Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Санкт-Петербургская юридическая академия»

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Трудовое право

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Квалификация выпускника Бакалавр

Направленность (профиль) Административно-управленческая и офисная деятельность

Санкт-Петербург
2026

1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций

В процессе изучения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы следующие компетенции:

УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.

ПК-3. Способен квалифицированно применять нормативные правовые акты, в том числе положения трудового законодательства и иные правовые нормы (локальные) в профессиональной деятельности.

Индикаторы достижения компетенций	Планируемые результаты обучения
ИД.1 (УК-2) Понимает круг задач в рамках поставленной цели. ИД.2 (УК-2) Демонстрирует способность выбирать оптимальные способы решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.	**Знает:** **РО-1ИД-1(УК-2)** ключевые положения законодательства Российской Федерации, регламентирующего правоприменительную деятельность в соответствии с профилем профессиональной деятельности; **РО-2ИД-1(УК-2)** методологию и понятий аппарат правового управления.
	Умеет: **РО-3ИД-1(УК-2)** анализировать и правильно квалифицировать факты и возникающие в связи с ними правовые отношения, грамотно применять соответствующие правовые нормы при осуществлении кадрового планирования и управления кадрами при осуществлении служебной деятельности государственных гражданских и муниципальных служащих; **РО-4ИД-1 (УК-2)** использовать методы управления для эффективности осуществления профессиональной деятельности.
	Владеет: **РО-5ИД-1(УК-2)** юридической и специальной терминологией, навыками работы с правовыми актами, способностью принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации; **РО-6ИД-1(УК-2)** основными инструментами и методами управления для повышения эффективности профессиональной работы, на основе действующих правовых норм.
ИД.1 (ПК-3) Основные правовые нормы, содержащиеся в законодательстве Российской Федерации и нормативных правовых актах, в том числе положения трудового законодательства. **ИД.2 (ПК-3)** Умение анализировать и	**Знает:** **РО-1ИД-1(ПК-3)** основные понятия, содержащиеся в правовых актах по управлению персоналом в сфере организации труда в Российской Федерации; **РО-2ИД-1(ПК-3)** понимает основные

соотносить различные правовые нормы со своей профессиональной деятельностью. **ИД.3 (ПК-3)** Владеть навыками квалифицированно применять нормативные правовые акты в профессиональной деятельности, в том числе положения трудового законодательства.	правовые понятия и нормы локальные нормативные акты организации (правила внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда, должностные инструкции и т.п.).
	Умеет: **РО-3ИД-2(ПК-3)** анализировать и соотносить правовые нормы с конкретными задачами в сфере управления персоналом.
	Владеет: **РО-4ИД-1(ПК-3)** навыками квалифицированно применять нормативные правовые акты на практике: грамотно составлять трудовые договоры и локальные акты, обосновывать свои решения ссылками на закон. **РО-5ИД-1(ПК-3)** навыками проводить правовой аудит документов, минимизировать риски трудовых споров и нарушений.

2. Примерные задания для проведения текущего контроля успеваемости

Тестовые задания

Вариант 1

1. Тарифная ставка определяет:

А) размер оплаты труда рабочего за выполненный объем работ

Б) размер оплаты труда рабочего за единицу времени

В) размер номинальной заработной платы

Г) размер аккордной заработной платы

2. Тарифная сетка предназначена для:

А) установления соотношений в оплате труда рабочих в зависимости от их квалификации

Б) определения уровня реальной заработной платы

В) определения размера номинальной заработной платы

Г) определение минимального размера оплаты труда

3. Основные формы заработной платы – это:

А) номинальная и реальная

Б) повременно-премиальная и сдельно-премиальная

В) повременная и сдельная

Г) аккордная и повременная

Д) тарифная и бестарифная

4. В основе тарифной заработной платы лежит:

А) штучная расценка

Б) объем изготовленной продукции

В) норма времени

Г) норма выработки

Д) часовая тарифная ставка

5. Норма выработки определяет:

А) затраты времени на изготовление единицы продукции

Б) объем продукции, который работник должен изготовить за определенный период времени

В) объем реализации готовой продукции

Г) оплату труда за выпуск единицы продукции

6. Поштучная расценка определяет:

А) оплату труда за выпуск единицы продукции

Б) оплату труда за выполнение плана производства
В) размер аккордной заработной платы
Г) оплату работы в течение одного часа

7. Повременная заработная плата зависит:

А) от нормы времени и штучной расценки
Б) от отработанного времени и штучной расценки
В) от штучной расценки и часовой тарифной ставки
Г) от отработанного времени и часовой тарифной ставки
Д) от нормы выработки и квалификации работника

8. К системам заработной платы относятся:

А) аккордная
Б) повременная
В) сдельная
Г) сдельно-прогрессивная
Д) простая повременная

9. Современные системы оплаты труда - это:

А) развитие систем участия
Б) деление заработной платы на основную и дополнительную
В) индивидуализация труда
Г) развитие аккордно-премиальных систем

10.Сумма денег, которую человек получает за труд, называется:

А) реальная зарплата
Б) номинальная зарплата

11. Номинальная зарплата выросла в 2 раза, а цены выросли в 4 раза. Реальная зарплата:

А)уменьшилась
Б)увеличилась
В)не изменилась

12.Цены и номинальная зарплата уменьшились в 3 раза. Реальная зарплата:

А)уменьшилась
Б)увеличилась
В)не изменилась

13.При увольнении выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится:

А) в день, установленный для выдачи заработной платы
Б) 1-го числа месяца, следующего за месяцем увольнения
В) в день увольнения работника

14. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается:

А) не менее чем в полуторном размере
Б) не менее чем в двойном размере
В) Не менее чем в двойном размере или по желанию работника в одинарном размере с предоставлением другого дня отдыха

15. Для определения среднего заработка используется:

А) средний месячный заработок, рассчитанный за период 1 год, предшествующий расчету.
Б) средний дневной заработок, умноженный на количество дней (рабочих, календарных) в периоде, подлежащем оплате;
В) заработная плата за три любые полностью отработанных месяца.

16. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать:

А) 20 %
Б) 20%, в случаях, предусмотренных федеральными законами, 50%, а при наличии задолженности по алиментам — 70%;
В) 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, — 50%.

17. Выберите, какие из перечисленных удержаний относятся к обязательным:

А) профсоюзные взносы
Б) налог на доходы физических лиц
В) по кредитам, полученным в банках

Вариант 2

1.Выступает стороной трудового отношения…
А) Преподаватель университета
Б) Капитан речного корабля
В) Индивидуальный предприниматель
Г) Свободный художник
Д) Домохозяйка
Е) Военнослужащий
2. Нормы Конституции РФ, закрепляющие основные начала правового регулирования труда, отражают _____ трудового права
А) Единство
Б) Унификацию
В) Различие
Г) Дифференциацию
3. Какие отношения отдельных категорий лиц, связанные с трудом, не регулируются отраслями российского права:
А) Государственные служащие
Б) Надомники
В) Подрядчики
Г) Члены производственных кооперативов, не являющиеся наемными работниками
Д) Служащие органов внутренних дел и органов безопасности
Е) Домохозяйки
Ж) Учащиеся, осваивающие знания
4. Трудовой кодекс РФ….
А) Определяет круг отношений, регулируемых трудовым законодательством
Б) Позволяет решать некоторые вопросы, относящиеся к трудовым отношениям, с помощью гражданского права
В) Распространятся на военнослужащих и служащих органов внутренних дел
Г) Закрепляет договорный метод регулирования трудовых отношений
Д) Предоставляет профессиональным союзам широкие полномочия в сфере установления и
применения условий труда
Е) Впервые легально закрепляет принципы трудового права
Ж) Закрепляет понятие трудового права
5. Постановления Пленума Верховного Суда РФ по трудовым делам….
А) Разъясняют, как следует применять конкретные нормы трудового права
Б) Устанавливают новые правила поведения участников трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений
В) Восполняют имеющиеся пробелы в трудовом законодательстве
Г) Относятся статьей 5 Трудового кодекса РФ к источникам трудового права
Д) Должны быть согласованы с Министерством здравоохранения и социального развития РФ
6. Случаи применения принудительного труда:
А) Работа, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской повинности и военной службе
Б) Уборка территории школы учениками в учебное время без их согласия
В) Труд заключенных
Г) Производственная практика
Д) Сверхурочные работы без согласия работника

Е) Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы

7. Трудовая правосубъектность включает в себя трудовую…

А) Правоспособность

Б) Дееспособность

В) Деликтоспособность

Г) Субъективные права

Д) Обязанности

Е) Гарантии прав и обязанностей

8. Нормативные правовые акты в сфере трудового права по общему правилу:

А) Имеют обратную силу

Б) Не имеют обратной силы

9. Федеральный закон от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» устанавливает _____ основы создания профсоюзов

А) Экономические

Б) Социальные

В) Правовые

Г) Организационные

Д) Технические

10. Профсоюзная собственность – это собственность…

А) Профсоюзной организации (объединения профсоюзов) в целом

Б) Каждого из членов профессионального союза (объединения профсоюзов)

В) Руководителей профессионального союза (объединения профсоюзов)

Г) Работодателя

11. Главным, связывающим все правоотношения в сфере трудового права, выступает

А) Правоотношение по обеспечению занятости и трудоустройству

Б) Правоотношение по организации труда и управлению трудом

В) Трудовое правоотношение

Г) Правоотношение по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Д) Правоотношение по социальному партнерству

12. Если обучающий занят только обучением учеников, то его правоотношение с работодателем по обучению возникает у обучающего как…

А) Дополнительное к его трудовому правоотношению

.Б) Факультативное к его трудовому правоотношению

В) Разновидность трудового правоотношения

13. Принципами социального партнерства являются…

А) Равноправие сторон

Б) Свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда

В) Финансовая состоятельность сторон

Г) Добровольность принятия сторонами на себя обязательств

Д) Компетентность в трудовом законодательстве и иных актах, содержащих нормы трудового права

Е) Обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений

14. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений состоит их представителей…

А) Президента РФ

Б) Правительства

В) Общероссийских объединений профсоюзов

Г) Общероссийских объединений работодателей

Д) Федеральной службы по труду и занятости

15. Предусмотренный ст. 41 Трудового кодекса РФ перечень вопросов, обязательства по которым могут включаться в коллективный договор, является…

А) Исчерпывающим

Б) Открытым

В) Отсылочным

Г) Бланкетным

16. Основными формами участия работников в управлении организацией являются…

А) Принятие локальных нормативных актов

Б) Учет мнения представительного органа работников

В) Участие в разработке и принятии коллективных договоров

Г) Участие в разрешении трудовых споров

Д) Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников

17. Деятельность граждан, связанная с удовлетворением _____ и _____ потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им _____ , _____, называется занятостью.

18. При регистрации гражданина в качестве безработного он представляет в орган занятости…

А) Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность

Б) Сберегательную книжку и иные документы, свидетельствующие об их финансовом положении

В) Трудовую книжку или иные документы, подтверждающие стаж

Г) Карточку члена профсоюза

Д) Документы, удостоверяющие профессиональную квалификацию

19. Гражданам, направленным органами службы занятости на профессиональную подготовку, повышение квалификации или переподготовку, стипндия начисляется мс _____ дня их обучения

А) Первого

Б) Второго

В) Пятого

Г) Седьмого

20. Порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров определяется:

А) Федеральными органами государственной власти

Б) Органами государственной власти субъектов РФ

В) Органами местного самоуправления

Г) Локальными нормативными актами, принимаемыми работодателями

Д) Коллективными договорами и соглашениями

2.2. Примерный перечень практико-ориентированных заданий

1. Директор завода, в связи с падением объемов производства, организовал бригаду из ранее уволенных работников, для выполнения ремонтно-строительных работ вне территории завода. Договор был заключен лишь с бригадиром, который получал вознаграждение и перераспределял всю сумму между членами бригады. По истечении 10 месяцев работы, бригадир обратился в профсоюз с просьбой разъяснить, в каких отношениях бригада состоит с заводом и полагается ли им компенсация за неиспользованный отпуск. Составьте ответ заявителю от имени профсоюза.

2. Орган исполнительной власти субъекта РФ принял нормативный акт, увеличивающий выплаты при увольнении работников по сравнению с федеральным уровнем.

Допустимы ли такие действия органа исполнительной власти субъекта РФ с точки зрения законодательства РФ?

Назовите особенности разграничения полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

3. Руководитель организации единолично внес изменения в правила внутреннего трудового распорядка, касающиеся изменений режима работы организации, мотивируя свое

решение отсутствием профкома, что привело к возникновению коллективного трудового спора.

В каком порядке принимаются и изменяются правила внутреннего трудового распорядка? Составьте заключение юрисконсульта.

4. Хитрунов в рабочее время изготавливал инвентарь для собственной дачи, допустив порчу оборудования организации. Учитывая, что ущерб нанес при самовольном использовании технических средств организации, работодатель включил в размер ущерба, подлежащего возмещению, упущенную выгоду (неполученные доходы) на основании Положения о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный организации. В судебном заседании представитель ответчика заявил, что включение в размер ущерба упущенной выгоды недопустимо, так как Трудовой кодекс РФ предусматривает возмещение только прямого действительного ущерба, и подлежит применению как нормативный как высшей юридической силы.

Какой нормативный акт подлежит применению при вынесении решения суда?

5. Коммерческая организация в трудовых договорах со своими работниками предусматривает условие, что работник в случае досрочного расторжения трудового договора по собственной инициативе, во-первых, выплачивает работодателю неустойку в размере 50 тыс. руб., во-вторых, не вправе устраиваться на работу в организацию с аналогичным профилем работы.

Оцените правомерность таких условий. Вправе ли организация устанавливать порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора?

6. В организации в целом и в ее обособленном структурном подразделении заключены отдельные коллективные договоры. Коллективный договор организации предусматривает большие размеры стимулирующих выплат (премий) по сравнению с коллективным договором ее филиала.

Какой коллективный договор подлежит применению для оплаты труда работников филиала? Охарактеризуйте особенности коллективного договора как источника трудового права.

7. В трудовом договоре и должностной инструкции работника (продавца), принятого на работу с испытательным сроком три месяца, отсутствует указание на обязанность вежливого обращения с клиентами. Вправе ли работодатель уволить работника до истечения срока испытания в случае поступления от клиентов жалоб на грубость работника? Дайте характеристику должностной инструкции, назовите особенности разработки и принятия этого документа. Охарактеризуйте функции и назначение должностной инструкции.

8. Гражданину Морозову, имевшему регистрацию в г.Сургут, отказали в трудоустройстве в г. Тюмень по факту отсутствия тюменской регистрации. Морозов обжаловал отказ в суд, ссылаясь на то, что работодателем нарушен принцип равенства прав граждан. Раскройте содержание принципа равенства граждан в трудовом праве, укажите нормы, в которых реализуется этот принцип. Разрешите спор по существу.

9. На стенде перед входом в организацию по обслуживанию железнодорожного транспорта вывешено объявление о приглашении на работу мужчин, имеющих справку о состоянии здоровья и соглашающихся пройти профессиональный отбор. Определите свою позицию и поясните, соответствуют ли эти требования принципу свободы труда и запрещению дискриминации, раскройте их содержание.

10. Один из сотрудников ООО «Техсбыт» был случайно замечен на чужом объекте. После проверки службой безопасности оказалось, что этот работник не только работает по совместительству в компании конкурента, но и берёт дополнительные вознаграждения с клиентов ООО «Техсбыт» за свои услуги. В связи с этим работника уволили из ООО «Техсбыт». Ссылаясь на принципы трудового права, определите правомерность действий работника и его работодателя.

11. В ходе проведения проверки по охране труда профком обнаружил, что грузчиком работает 15-летний Мухин. Информация поступила в государственную трудовую инспекцию. В адрес работодателя было вынесено предписание о необходимости прекращения трудового

договора в связи с нарушением правил приема на работу. Составьте юридическое заключение. Назовите специфику правового статуса несовершеннолетних работников.

12. Организация (численность штата - 15 человек) отказала в трудоустройстве гражданину, имеющему инвалидность. При этом отказ был обоснован именно тем, что гражданин является инвалидом, и состояние его здоровья препятствует ему занимать указанную должность и осуществлять на ней трудовую деятельность, исполняя должностные обязанности в полном объеме. Правомерны ли действия организации? Дайте понятие праводееспособности работника как субъекта трудового права. Назовите случаи ограничения дееспособности работника. Назовите особенности применения труда лиц с пониженной трудоспособностью.

13. Работник письменно предупредил работодателя об увольнении по собственному желанию и отработал две недели. Однако в последний рабочий день перед увольнением между работником и работодателем произошел конфликт, в результате, работник стер все файлыс базами данных клиентов, договоров из своего рабочего компьютера. Следствием его действий стало нарушение нормального хода работы организации. Как работодатель может поступить в этой ситуации? Назовите и охарактеризуйте виды юридической ответственности работника.

14. Петрова устроилась на работу в Западно-Сибирский банк Сбербанка России в г. Тюмень. Кто в данном случае будет выступать в качестве работодателя? К кому Петрова может предъявлять исковые требования в случае возникновения трудового спора?

15. Свиридов, зарегистрированный в качестве индивидуального предпринимателя, занимается торгово-закупочной деятельностью и хочет взять на постоянную работу кассира. В налоговой инспекции Свиридову сказали, что кассир должен зарегистрироваться в качестве предпринимателя. Правомерно ли это требование налоговой инспекции? Как нужно оформить отношения между предпринимателем Свиридовым и кассиром?

16. Профсоюзный комитет ООО «Интеграл», работающий на общественных началах, обратился к руководству ООО с предложением начать переговоры о заключении коллективного договора. Однако директор ООО отказался от переговоров, пояснив, что профком не проходил государственную регистрацию, не обладает правами юридического лица и, следовательно, не является субъектом трудовых отношений. Дайте оценку действиям директора.

17. Выборная профсоюзная организация выдвинула требования о расторжении трудового договора с руководителем организации вследствие того, что в организации нарушается трудовое законодательство, задерживается выплата заработной платы, не установлено новое оборудование. Правомерны ли требования профсоюзной организации? Какие меры должны предпринять юрисконсульт, представляющий интересы работодателя?

18. На собрании работников организации вынесено решение о необходимости выплаты премии по итогам работы за год. Главный бухгалтер обратился за разъяснением в юридический отдел. Составьте юридическое заключение. Проанализируйте права работников на участие в управлении организацией.

19. Работодатель с целью улучшения работы организации решил создать производственный совет. Юристу организации было дано поручение разработать алгоритм осуществления этого мероприятия в соответствии с действующим законодательством. Подготовьте необходимые материалы.

20. На частном предприятии «Озон» нет коллективного договора. На требование работников заключить такой договор, директор предприятия заявил, что коллективный договор не может быть заключен из-за отсутствия на предприятии профсоюзной организации. Правомерно ли заявление директора предприятия? Кто может быть сторонами коллективного договора? Предусмотрена ли ответственность за уклонение от заключения трудового договора?

21. В отраслевом тарифном соглашении содержится положение о том, что дополнительный отпуск устанавливается только тем работникам организации, которые являются членами профсоюзной организации; при невыполнении условий настоящего соглашения трудовой договор с руководителем организации подлежит расторжению по

требованию профсоюзной организации. Правомерны ли условия указанные в профессиональном тарифном соглашении? Составьте юридическое заключение. Какие меры может предпринять работодатель для того, чтобы привести условия профессионального тарифного соглашения в соответствие с действующим законодательством?

22. Петрова, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, обратилась в службу занятости с просьбой признать ее безработной и предоставить возможность получить переквалификацию или повышение квалификации. Составьте заключение юрисконсульта.

23. Никоноров, признанный безработным, дважды не явился на регистрацию в службу занятости, мотивируя тем, что был болен. Имеет ли Никоноров право на получение пособия по безработице в этот период? Будет ли производится ли выплата пособия по временной нетрудоспособности? Составьте юридическое заключение.

24. Юрисконсульт Остроумов был переведен сроком на один месяц на должность инспектора отдела кадров в связи с нахождением последнего в ежегодном отпуске. Правомерен ли перевод? Сравните режим постоянного перевода на другую работу и временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости.

25. Жаров, работающий слесарем 5 разряда в механическом цехе карбюраторного завода, в связи с производственной аварией для предотвращения простоя был переведен в инструментальный цех на два месяца, где ему поручили работу слесаря 3 разряда. Жаров от перевода отказался, мотивируя свой отказ тем, что предложенная ему работа менее квалифицирована и не приступил к работе, в связи с чем работодатель уволил его за прогул.

Назовите правила осуществления временных переводов. Какие гарантии предоставляются работнику при временном переводе по инициативе работодателя? Имел ли право работодатель перевести Жарова из одного цеха в другой? Вправе ли Жаров не приступать к новой работе? Законны ли действия работодателя и почему?

26. Водитель Степанов был признан инвалидом. Работник предъявил справку МСЭ и написал заявление об увольнении по собственному желанию. Однако работодатель уволил его по п. 8 ст. 77 Трудового кодекса. Из-за наличия такой записи в трудовой книжке Степанов полгода не мог устроиться на работу. Назовите основание и процедуру прекращения трудового договора по п. 8 ст. 77 ТК РФ. Правомерно ли увольнение работника? Можно ли изменить запись в трудовой книжке? Составьте юридическое заключение.

27. Морозов заключил трудовой договор о работе на Крайнем Севере в качестве бурильщика сроком на 3 года. Проработав 2 года он подал заявление об увольнении по собственному желанию. Правомерно ли требование об увольнении по собственному желанию?

28. Детский сад, принадлежащий заводу, был передан в собственность города. Заместитель директора был уволен в связи со сменой собственника, остальным работникам предложен перевод на работу к новому собственнику, но работники от перевода отказались, потребовав увольнения в связи с сокращением численности и штата работников. Получив отказ со стороны работодателя, работники отказались выходить на работу и были уволены в связи с отказом от продолжения работы при смене собственника. Работники подали в суд исковые заявления о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Назовите основание и процедуру прекращения трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией. Правомерно ли увольнение заместителя директора и других работников? Составьте решение суда.

29. Медсестра Зубова отказалась выйти на работу в период очередного отпуска и в связи с этим была уволена за прогул. Считая увольнение неправильным, Зубова обратилась в суд с заявлением о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. Что следует считать прогулом? Каков порядок увольнения за прогул? Составьте решение суда.

30. За недостачу товаров на складе завскладом Неуваруев был уволен по п. 7 ст. 81 Трудового кодекса. Работник обжаловал увольнение в суд, заявив, что дважды подавал

работодателю служебные записки, в которых указывал на неисправность решетки на окне склада. Правомерно ли увольнение работника?

3. Задания для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Перечень вопросов к экзамену.

В одном билете 2 теоретических вопроса и практико-ориентированное задание

1. Понятие трудового права и его место в общей системе Российского права.
2. Предмет и метод трудового права.
3. Система трудового права России.
4. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.
5. Понятие, классификация и особенности источников трудового права.
6. Действие нормативных правовых актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц.
7. Понятие, виды субъектов трудового права и их общая характеристика их правового статуса.
8. Понятие трудового правоотношения, его элементы и основания возникновения трудовых отношений.
9. Основные права и обязанности работника.
10. Основные права и обязанности работодателя.
11. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, принципы, стороны, система и формы социального партнерства
12. Коллективный договор: содержание, структура, порядок разработки проекта и его заключение.
13. Коллективное соглашение: виды, содержание, структура, порядок его заключения
14. Понятие занятости и трудоустройства граждан в РФ.
15. Понятие безработных граждан и их правовой статус.
16. Социальные гарантии и компенсации граждан при утрате работы.
17. Понятие трудового договора: стороны, виды стороны, содержание и срок вступления в силу.
18. Заключение трудового договора.
19. Изменение трудового договора.
20. Общие основания прекращения трудового договора.
21. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию).
22. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
23. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
24. Оформление увольнения. Выходное пособие.
25. Обязательное участие профкома в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.
26. Защита персональных данных работника.
27. Понятие рабочего времени и его виды, его учёт и порядок установления
28. Понятие и виды времени отдыха: перерывы в работе, выходные и нерабочие праздничные дни.
29. Ежегодные оплачиваемые отпуска: основные, дополнительные и порядок предоставления.
30. Реализация права на отпуск при увольнении работника.
31. Понятие заработной платы, формы оплаты труда, государственные гарантии по оплате труда работников.
32. Методы правового регулирования заработной платы. Исчисление средней заработной платы.
33. Стимулирующие выплаты. Ограничение удержаний из заработной платы.

34. Понятие и случаи предоставления гарантий и компенсаций (при направлении работников в служебные командировки; при исполнении государственных или общественных обязанностей; совмещающим работу с обучением; связанные с расторжением трудового договора).

35. Понятие и содержание дисциплины труда. Правила внутреннего трудового распорядка, порядок их утверждения.

36. Поощрения за труд, их виды, основания и порядок применения.

37. Меры дисциплинарного взыскания и порядок их применения.

38. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя, его заместителей по требованию представительного органа работников.

39. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора и обязанность возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора.

40. Материальная ответственность работодателя перед работником. Возмещение морального вреда.

41. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.

42. Определение размера причиненного ущерба и порядок его взыскания.

43. Правовое регулирование охраны труда, основные понятия и направления государственной политики в области охраны труда.

44. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда.

45. Обязанности работника в области охраны труда

46. Государственное управление охраной труда.

47. Порядок расследования несчастных случаев на производстве и их учет.

48. Охрана труда отдельных категорий работников: женщин, молодёжи и лиц с пониженной трудоспособностью.

49. Органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

50. Федеральная инспекция труда: система органов, принципы их действия, основные задачи и правовой статус государственных инспекторов труда.

51. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами и гарантии.

52. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

53. Коллективные трудовые споры. Примирительные процедуры по урегулированию разногласий между работниками и работодателями.

54. Право на забастовку, порядок ее объявления и обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки.

55. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями;

56. Особенности регулирования труда несовершеннолетних;

57. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов ее коллегиального исполнительного органа организации;

58. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству;

59. Особенности регулирования труда работников, заключивший трудовой договор на срок до 2-х месяцев;

60. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах;

61. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом;

62. Особенности регулирования труда работающих работодателей - у физических лиц;

63. Особенности регулирования труда работающих работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям;

64. Особенности регулирования труда надомников;

65. Особенности регулирования труда дистанционных работников;

66. Особенности регулирования труда лиц, работающих в РКС и приравненных к ним местностях;

67. Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства;

68. Особенности регулирования труда работников транспорта;

69. Особенности регулирования труда работников, занятых на подземных работах;

70. Особенности регулирования труда педагогических работников;

71. Особенности регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей;

72. Особенности регулирования труда работников, направленных на работу за границу (дипломатические представительства, консульские учреждения, и др.);

73. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к др. физическим и юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала);

74. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций;

75. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров;

76. Особенности регулирования труда др. категорий работников (служащих ВС РФ; работников гос.корпораций; работников ПФР; работников кредитных организаций; медицинских работников; работников сети Интернет; работников СМИ; работников нотариат и др.).

77. Понятие обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: порядок возмещения вреда.

78. Правовые, экономические и организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

79. Понятие, субъекты и источники международно-правового регулирования труда.

80. Международная Организация Труда: структура, порядок нормативной деятельности и содержание конвенций и рекомендаций МОТ.

Практико-ориентированные задания для экзамена

1. В связи с неравномерностью поступления заготовок фрезеровщику VI разряда Зиновьеву пришлось выполнять работу, тарифицируемую по III разряду, что существенно снизило его зарплату. Зиновьев потребовал выплатить ему межразрядную разницу. В расчетном отделе ему отказали, сославшись на то, что выплата разницы в зарплате не предусмотрена коллективным договором. Зиновьев обратился с жалобой в суд. Как решить эту жалобу?

2. Приказом начальника железнодорожного депо сварщику Королеву вместе с другими рабочими была поручена работа по очистке территории депо от снега после сильных снежных заносов. Королев отказался выполнить данное распоряжение, за что ему был объявлен выговор, а также он был лишен производственной премии за прошедший месяц.

Правомерны ли действия администрации?

3. Голубев находился в командировке 10 дней. Возвращаясь из командировки, он представил отчет о расходовании средств (аванса за командировку). Администрация издала приказ об удержании указанных средств, так как Голубев не выполнил командировочного задания. Законны ли действия администрации?

4. Из заработной платы технолога Никитина удерживаются алименты на содержание троих детей (50% зарплаты). Руководитель предприятия издает приказ об удержании из заработной платы Никитина материального ущерба - по 20% зарплаты ежемесячно, вплоть до погашения ущерба. Соответствуют ли закону удержания из заработной платы Никитина по приказу администрации?

5. На обувной фабрике действует Положение о премировании рабочих-сдельщиков основных цехов за выполнение установленных месячных норм выработки. Условием премирования является выпуск продукции первого сорта. Премия выплачивается в размере 20% от сдельного месячного заработка и дополнительно 2% за каждый процент перевыполнения этих норм. Начальник одного из основных цехов лишил группу рабочих - сдельщиков премии за август, ссылаясь на перерасход фонда заработной платы.

Имел ли право начальник цеха лишать рабочих премии на этом основании?

6. Наладчик оборудования Григорьев находится на повременно-премиальной системе оплаты труда. За качественное выполнение работ по наладке и текущему ремонту, а также за соблюдение установленного лимита простоя оборудования полагается премия в размере 35 %

от месячной тарифной ставки. Начальник цеха, где работает Григорьев, снизил ему премию на 15 % за отказ Григорьева от сверхурочной работы. Обоснованно ли уменьшение размера премии в данном случае?

7. Экономист Фролов за час до окончания рабочего дня ушел с работы, за что администрация фабрики по согласованию с профсоюзным органом частично лишила его вознаграждения по результатам работы предприятия за год. Фролов не согласился с решением администрации, полагая, что лишить его такого вознаграждения (полностью или частично) за нарушение трудовой дисциплины нельзя, так как подобная мера не предусмотрена ст. 192 ТК РФ. В связи с этим он обратился в КТС с заявлением о выплате ему этого вознаграждения полностью. Какое решение должна принять КТС?

8. При проведении проверки по соблюдению трудового законодательства государственный инспектор труда отметил, что заработная плата некоторых работников ниже прожиточного минимума. Директор заявил, что он самостоятельно определяет величину заработной платы своим работникам, так как является индивидуальным предпринимателем.

Назовите правила определения минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума. Составьте заключение государственного инспектора труда.

9. Заместитель главного бухгалтера Лопатина была направлена в командировку сроком на один месяц для оформления документации создаваемого филиала. От командировки Лопатина отказалась в связи с тем, что ей не с кем оставить на такой длительный срок двоих несовершеннолетних детей (6 и 9 лет), но приказ о командировке отменен не был. Тем не менее Лопатина в указанный срок в командировку не поехала, а была на своем рабочем месте. С Лопатиной взяли объяснительную и уволили за прогул в связи с отсутствием по месту работы в командировке. Увольнение было обжаловано в суд.

Назовите основания и порядок направления в командировку. Назовите отличие правового режима командировки от режима временного перевода на другую работу для замещения временно отсутствующего работника и от режима работы вахтовым методом. Правомерны ли действия работодателя? Составьте решение суда.

10. Менеджер Кабанов был направлен в пятницу в командировку в областной центр представлять продукцию фирмы на областной выставке-ярмарке, которая состоялась в субботу и в воскресенье. Возвратился из командировки не в понедельник, а в среду, так как два дня провел в гостях у родственников, проживающих в областном центре. Работодатель не оплатил Кабанову обратный проезд из командировки, суточные оплатил только за четыре дня, а заработную плату начислил только за пятницу и субботу. Не согласившись с этим, Ефремов обратился с заявлением в КТС.

Назовите правила возмещения расходов, связанных со служебной командировкой. Подготовьте решение КТС.

11. Носов уволился по собственному желанию из стройуправления г. Надыма, переехал жить в г. Нягань, где был принят на работу в жилищно-ремонтное управление.

Директор этого управления отказал Носову в выплате компенсаций в связи с переездом на работу в другую местность, пояснив отказ тем, что г. Нягань также как и г. Надым относится к районам Севера и, что Петренко не был принят на работу переводом по предварительной договоренности с работодателем. Петренко обратился за консультацией в юридическую фирму.

Назовите основания и правила возмещения расходов при переезде на работу в другую местность. Составьте юридическое заключение.

12. Свистунов был избран депутатом городской Думы. Написал работодателю заявление о сохранении среднего заработка за период проведения заседаний в Думе. Работодатель обратился за разъяснениями в юридическую консультацию.

Назовите основания и порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей. Составьте юридическое заключение.

13. следующие лица: подросток 16 лет, окончивший 8 классов общеобразовательной школы; офицер, уволенный в запас из рядов Вооруженных 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?

14. 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?

15. 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?

16. 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 8 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?

17. 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?

18. В юридическом отделе меховой фабрики освободилась должность старшего юрисконсульта. Поскольку пригласить на эту должность никого не удалось, администрация перевела на нее юрисконсульта из юридического отдела фабрики Сергеева, мотивируя этот перевод производственной необходимостью. Срок такого перевода установлен не был. Через три месяца после этого администрация нашла подходящего, по ее мнению, юриста для выполнения обязанностей старшего юрисконсульта, а Сергееву предложила вернуться на прежнюю должность. Сергеев обжаловал увольнение, считая его неправильным, поскольку с обязанностями старшего юрисконсульта он справлялся.

Имела ли администрация фабрики право перевести Сергеева на должность старшего юрисконсульта? Должна ли была она указать срок перевода Сергеева? Какое решение следует принять по жалобе Сергеева?

19. Жаров, работавший слесарем V разряда в механическом цехе карбюраторного завода, в связи с производственной необходимостью был переведен в инструментальный цех на два месяца, где ему поручили работу слесаря III разряда. Жаров от перевода отказался, мотивируя свой отказ тем, что предложенная ему в инструментальном цехе работа менее квалифицирована, чем та, которую он выполнял в механическом цехе, и не приступил к работе, в связи с чем администрация завода уволила его за прогул без уважительных причин. Имела ли право администрация завода перевести Жарова из одного цеха в другой? Вправе ли Жаров не приступать к новой работе?

20. Приказом директора муниципального предприятия 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?

21. 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 вернуть 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 (КТС) с заявлением о переводе его на прежнюю работу. Какое решение должна вынести КТС?

22. Мастер инструментального цеха моторостроительного завода Калинин подал заявление об увольнении по собственному желанию в связи с переходом на другую работу. Директор завода заявил Калинину, что он уволит его по собственному желанию при условии, если Калинин найдет себе замену. Калинин с таким решением не согласился. Через месяц после подачи заявления директор завода уволил Калинина по собственному желанию. Считая свое увольнение неправильным, Калинин обратился в суд с иском о восстановлении его на прежней работе и об оплате вынужденного прогула, мотивируя это тем, что в связи с задержкой увольнения он утратил возможность устроиться в другое место и поэтому решил остаться на своей прежней работе.

Правомерно ли увольнение Калинина по собственному желанию? Каков порядок увольнения работников по их желанию?

23. Технолог муниципального предприятия Карпов был уволен по сокращению штатов. Карпов с этим не согласился и обратился в суд с заявлением о восстановлении на работе. В заявлении он указал, что приказ об увольнении был издан во время его очередного отпуска, причем без учета мнения профкома предприятия.

Какое решение должен вынести суд? Каков порядок увольнения работников по сокращению штатов?

24. Начальник цеха государственного машиностроительного завода Сахаров сообщил своим друзьям о том, что их завод в скором времени будет выпускать новейший, самый современный фрезерный станок, который еще нигде не выпускался. При этом он сказал, что информация является коммерческой тайной, и просил друзей не разглашать ее.

Узнав об этом, генеральный директор завода издал приказ об увольнении Сахарова за разглашение коммерческой тайны. Правомерно ли увольнение Сахарова?

25. Техник государственного предприятия Зуйков был уволен за прогул. Считая увольнение неправильным, Зуйков обратился в суд с заявлением о восстановлении его на работе и об оплате вынужденного прогула. В своем заявлении он написал, что он не мог выйти на работу, так как находился под арестом за мелкое хулиганство.

Какое решение вынесет суд?

26. Рабочий частного предприятия Кашин был уволен за выход на работу в нетрезвом состоянии. Считая свое увольнение неправильным, Кашин подал заявление в суд об изменении формулировки причины увольнения (на увольнение по собственному желанию), так как до этого проступка он подал заявление об увольнении по собственному желанию.

Суд изменил формулировку причины увольнения на собственное желание, чем удовлетворил иск. Правильно ли решил суд это дело?

27. Токарь муниципального предприятия Новиков был уволен за нахождение на работе в нетрезвом состоянии, что было замечено за 30 минут до окончания смены. Считая увольнение неправильным, Новиков обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В своем исковом заявлении он указал, что он в этот день выполнил норму выработки и не был отстранен администрацией от работы. Какое решение должен вынести суд?

28.В одном из высших учебных заведений студенты первого курса осенью направлялись на сельскохозяйственные работы, студенты второго и третьего курсов обязаны были в течение каникул не менее одного месяца отработать на работах по приведению аудитории учебного заведения в порядок, студенты четвертого курса должны были дежурить в деканатах и помогать работникам приводить документы в порядок. Каких-либо договоров между студентами и учебным заведением не заключалось. Те, кто отказывался от указанных работ, на основании устава заведения привлекались к дисциплинарной ответственности.

Оцените правомерность действий высшего учебного заведения.

Какие отношения складывается между студентами и высшим учебным заведением?

Применительно ли к этим отношениям трудовое законодательство?

29. Мастер строительного участка Бурков допустил к работе каменщиком на строительство жилого дома Иванова. Проработав месяц и не получив заработной платы, Иванов обратился в суд с иском о признании отношений трудовыми, оформлении трудового договора и выплате заработной платы.

Представитель строительной фирмы, в которой Бурков работал мастером, пояснил, что Бурков не обладал полномочиями по приему на работу работников, его действия носили самовольных характер, поэтому ответчик отказывается признать данные отношения трудовыми.

Каковы правовые последствия действий всех лиц, указанных в задаче?

30. Петров устраивался на работу в филиал коммерческого банка. При заключении трудового договора у него возник ряд вопросов.

Каков правовой статус обособленного подразделения с точки зрения его трудовой правосубъектности?

Может ли обособленное подразделение вступать в трудовые отношения с работником от своего имени, т.е. являться стороной данных отношений. Помогите Петрову найти ответы на эти вопросы

31. В городской центр занятости населения обратился токарь Михайлов, уволенный с предприятия в связи с сокращением численности работников, с заявлением о признании его безработным и назначении пособия по безработице.

Какие документы необходимо представить Михайлову в центр занятости для регистрации в качестве безработного? Какова процедура признания гражданина безработным? Какие категории граждан не могут быть признаны безработными?

32. Иванов принят в инструментальный цех машиностроительного завода слесарем на основании трудового соглашения без указания срока его действия.

Какой вид общественного отношения возник у Иванова с заводом? Распространяются ли на Иванова нормы трудового права?

33 Администрация предприятия 1 декабря текущего года получила письменное уведомление от комиссии по ведению коллективных переговоров, созданной советом трудового коллектива, о выделении представителей администрации для разработки коллективного договора. Через месяц директор предприятия сообщил, что он лично будет участвовать в переговорах, но с профсоюзным комитетом предприятия.

Соответствует ли заявление директора порядку ведения переговоров, установленному законом? Какую ответственность несут представители работодателя за уклонение от участия в коллективных переговорах?

34. Представители работников и руководитель обособленного структурного подразделения (филиала) предприятия подготовили проект коллективного договора на следующий год. Однако при обсуждении проекта на общем собрании работников филиала возник вопрос о правомерности его заключения, так как филиал был образован три месяца назад и срок действия коллективного договора головного предприятия не истек.

Можно пи заключать коллективные договоры в обособленных структурных подразделениях предприятий и организаций? Кто является сторонами коллективного договора в подобной ситуации?

35. В качестве приложения к коллективному договору предприятия общее собрание утвердило перечень дополнительных мер борьбы с нарушителями трудовой дисциплины, в том числе применение штрафа, назначение на работу в ночную смену, обязанность отработать дни прогула в выходные дни без оплаты и др. Законны ли предлагаемые меры?

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

Дайте юридическую оценку названного условия.

37. Гражданин Алиев приобрел торговое предприятия и произвел сокращение штатов по истечении 2 месяцев. Уволенные работники потребовали выплатить выходное пособие в

размере пяти среднемесячных заработков, как это предусматривалось коллективным договором, заключенным ранее с прежним работодателем. Разрешите конфликт.

38. В связи с ликвидацией ТОО "Вектор" в юридическую фирму за консультацией обратились председатель профсоюзного комитета Кузнецов и член СТК ликвидируемого предприятия Николаев с просьбой разъяснить им порядок высвобождения работников, избранных в представительные органы трудового коллектива.

Каков порядок высвобождения работников при ликвидации предприятия? В каком размере выплачивается выходное пособие при увольнении по данному основанию? Какие дополнительные гарантии при увольнении имеют работники, избранные в профсоюзный комитет? Имеют ли названные категории работников преимущества в трудоустройстве?

39. В районном центре занятости гражданину Новикову, обратившемуся за помощью в трудоустройстве, отказали в предоставлении информации о наличии вакантных рабочих мест и предложили отработать месяц на общественных работах, предупредив, что в случае отказа ему не будут предоставлены услуги центра занятости.

Правильно ли поступили работники центра занятости? Имеют ли право граждане, обратившиеся в центр занятости, на получение соответствующей информации? Обязан ли нетрудоустроенный гражданин выполнить требование центра занятости об участии в общественных работах?

40. В городской центр занятости обратился гражданин Киселев с заявлением о нарушении его права на получение пособия по безработице районной службой занятости. По мнению Киселева, получаемое им в течение трех месяцев пособие в размере 75 % среднего заработка было необоснованно снижено на 15%. Кроме того, служба занятости района отказала ему в увеличении размера пособия на жену, находящуюся на его иждивении.

Законно ли требование гражданина Киселева? В каком размере выплачивается пособие по безработице и в течение какого периода? Какой орган осуществляет контроль за назначением и выплатой этого пособия?

41. Водитель, выполняя задание – отвезти директора в аэропорт, превысил скорость, нарушив ПДД. Нарушение зафиксировали камеры видеонаблюдения. Обязанность соблюдать последние была закреплена в должностной инструкции водителя. Работодатель был привлечен к административной ответственности в виде штрафа в размере 1 500 руб. Водителю было предложено добровольно возместить ущерб, причиненный работодателю. Оклад водителя равен прожиточному минимуму.

1 Вариант: Правомерно ли предложение работодателя?

Является ли уплаченный штраф для работодателя прямым действительным ущербом?

В случае обращения работодателя в суд какое решение, по вашему мнению, с учетом сложившейся судебной практики вынесет суд?

2 Вариант: Ответьте еще раз на поставленные вопросы с учетом того, что водитель превысил скорость по указанию директора, который опаздывал на самолет.

4. Шкала оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Для оценивания результатов промежуточной аттестации применяется шкала оценивания, включающая следующие оценки: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Экзамен (зачет с оценкой). Критерии выставления оценок

Знания обучающихся оцениваются путем выставления по результатам ответа обучающегося итоговой оценки «отлично», либо «хорошо», либо «удовлетворительно», либо «неудовлетворительно».

Оценка «отлично» выставляется в случае:

- полного, правильного и уверенного изложения обучающимся учебного материала по каждому из вопросов билета;
- уверенного владения обучающимся понятийно-категориальным аппаратом учебной дисциплины;

- логически последовательного, взаимосвязанного и правильно структурированного изложения обучающимся учебного материала, умения устанавливать и прослеживать причинно-следственные связи между событиями, процессами и явлениями, о которых идет речь в вопросах билета;
- приведения обучающимся надлежащей аргументации, наличия у обучающегося логически и нормативно обоснованной точки зрения при освещении проблемных, дискуссионных аспектов учебного материала по вопросам билета;
- лаконичного и правильного ответа обучающегося на дополнительные вопросы преподавателя.

Оценка «хорошо» выставляется в случае:

- недостаточной полноты изложения обучающимся учебного материала по отдельным (одному или двум) вопросам билета при условии полного, правильного и уверенного изложения учебного материала по, как минимум, одному вопросу билета;
- допущения обучающимся незначительных ошибок и неточностей при изложении учебного материала по отдельным (одному или двум) вопросам билета;
- допущения обучающимся незначительных ошибок и неточностей при использовании в ходе ответа отдельных понятий и категорий дисциплины;
- нарушения обучающимся логической последовательности, взаимосвязи и структуры изложения учебного материала по отдельным вопросам билета, недостаточного умения обучающегося устанавливать и прослеживать причинно-следственные связи между событиями, процессами и явлениями, о которых идет речь в вопросах билета;
- приведения обучающимся слабой аргументации, наличия у обучающегося недостаточно логически и нормативно обоснованной точки зрения при освещении проблемных, дискуссионных аспектов учебного материала по вопросам билета;
- допущения обучающимся незначительных ошибок и неточностей при ответе на дополнительные вопросы преподавателя.

Любой из указанных недостатков или их определенная совокупность могут служить основанием для выставления обучающемуся оценки «хорошо».

Оценка «удовлетворительно» выставляется в случае:

- невозможности изложения обучающимся учебного материала по любому из вопросов билета при условии полного, правильного и уверенного изложения учебного материала по как минимум одному из вопросов билета;
- допущения обучающимся существенных ошибок при изложении учебного материала по отдельным (одному или двум) вопросам билета;
- допущении обучающимся ошибок при использовании в ходе ответа основных понятий и категорий учебной дисциплины;
- существенного нарушения обучающимся или отсутствия у обучающегося логической последовательности, взаимосвязи и структуры изложения учебного материала, неумения обучающегося устанавливать и прослеживать причинно-следственные связи между событиями, процессами и явлениями, о которых идет речь в вопросах билета;
- отсутствия у обучающегося аргументации, логически и нормативно обоснованной точки зрения при освещении проблемных, дискуссионных аспектов учебного материала по вопросам билета;
- невозможности обучающегося дать ответы на дополнительные вопросы преподавателя.

Любой из указанных недостатков или их определенная совокупность могут служить основанием для выставления обучающемуся оценки «удовлетворительно».

Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае:

- отказа обучающегося от ответа по билету с указанием, либо без указания причин;
- невозможности изложения обучающимся учебного материала по двум или всем вопросам билета;
- допущения обучающимся существенных ошибок при изложении учебного материала по двум или всем вопросам билета;

- скрытное или явное использование обучающимся при подготовке к ответу нормативных источников, основной и дополнительной литературы, конспектов лекций и иного вспомогательного материала, кроме случаев специального указания или разрешения преподавателя;
- не владения обучающимся понятиями и категориями данной дисциплины;
- невозможность обучающегося дать ответы на дополнительные вопросы преподавателя.

Любой из указанных недостатков или их совокупность могут служить основанием для выставления обучающемуся оценки «неудовлетворительно».

Обучающийся имеет право отказаться от ответа по выбранному билету с указанием, либо без указания причин и взять другой билет. При этом с учетом приведенных выше критериев оценка обучающемуся должна быть выставлена на один балл ниже заслуживаемой им.

Дополнительные вопросы могут быть заданы обучающемуся в случае:

- необходимости конкретизации и изложенной обучающимся информации по вопросам билета с целью проверки глубины знаний отвечающего по связанным между собой темам и проблемам;
- необходимости проверки знаний обучающегося по основным темам и проблемам курса при недостаточной полноте его ответа по вопросам билета.

При проведении промежуточной аттестации в форме тестирования с использованием шкалы, включающей оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», оценивание результата проводится следующим образом:

«**Отлично**» - получают обучающиеся в том случае, если верные ответы составляют от 80% до 100% от общего количества;

«**Хорошо**» - получают обучающиеся в том случае, если верные ответы составляют от 65 до 79% от общего количества;

«**Удовлетворительно**» - получают обучающиеся в том случае, если верные ответы составляют 50 –64 % правильных ответов;

«**Неудовлетворительно**» - работа, содержащая менее 50% правильных ответов.

5. Задания для диагностической работы

Вопрос 1:

Во время обеденного перерыва срочно потребовался для разгрузки кладовщик, который в это время ушел домой. За самовольный уход со склада кладовщику объявлен строгий выговор. Кладовщик, считая, что на него неправильно наложено дисциплинарное взыскание, обратился с соответствующим заявлением в КТС. Подлежит ли его заявление удовлетворению?

Примерный ответ:

Да, данное заявление подлежит удовлетворению, т.к. обеденный перерыв не входит в рабочее время. Оснований для привлечения работника к дисциплинарной ответственности нет.

Вопрос 2:

Перечислите виды дисциплинарных взысканий в соответствии со ст. 192 ТК РФ

Примерный ответ:

К видам дисциплинарных взысканий относятся:

- замечание
- выговор
- увольнение

Вопрос 3:

Перечислите виды рабочего времени

Примерный ответ:

К видам рабочего времени относится:

- нормальное рабочее время
- сокращенное рабочее время

- неполное рабочее время

Вопрос 4:

Укажите, на какой срок могут заключаться трудовые договоры

Примерный ответ:

Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок (бессрочный трудовой договор);

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор)

Вопрос 5:

Директор издал приказ о досрочном отзыве Лосева из отпуска с связи с производственной необходимостью. Лосев не вышел на работу и был уволен за прогул. Лосев обжаловал увольнение в суд. Какое решение должен вынести суд.

Примерный ответ:

Досрочный отзыв из отпуска допускается только с согласия работника, суд должен принять решение о восстановлении Лосева на рабочем месте.

Вопрос 6:

Тимофеева, работающая по совместительству, обратилась к работодателю с заявлением предоставлении ей ежегодного отпуска, поскольку у нее наступило время отпуска по основной работе. Работодатель в предоставлении отпуска отказал на том основании, что она проработала в организации всего три месяца.

Правомерен ли отказ работодателя?

Примерный ответ:

Отказ работодателя неправомерен. Совместителям ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Вопрос 7:

Миронов обратился в суд, поскольку ему было отказано в приеме на работу по мотиву отсутствия регистрации в г. Москве.

Правомерен ли отказ работодателя?

Примерный ответ:

Отказ работодатель неправомерен. Отказ в приёме на работу, не связанный с деловыми качествами кандидата, считается нарушением трудового законодательства.

Вопрос 8:

В каких случаях работодатель имеет право привлекать работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени

Примерный ответ:

Работодатель имеет право привлекать работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени:

1) для сверхурочной работы

2) если работнику установлен ненормированный рабочий день

Вопрос 9:

В трудовых договорах работников ООО «Север-Инвест» было предусмотрено, что они не имеют права работать по совместительству. Законно ли данное условия трудового договора?

Примерный ответ:

Данное условие трудового договора незаконно, т.к. нарушается принцип свободы труда

Вопрос 10:

Оклад - это

Примерный ответ:

Оклад – это фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Вопрос 11:

Совместительство — это:

Примерный ответ:

Совместительство — это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время;

Вопрос 12:

Служебная командировка – это?

Примерный ответ:

Служебная командировка - это поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы

Вопрос 13:

Ненормированный рабочий день – это ...

Примерный ответ:

Ненормированный рабочий день – это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя эпизодически привлекаться к выполнению трудовой функции за пределами установленной продолжительности рабочего времени

Вопрос 14:

Перечислите виды времени отдыха.

Примерный ответ:

1. Перерывы в течение рабочего дня (смены);
2. Ежедневный (междусменный) отдых;
3. Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
4. Нерабочие праздничные дни
5. Отпуска.

Вопрос 15:

Что признается прогулом?

Примерный ответ:

Прогулом признается отсутствие работника без уважительных причин на работе в течение всего рабочего дня, независимо от его продолжительности, а также на рабочем месте - более четырех часов подряд в течение рабочего дня.

Вопрос 16:

Какие расходы работодатель возмещает работники при направлении последнего в служебную командировку?

Примерный ответ:

1. Расходы по проезду;
2. Расходы по найму жилого помещения;
3. Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
4. Иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Вопрос 17:

Перечислите основные обязанности работника.

Примерный ответ:

1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности

2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
3. Соблюдать трудовую дисциплину;
4. Выполнять установленные нормы труда;
5. Соблюдать требования по охране труда
6. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
7. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Вопрос 18:
Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника
Примерный ответ:
Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя

Вопрос 19:
Дистанционной работой является
Примерный ответ:
Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя

Вопрос 20:
Безработный - это
Примерный ответ:
Безработный – это трудоспособный гражданин, который ищет работу, зарегистрирован органами службы занятости в целях поиска подходящей работы и готов к ней приступить