ориентированная задача № 18

Директор ООО «Дом бытовых услуг» своим приказом объявил выходными днями для всех работников организации понедельник и вторник. Законно ли решение директора? Как предоставляются выходные дни работникам организаций, приостановка работы в которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям?

Шкала оценивания решения компетентностно-ориентированной задачи: в соответствии с действующей в университете балльно-рейтинговой системой оценивание результатов промежуточной аттестации обучающихся осуществляется в рамках 100-балльной шкалы, при этом максимальный балл по промежуточной аттестации обучающихся по очной форме обучения составляет 36 баллов, по очно-заочной и заочной формам обучения – 60 (установлено положением П 02.016).

Максимальное количество баллов за решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов. Балл, полученный обучающимся за решение компетентностно-ориентированной задачи, суммируется с баллом, выставленным ему по результатам тестирования.

Общий балл промежуточной аттестации суммируется с баллами, полученными обучающимся по результатам текущего контроля успеваемости в течение семестра; сумма баллов переводится в оценку по 5-бальной шкале следующим образом:

Соответствие 100-балльной и 5-бальной шкал

100-85	отлично
84-70	хорошо
69-50	удовлетворительно
49 и менее	неудовлетворительно

Критерии оценивания решения компетентностно-ориентированной задачи:

6-5 баллов выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует глубокое понимание обучающимся предложенной проблемы и разностороннее ее рассмотрение; свободно конструируемая работа представляет собой логичное, ясное и при

этом краткое, точное описание хода решения задачи (последовательности (или выполнения) необходимых трудовых действий) и формулировку доказанного, правильного вывода (ответа); при этом обучающимся предложено несколько вариантов решения или оригинальное, нестандартное решение (или наиболее эффективное, или наиболее рациональное, или оптимальное, или единственно правильное решение); задача решена в

установленное преподавателем время или с опережением времени.

4-3 балла выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует понимание обучающимся предложенной проблемы; задача решена типовым способом в установленное преподавателем время; имеют место общие фразы и (или) несущественные недочеты в описании хода решения и (или) вывода (ответа).

2-1 балла выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует поверхностное понимание обучающимся предложенной проблемы; осуществлена попытка шаблонного решения задачи, но при ее решении допущены ошибки и (или) превышено установленное преподавателем время.

0 баллов выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует непонимание обучающимся предложенной проблемы, и (или) значительное место занимают общие фразы и голословные рассуждения, и (или) задача не решена.