

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич
Должность: ректор
Дата подписания: 07.06.2022 12:32:27
Уникальный программный ключ:
9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce536f0fc6

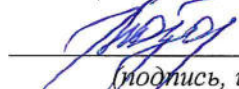
МИНОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Зав. кафедрой административного
и трудового права

(наименование ф-та полностью)

 Е.В. Позднякова

(подпись, инициалы, фамилия)

«28» 06 20 21 г.

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

Трудовое право

(наименование учебной дисциплины)

ОПОП ВО – 40.05.02 Правоохранительная деятельность

(код и наименование специальности)

Курск – 20 21

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.

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 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 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) Рострудом 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.

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 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.

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

Производственная задача № 1

Инженер Погорелова была уволена с государственного предприятия в связи с сокращением штатов и получила приглашение поработать домашней работницей у частного предпринимателя и уборщицей в частном магазине. Определите, законодательством какой отрасли права регулируются данные отношения.

Производственная задача № 2

Группа студентов строительного института во время каникул решила подзаработать и договорилась с гражданином Матвеевым о том, что в течение месяца они построят ему баню на даче. В указанный срок баня не была построена по вине Матвеева, который не обеспечил студентов-строителей материалами. Студенты-строители стали требовать оплаты за сверхурочную работу, под которой они понимали работу сверх указанного срока, а также справки о произведенной работе. Правомерны ли требования студентов-строителей? Нормативные правовые акты какой отрасли права регулируют указанные отношения? Как эти отношения называются?

Производственная задача № 3

Администрация вуза исключила студента Короткова за неуспеваемость без согласия профкома. Правомерно ли это? Распространяются ли статьи Трудового кодекса РФ,

касающиеся профсоюзов, на студентов? Какая отрасль права регулирует отношения между студентами и вузом?

Производственная задача № 4

Медицинские работники районной больницы в течение нескольких месяцев не получали заработную плату. Некоторые из них подали заявление о выплате заработной платы в комиссию по трудовым спорам, избранную на общем собрании трудового коллектива медицинских работников. Другие же решили бастовать. Как называются правоотношения, возникающие в данном случае? Между какими субъектами они возникают и, законодательством какой отрасли права регулируются названные отношения?

Производственная задача № 5

Студенты вуза обратились к декану факультета с просьбой изменить составленное деканатом расписание учебных (аудиторных) занятий, по которому они должны заниматься 48 часов в неделю. В обоснование своей просьбы они сослались на то, что максимальная норма рабочего времени трудящихся 40 часов в неделю. Обоснованы ли требования студентов? Какое законодательство регулирует правоотношения, возникающие между студентами и вузом? Как можно назвать эти отношения?

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 нее 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;

одиноким 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

Семеновой 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 Семеновой 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

Зими́на, 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 Зими́на на очередной отпуск в указанных обстоятельствах? Дайте правовую оценку ситуации.

Тема 7 Правовое регулирование оплаты труда

Производственная задача №1

Узнав, что бабушке требуется дорогостоящая операция, 16-летний школьник Иван решил устроиться продавцом в табачный киоск. Его устраивал размер предполагаемой оплаты труда и график работы. Но работодатель отказался принять Ивана на работу. Правомерны ли действия работодателя? Свой ответ поясните. Назовите любые две особенности регулирования труда работников младше 18 лет.

Производственная задача №2

Владелец интернет-магазина заключил срочный трудовой договор с тремя 15-летними учащимися профессионального лица. В соответствии с условиями договора каждый из них должен выполнять работы по упаковке покупок клиентов магазина в течение учебного года 4 раза в неделю, с 12:00 до 23:00 с часовым перерывом на обед. Какие нарушения были допущены при заключении договора? (Укажите три нарушения.)

Производственная задача №3

По итогам конкурса на замещение должности секретаря-референта работодатель от-ка-зал 50-летней Анне Ивановне, полностью соответствующей по своим профессиональным качествам должностным требованиям. На работу была принята 19-летняя студентка, не имевшая опыта работы и специального образования. Анна Ивановна сочла свои права нарушенными и обратилась в суд. Правомерны ли претензии Анны Ивановны? Дайте обоснованный ответ. В рамках какого судопроизводства будет рассмотрено это дело? Какая процессуальная роль будет у Анны Ивановны в судебном разбирательстве?

Производственная задача №4

К юбилею фирмы сотрудникам выписали премии. Некто А. узнал, что получил меньше, чем другие. Он вступил в спор с начальником. Отметим, что в этом учреждении решения руководства о премировании сотрудников нередко вызывали недовольство.

Определите по сфере проявления вид этого конфликта. Назовите любые два условия, при которых конфликта можно было избежать. Опираясь на обществоведческие знания, предложите один способ разрешения конфликта, прокомментировав его.

Производственная задача №5

Во время летних каникул 17-летний школьник Валерий решил устроиться курьером. Во время собеседования работодатель объяснил, что Валерия возьмут на работу без испытательного срока и медицинского осмотра, но для заключения трудового договора необходимо получить согласие хотя бы одного из родителей Валерия. Что в названных условиях заключения трудового договора противоречит российскому законодательству? (Назовите два противоречия).

Производственная задача №6

15-летняя Марина Иванова после окончания девяти классов решила устроиться на работу, продолжая обучение в 10 классе школы. Начальник почтового отделения, куда она обратилась с просьбой о трудоустройстве, отказал ей в приеме на работу, так как Марина не достигла возраста 16 лет, с которого допускается прием на работу.

Прав ли начальник почтового отделения, отказав Марине в приеме на работу? Обоснуйте свой ответ. Назовите две особенности трудоустройства несовершеннолетних.

Тема 8 Гарантии и компенсации

Производственная задача №1

Пчелинцева – старший инженер отдела труда муниципального предприятия «Водоканал» была уволена по сокращению штатов в связи с компьютеризацией предприятия. Пчелинцева в иске о восстановлении на работе указала, что ее предупредили за два месяца до увольнения о сокращении штатов, не предложили вакантной должности заместителя генерального директора. Пчелинцева также считала, что ей неправомерно не выплатили выходное пособие, ограничившись выплатой среднемесячного заработка за два месяца после увольнения. Юрисконсульт предприятия в возражениях на иск указал, что Пчелинцева отказалась от подписи в предупреждении о сокращении штатов, по поводу чего был составлен акт. Вакантная должность заместителя генерального директора истце не предлагалась, так как для занятия этой должности требуется высшее экономическое образование, которое у Пчелинцевой отсутствовало.

Какое решение должен вынести суд?

Производственная задача №2

Подлежат ли освобождению от работы с сохранением среднего заработка работники в случае вызова (направления) их:

- на заседание профкома для решения вопроса об увольнении другого работника;
- для работы членом избирательной комиссии;
- в военкомат для медицинского освидетельствования;
- в суд: свидетелем, истцом, ответчиком, присяжным заседателем;
- для работы в комиссии по трудовым спорам;
- для участия в научной конференции по профилю работы сотрудника;
- для прохождения обучения по безопасности труда;
- в прокуратуру: свидетелем, подозреваемым, потерпевшим?

Из каких источников будет выплачен заработок в этих случаях?

Производственная задача №3

АО направило сотрудника на учебу в университет с выплатой стипендии за счет АО. По окончании университета сотрудник возвратился на работу в АО, однако в выплате

единовременного пособия, расходов по проезду и провозу багажа ему было отказано. Подлежат ли возмещению эти суммы?

Производственная задача №4

Студент второго курса дневного обучения экономического факультета, работающий на 0.5 ставки в АО бухгалтером, попросил предоставить ему отпуск с сохранением заработной платы в один месяц для сдачи зачетов и летней сессии. Директор АО отказал в предоставлении ему такого отпуска, так как, по мнению директора, законом такие льготы предоставлены лишь для студентов-заочников, работающих на полную ставку. Поэтому директор предложил своему сотруднику написать заявление на предоставление отпуска за свой счет.

Правильно ли поступил директор АО?

Производственная задача №5

Колосову, направленному в служебную командировку, главный бухгалтер отказался возмещать расходы по проезду и найму жилого помещения, а также расходы на подарки для директора фирмы-партнера, в которую был откомандирован Колосов. Свое решение главный бухгалтер объяснил тем, что Колосов совершил поездку на своем личном автомобиле, жил в период командировки у родственников, а покупка подарков вообще не может считаться командировочными расходами.

Прав ли главный бухгалтер?

Производственная задача №6

Захаров был принят на работу водителем в ООО. Спустя год работы, автомобиль, которым он управлял, был продан. Поскольку у Захарова был личный автомобиль, директор ООО предложил Захарову передать этот автомобиль ООО по договору аренды транспортного средства с экипажем. Захаров, сомневаясь в правомерности такой сделки, обратился к юрисконсульту ООО с просьбой разъяснить, каким образом и на каких условиях возможно использование личного имущества работника в служебных целях.

Что должен посоветовать юрисконсульт?

Производственная задача №7

Работник в течение 7 месяцев был временно нетрудоспособен. После выхода на работу руководитель организации сообщил ему, что на его место принят другой работник, так как он очень долго отсутствовал. Работника также предупредили об увольнении в связи с сокращением штата.

Правомерны ли действия работодателя?

Тема 9 Трудовой распорядок. Дисциплина труда

Производственная задача №1

1 Правилами внутреннего трудового распорядка частного предприятия «Океан», разработанными и утвержденными единолично директором предприятия, предусматривалось применение таких дисциплинарных взысканий, как замечание, предупреждение о несоответствии занимаемой должности, увольнение.

Дайте правовую оценку этим правилам. Каким является порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка?

Производственная задача №2

Директор типографии приказом от 8 июня уволил с работы печатника Протасова за отказ от поездки для принятия печатной машинки, которое имело место 10 мая. По решению суда, куда обратился Протасов, он был восстановлен на работе. 20 июня директор издал

приказ о восстановлении Протасова на работе и одновременно этим приказом объявил ему выговор.

Правомерен ли объявленный выговор?

Производственная задача №3

Проверкой контрольно-ревизионного управления финансово-хозяйственной деятельности предприятия за двухгодичный период было установлено десять фактов нарушения финансовой дисциплины главным бухгалтером предприятия. На основании акта КРУ главный бухгалтер был уволен за систематическое невыполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

Правомерно ли примененное такого дисциплинарного взыскания?

Производственная задача №4

15 января бухгалтером Сорокиной по небрежности была неправильно оформлена накладная на выдачу материальных ценностей. В результате чего предприятию нанесен материальный вред на сумму 50 грн. Этот факт было выявлен во время аудиторской проверки 30 июля этого же года, а 5 августа этого же года приказом директора предприятия Сорокиной был объявлен выговор.

Правомерно ли примененное взыскание?

Производственная задача №5

Слесарь Романов 20 марта самовольно оставил работу. Директору предприятия об этом стало известно из докладной записки начальника цеха 25 марта. С 1 апреля по 25 июня Романов находился на больничном. 30 мая директором предприятия был издан приказ о наложении на Романова дисциплинарного взыскания.

Правомерно ли примененное дисциплинарное взыскание?

Тема 10 Занятость и трудоустройство

Производственная задача №1

В поисках работы в службу занятости обратился Зуев в возрасте 46 лет. Не подобрав подходящую работу, служба занятости отказала ему в признании безработным, так как он — бывший военный, получающий пенсию за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению. Зуев не согласился с таким решением, так как рассчитывал на получение пособия по безработице в период поиска работы, поскольку размер пенсии невелик, и, кроме того, он собирался искать работу с помощью центра занятости. Может ли быть Зуев признан безработным? Какую поддержку он может получить в центре занятости?

Производственная задача №2

Зайцев состоял на учете в центре занятости в качестве безработного два месяца. За этот период ему дважды выдавали направление на подходящую работу, но трудоустроен он не был, так как в первый раз вакансия была уже занята, а второй раз — он отказался от поступления на работу, так как заработная плата, предложенная ему, была слишком мала (6000 руб.). Зайцев получил в службе занятости третье направление на работу. Придя на другой день в организацию, куда было дано направление, он получил отказ, так как этой организации нужен был специалист иного профиля. Зайцев принес в службу занятости направление с отметкой о причине отказа в приеме на работу, а через неделю узнал, что ему приостановили выплату пособия на один месяц. Зайцев не согласился с решением службы занятости. В каких случаях и на какой срок может быть приостановлена выплата пособия по безработице? Как Зайцев может защитить свои права безработного?

Производственная задача №3

Инженер Кукушкин был уволен с предприятия в связи с его ликвидацией. Он обратился в районное отделение службы занятости с целью подыскания ему подходящей работы и регистрации в качестве безработного. Ему предложили работу в качестве техника по его специальности. Он отказался, считая, что место работы слишком удалено от места жительства (2 часа езды к месту работы) и оплата составляет 7000 рублей, что значительно ниже прежней. Можно ли считать предложенную Кукушкину работу подходящей? Какие документы ему необходимо представить для регистрации в качестве безработного?

Производственная задача №4

Лукашина 23 года проработала продавцом в рыбном магазине. После продажи магазина она была уволена по собственному желанию. Лукашина встала на учет в центр занятости и имела статус безработной уже десять месяцев. Ей неоднократно отказывали работодатели, к которым она получала направления на трудоустройство (Лукашиной — 53 года). Два раза она сама отказалась от предложенной работы, так ей предлагали вакансии разнорабочей на стройке. Служба занятости приостановила ей выплату пособия на три месяца. Оцените правомерность действий службы занятости. Какова может быть общая продолжительность выплаты Лукашиной пособия по безработице, а также его размер? Может ли быть Лукашиной досрочно назначена пенсия по старости?

Тема 11 Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

Производственная задача №1

Мастер цеха по производству силикатного кирпича ООО “Бетонконтрукции” Парин приказом начальника цеха направлен на кур-сы повышения квалификации с частичным отрывом от производства. Парин с приказом не согласился, указывая, что проработал на заводе три года и начальник цеха не вправе направлять его на курсы и в на-стоящее время у него большой объем работы, поэтому он не должен по-вышать свою квалификацию. Разрешите спор.

Производственная задача №2

Департамент федеральной государственной службы занятости по Самарской области обратился в Арбитражный суд Самарской области с иском к муниципальному учреждению культуры “Звезда” о взыскании 10 000 рублей расходов по обучению бывшей работницы, уволенной в связи с сокращением штата. Представитель учреждения в суде иск не признал, указав, что в соответствии с действующим законодательством о занятости на работодателя не возложена обязанность по возмещению службам занятости затрат на создание специальных рабочих мест и профессиональную подготовку, повышение квалификации, переподготовку других категорий высвобождаемых работников. Решением суда в удовлетворении иска отказано. Правильно ли решение суда.

Производственная задача №3

Фомин работал летчиком-испытателем в гражданской авиации. Приказом администрации он был уволен с работы ввиду несоответствия занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации. Пово-дом к увольнению послужило то обстоятельство, что Фомин при сдаче экзаменов на повышение квалификации летчика-испытателя (с четверто-го класса на третий) получил оценки по специальным дисциплинам ниже требуемых. Поэтому ему было отказано в повышении класса летчика-Испытателя. Считая свое увольнение незаконным, Фомин обратился в суд с иском о восстановлении на работе, указав в нем, что за три месяца до увольнения он прошел проверку теоретических знаний

и практической работы, подтвердил четвертый класс летчика-испытателя и по заключению квалификационной комиссии признан годным к летной работе. Какое решение должен вынести суд? Какие последствия могут иметь место для работника, который не справился с квалификационным экзаменом (зачетом)?

Производственная задача №4

Иванов заключил с ОАО “Строймонтаж” ученический договор на профессиональное обучение по специальности “Каменщик” сроком на 4 года. Через два года обучения Иванов сильно заболел и месяц пролежал в больнице. После того, как его выписали из больницы, он узнал, что директор ОАО “Строймонтаж” Петров направил ректору строительного института, в котором обучался Иванов письмо, в котором указал, что Иванов с нового семестра должен быть переведен на специальность “Трубопрокладчик”. Иванов не согласился с данным решением директора ОАО “Строймонтаж” и обратился в прокуратуру.

Вы в роли прокурора. Какие разъяснения следует дать Иванову.

Тема 12 Охрана труда

Производственная задача №1

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

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

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

Производственная задача №2

Мастером участка выявлены факты ведения высотных работ без применения страховочных монтажных поясов. Виновные рабочие подвергнуты штрафу в размере 200 руб. за каждый случай зафиксированного административного нарушения. Нарушители также были направлены на обучение правилам охраны труда с отрывом от работы на пять дней без сохранения заработка. Указанные действия администрации соответствуют инструкции по охране труда, действующей на предприятии.

Законны ли действия администрации?

Производственная задача №3

Мастер линий проводного радиовещания, прибывший в соответствии с нарядом для восстановления нарушенного провода, закрепленного на деревянном столбе высотой 4,5 метра, отказался без подъемника исправлять повреждение, так как столб находится в ветхом состоянии и опасен, по его мнению, для подъема без спецтехники. По докладной

диспетчера узла связи мастеру был объявлен выговор. Он также лишен премии за текущий месяц на 50%.

Правомерны ли действия мастера и администрации?

Производственная задача №4

В приложении к коллективному договору нефтегазового предприятия, именуемом "Положение об охране труда и социальной защите от несчастных случаев", в частности, указано: прием на работу, связанную с производственным риском, разрешен только при условии прохождения психологического тестирования в лаборатории завода. Лица, получившие отрицательное заключение психолога, на работу не принимаются; работники, не имевшие в течение года замечаний по безопасности труда, премируются в размере среднемесячного заработка из фонда охраны труда; работники, нарушавшие правила охраны труда, своевременно не прошедшие обучения и не сдавшие экзамена о допуске к работе, обязаны внести в указанный выше фонд от 5% до 10% своего месячного заработка за каждое зафиксированное нарушение (добро-вольно или путем удержания из заработка); лица, находившиеся на работе в нетрезвом состоянии, вносят в фонд 20% месячного заработка и обязаны пройти за свой счет проверку знаний по технике безопасности как условие допуска к дальнейшей работе; - руководители, виновные в нарушении требований безопасности труда, сокрытии фактов таких нарушений, обязаны возместить причиненный предприятию ущерб в полном объеме, включая средства, не полученные в результате простоя оборудования; время приостановки работы по причинам несоблюдения охраны труда оплачивается как простой по вине работников или работодателя; работники, занятые на оборудовании, эксплуатация которого запрещена по мотивам безопасности, переводятся без их согласия на другую работу на все время запрета эксплуатации с оплатой по фактически выполняемой работе; все работники обязаны немедленно сообщить о каждом несчастном случае, нарушении требований безопасности труда и т. п. непосредственному руководителю, а в случае невыполнения данного правила, виновные наказываются в дисциплинарном порядке, лишаются всех видов стимулирующих выплат сроком на 1 год.

Дайте оценку каждого пункта Положения с точки зрения его соответствия (несоответствия) действующему трудовому законодательству.

Производственная задача №5

Водители Иванов и Петров отказались прослушать инструктаж по технике безопасности при приеме на работу. В беседе с инженером по технике безопасности автобазы они заявили, что квалификация у них высокая, а закон не обязывает их проходить инструктаж, который проводится, по их мнению, только с работниками низкой квалификации.

Правы ли работники? Какие виды инструктажа Вы знаете, кто и в каком порядке его проводит?

Производственная задача №6

В прокуратуру поступило заявление о несчастном случае с работником завода "Стройсервис" Багровым. По заявлению проведена проверка, затребованы объяснения, в результате чего было выявлено, что расследование этого и многих других несчастных случаев не проводилось, факты несчастных случаев администрацией завода не фиксируются, виновные в производственных травмах не устанавливаются, никаких мер по устранению причин несчастных случаев не принимается. Соответствующие материалы направлены также в Рострудинспекцию и отраслевой профсоюз.

Каковы последствия несоблюдения правил расследования и учета несчастных случаев на производстве?

Производственная задача №7

При проверке организации охраны труда на предприятии “Салют” инспекторами Ленинского района было установлено, что на данном предприятии отсутствует самостоятельная служба по охране труда. Директор ООО “Салют” отказался выполнять предписание главного инспектора по созданию на предприятии самостоятельной службы, аргументируя это тем, что на заводе работает только 30 человек, поэтому создание специальных служб по охране труда не требуется. В свою очередь главный инспектор по охране труда Ленинского района составил протокол о совершении директором ООО “Салют” административного правонарушения, предусмотренного статьей 5.27 КоАП РФ. В протоколе отмечалось, что согласно штатному расписанию, утвержденному год назад, на предприятии должно работать 70 человек. Поэтому в соответствии со статьей 217 ТК РФ в ООО “Салют” должна была быть создана специальная служба по охране труда. Директор ООО “Салют” обратился к адвокату за консультацией. Вы в роли адвоката. Проанализируйте ситуацию с точки зрения ТК РФ и дайте разъяснения.

Тема 13 Расследование и учет несчастных случаев на производстве

Производственная задача №1

На предприятие прибыл студенческий строи-тельный отряд, которому для работы был выделен самостоятельный участок. Во время работы один из студентов получил травму. Кто должен расследовать и учитывать этот несчастный случай?

Производственная задача №2

В пути следования на работу на городском транспорте работник предприятия получил травму вследствие дорожно-транспортного происшествия. По какой форме должен быть составлен акт об этом НС?

Производственная задача №3

Рабочий по пути с работы домой должен зайти в магазин, чтобы сделать необходимые для дома покупки. По какой форме должен быть составлен акт о НС, если он произойдет: 1) в пути с завода до магазина? 2); в пути из магазина до дома?

Производственная задача №4

Рабочий, получивший травму на производстве, не был освобожден от работы (не получал больничного лис-та), а по заключению лечебного учреждения был переве-ден сроком на 2 дня, до восстановления прежней трудоспо-собности, на другую работу. Подлежит ли этот НС рассле-дованию? Если подлежит, то каким документом следует оформить результаты такого расследования?

Производственная задача №5

Играя во время обеденного перерыва в волей-бол один из игроков (работник Механического цеха) при приеме мяча получил вывих указательного пальца правой руки и на несколько дней был освобожден от работы. Во-лейбольная площадка находится на территории предприя-тия. К какой категории следует, отнести данный НС?

Производственная задача №6

В проектно институте готовилась научно-практическая конференция. Возникла необходимость срочно оповестить ряд докладчиков об изменении регламента про-ведения конференции. Руководство института, зная, что у инженера Ю. есть личная автомашина, на которой он приехал на работу, и которая находится здесь же, попросило его выполнить это поручение.. В пути следования Ю. попал в аварию и получил травму. К какой категории НС следует отнести эту травму?

Тема 14 Материальная ответственность сторон трудового договора

Производственная задача №1

У заведующего лабораторией Минского технологического техникума Васильева обнаружена недостача фотоаппарата. В возмещение ущерба он предложил нанимателю передать имевшийся у него фотоаппарат. Поскольку фотоаппарат был иной марки, наниматель отказался принять его в счет возмещения ущерба и предъявил в суд иск.

Будет ли Васильев нести материальную ответственность?

Какой предусмотрен законодательством порядок возмещения материального ущерба работником?

Производственная задача №2

Столяр Буткевич при обработке деталей из-за невнимательности поломал станок. Директор фабрики издал приказ о взыскании с него материального ущерба в размере полной стоимости ремонта станка, что составило 900 000 рублей. Средний заработок Буткевича составляет 2 500 000 рублей.

Какой вид материальной ответственности может быть применен к Буткевичу? Каков порядок взыскания материального ущерба?

Производственная задача №3

Водитель Шарков, находясь в нетрезвом состоянии, в обеденный перерыв, совершил аварию, в результате которой был поврежден служебный автомобиль. Ремонт автомобиля обошелся предприятию 5 000 000 рублей. Средний заработок Шаркова составляет 1800 000 рублей.

Какой вид материальной ответственности должен быть применен к Шаркову?

Какой порядок возмещения ущерба?

Производственная задача №4

Антонов работал по срочному трудовому договору. За месяц до истечения срока договора он подал заявление об увольнении. По истечении срока трудового договора он не вышел на работу. Через 1 месяц Антонова Пригласили в отдел кадров и ознакомили с приказом об увольнении, выдали ему трудовую книжку и окончательный расчет.

1-Какие нарушения трудового законодательства допустил наниматель?

2-Будет ли он нести материальную ответственность?

3-Может ли Антонов взыскать моральный вред?

Производственная задача №5

Во время гарантийного срока на объекте строительства обнаружили брак (трещины в стенах). Было установлено, что работа выполнена не по проекту. Прораб, который производил работы на объекте, уволен.

Можно ли его привлечь к материальной ответственности?

Поясните порядок привлечения к материальной ответственности?

Тема 15 Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров

Производственная задача №1

При приеме на работу на должность менеджера фирмы в отделе кадров от Смирновой Т.И. потребовали следующие документы:

- 1) паспорт;
- 2) трудовую книжку;
- 3) диплом о высшем образовании;
- 4) справку о состоянии здоровья;

5) характеристику с прежнего места работы.

Правомерно ли требование администрации о предоставлении Смирновой Т.И. всех перечисленных документов?

Производственная задача №2

Кириллов М.10 марта написал заявление о приеме на работу на завод в качестве мастера и согласился на прохождение месячного испытания.11 марта он приступил к работе. Приказ же о его приеме на работу был издан лишь 14 марта. Отработав 2 недели, Кириллов заболел и неделю находился на больничном. Когда же он в начале четвертой недели вышел на работу, то ему был объявлен приказ администратора о том, что со следующего дня он увольняется как не выдержавший испытания. С какого времени заключен трудовой договор с Кирилловым? Правомерно ли ему назначено испытание при приеме на работу? Законно ли он уволен? Где он может обжаловать решение об увольнении, если считает его незаконным?

Производственная задача №3

Бухгалтер Тимофеева была переведена из одного банка в другой; круг обязанностей, режим работы, заработная плата и другие условия работы при этом не изменились. Тимофеева обжаловала перевод в комиссии по трудовым спорам, как произведенный без ее согласия.

Какое решение должна вынести комиссия по трудовым спорам?

Изменится ли решение задачи, если этот банк находится в другом районе города?

Оформите решение комиссии по трудовым спорам.

Производственная задача №4

Иванова заключила трудовой договор на 5 лет о работе в салоне красоты в качестве косметолога. Проработав 1,5 года, она подала заявление с просьбой уволить ее по собственному желанию.

Вправе ли Иванова требовать увольнения по собственному желанию?

В каком порядке производится прекращение трудового договора по инициативе работника?

Производственная задача №5

В связи с сокращением объема работ управляющий фирмы издал приказ о сокращении трех работников. Под сокращение попали: Иванова, не имеющая специальной квалификации; Соколова, проработавшая в фирме всего полгода, пенсионерка Петрова. Впоследствии выяснилось, что Соколова беременна.

Каков порядок увольнения работников по сокращению штатов?

Какие гарантии предусмотрены законом высвобождаемым работникам?

Правомерны ли действия администрации по условиям задания?

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 отношений 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 обязанности и отвечать за трудовые правонарушения.	Субъекты трудового права
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 А) работники и работодатели Б) продавцы и покупатели В) службы и органы занятости Г) арендаторы и арендодатели	ОТРАСЛИ ПРАВА 1) семейное право 2) трудовое право 3) гражданское право
---	---

Д) усыновители и усыновленные	
-------------------------------	--

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.

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

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 попражнения; 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, Скляров обратился к администрации с просьбой освободить его от занимаемой должности по собственному желанию. В тот же день был издан приказ об увольнении Склярова по соглашению сторон. Через два дня после издания приказа Скляров 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

относилось 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-балльной шкале следующим образом:

Соответствие 100-балльной и 5-балльной 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.