

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Иркутской области

«Иркутский технологический колледж»

Комплект контрольно-оценочных средств

по учебной дисциплине

Трудовое право

программы подготовки специалистов среднего звена

40.02.01 Право и организация социального обеспечения

Базовая подготовка

Иркутск, 2019г.

Комплект контрольно-оценочных средств разработан на основе Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения базовой подготовки и рабочей программы учебной дисциплины Трудовое право.

Разработчик: Н. И. Полежаева., преподаватель высшей квалификационной категории ГАПОУ ИО «ИТК»

Рассмотрено на заседании МК
протокол № 11
«22» июня 2019 г.

Председатель МК



Е.Н. Неявко



«22»

УТВЕРЖДАЮ:

Заместитель директора по учебно-методической работе «ИТК»

С.М. Прохоренко

июня 2019 г.

М.П.

Общие положения

В результате освоения учебной дисциплины Трудовое право студент

должен уметь:

- У1. Применять на практике нормы трудового законодательства;
- У2. Анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;
- У3. Анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;
- У4. Анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.

должен знать:

- З 1. Нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;
- З 2. Содержание российского трудового права;
- З 3. Права и обязанности работников и работодателей;
- З 4. Порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;
- З 5. Виды трудовых договоров;
- З 6. Содержание трудовой дисциплины;
- З 7. Порядок разрешения трудовых споров;
- З 8. Виды рабочего времени и времени отдыха;
- З 9. Формы и системы оплаты труда работников;
- З 10. Основы охраны труда;
- З 11. порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора

В процессе освоения учебной дисциплины формируются следующие общие компетенции:

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

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

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

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

ОК 9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.

Формой аттестации по дисциплине является экзамен

1. Результаты освоения учебной дисциплины, подлежащие проверке

1.1. В результате аттестации по учебной дисциплине осуществляется комплексная проверка следующих умений и знаний, а также динамика формирования общих компетенций:

Таблица 1.1.

Результаты обучения: умения, знания, профессиональные и общие компетенции (возможно сгруппировать)	Показатели оценки результата	Форма контроля и оценивания
<p>У 1. Применять на практике нормы трудового законодательства</p> <p>ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность</p> <p>ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.</p> <p>ОК 9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы</p>	<p>Выбран правильный нормативно-правовой акт для решения практических задач.</p> <p>Решение принято верно в предложенной конкретной ситуации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.</p> <p>Практическая задача решена верно в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.</p> <p>Поиск информации осуществлен эффективно с учетом временного ресурса и объема информации</p>	<p>оценка выполненных контрольных заданий внеаудиторной самостоятельной работы</p> <p>оценка результатов выполнения практического экзаменационного задания</p>
<p>У 2. Анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров</p> <p>ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность</p> <p>ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности</p>	<p>Решение принято верно в предложенной конкретной ситуации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.</p> <p>Правовая позиция сформулирована и представлена в соответствии с нормами действующего законодательства РФ.</p> <p>Практическая задача решена верно в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.</p> <p>Поиск информации осуществлен эффективно с учетом временного ресурса и объема информации</p>	<p>оценка выполненных контрольных заданий внеаудиторной самостоятельной работы</p> <p>оценка результатов выполнения практического экзаменационного задания</p>
<p>У3. Анализировать и решать</p>	<p>Решение принято верно в предложенной</p>	<p>оценка</p>

<p>юридические проблемы в сфере трудовых отношений ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность</p> <p>ОК5.Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности</p>	<p>конкретной ситуации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.</p> <p>Правовая позиция сформулирована и представлена в соответствии с нормами действующего законодательства РФ. Практическая задача решена верно в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.</p> <p>Поиск информации осуществлен эффективно с учетом временного ресурса и объема информации</p>	<p>выполненных контрольных заданий внеаудиторной самостоятельной работы</p> <p>оценка результатов выполнения практического экзаменационного задания</p>
<p>У4. Анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации</p> <p>ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность</p> <p>ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.</p> <p>ОК5.Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности</p>	<p>Решение принято верно в предложенной конкретной ситуации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.</p> <p>Правовая позиция сформулирована и представлена в соответствии с нормами действующего законодательства РФ. Практическая задача решена верно в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.</p> <p>Поиск информации осуществлен эффективно с учетом временного ресурса и объема информации</p>	<p>оценка выполненных контрольных заданий внеаудиторной самостоятельной работы</p> <p>оценка результатов выполнения практического экзаменационного задания</p>
<p>Знать: - нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве</p>	<p>Задания в тестовой форме по определению нормативно-правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве выполнены верно.</p>	<p>оценка выполненных контрольных заданий внеаудиторной самостоятельной работы</p> <p>оценка результатов выполнения экзаменационных заданий в тестовой форме</p>
<p>- содержание российского трудового права;</p>	<p>Задания в тестовой форме по определению содержания российского трудового права выполнены верно.</p>	<p>оценка выполненных контрольных заданий внеаудиторной самостоятельной работы</p> <p>оценка результатов выполнения экзаменационных заданий в тестовой форме</p>

- права и обязанности работников и работодателей;	Задания в тестовой форме по определению прав и обязанностей работников и работодателей выполнены верно.	оценка выполненных контрольных заданий внеаудиторной самостоятельной работы оценка результатов выполнения экзаменационных заданий в тестовой форме
- порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров	Задания в тестовой форме по определению порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров выполнены верно.	оценка выполненных контрольных заданий внеаудиторной самостоятельной работы оценка результатов выполнения экзаменационных заданий в тестовой форме
- виды трудовых договоров	Задания в тестовой форме по определению видов трудовых договоров выполнены верно.	оценка выполненных контрольных заданий внеаудиторной самостоятельной работы оценка результатов выполнения экзаменационных заданий в тестовой форме
- содержание трудовой дисциплины	Задания в тестовой форме по определению содержания трудовой дисциплины выполнены верно.	оценка выполненных контрольных заданий внеаудиторной самостоятельной работы оценка результатов выполнения экзаменационных заданий в тестовой форме
- порядок разрешения трудовых споров	Задания в тестовой форме по определению порядка разрешения трудовых споров выполнены верно.	оценка выполненных контрольных заданий внеаудиторной самостоятельной работы оценка результатов выполнения экзаменационных заданий в тестовой форме

- виды рабочего времени и времени отдыха	Задания в тестовой форме по определению видов рабочего времени и времени отдыха выполнены верно.	оценка выполненных контрольных заданий внеаудиторной самостоятельной работы оценка результатов выполнения экзаменационных заданий в тестовой форме
- формы и системы оплаты труда работников	Задания в тестовой форме по определению форм и системы оплаты труда работников выполнены верно.	оценка выполненных контрольных заданий внеаудиторной самостоятельной работы оценка результатов выполнения экзаменационных заданий в тестовой форме
- основы охраны труда	Задания в тестовой форме по определению основ охраны труда выполнены верно.	оценка выполненных контрольных заданий внеаудиторной самостоятельной работы оценка результатов выполнения экзаменационных заданий в тестовой форме
- порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора	Задания в тестовой форме по определению порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора выполнены верно	оценка выполненных контрольных заданий внеаудиторной самостоятельной работы оценка результатов выполнения экзаменационных заданий в тестовой форме

2. Оценка освоения умений и знаний учебной дисциплины:

Предметом оценки служат умения и знания, предусмотренные ФГОС по дисциплине «**Трудовое право**».

Формой текущего контроля освоения учебной дисциплины является оценка выполнения контрольных заданий по внеаудиторной самостоятельной работе студентов, которые направлены на проверку освоения следующих умений: применять на практике нормы трудового законодательства; анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.

Формой аттестации по учебной дисциплине является экзамен. Экзамен проводится в форме тестирования и решения практических задач. Условием допуска к экзамену является выполнения контрольных заданий по внеаудиторной самостоятельной работе студентов.

Экзамен проводится в два этапа: выполнение заданий в тестовой форме направленных на оценку освоения всех предусмотренных знаний, решение практических задач на проверку освоения умений.

2.1. Контрольные задания по внеаудиторной самостоятельной работе студентов.

По дисциплине **Трудовое право** студенты выполняют контрольные задания по внеаудиторной самостоятельной работе студентов. Приступая к выполнению контрольных заданий по внеаудиторной самостоятельной работе студентов необходимо ознакомиться с ресурсами Интернета и СПС «Гарант» «Консультант Плюс».

Ответы на вопросы должны быть подробным и четким с использованием конкретных статей нормативно-правовых актов. Выполнять контрольные задания по внеаудиторной самостоятельной работе студентов следует строго в соответствии с рекомендациями, данными по каждому заданию. На каждой странице следует оставлять поля 2-3 см справа для замечаний преподавателя.

Общий объем выполненной работы должен быть не более 10 листов формата А4. Шрифт основного текста: гарнитура – TimesNewRoman, размер-14пт., поля по 2 см, выравнивание - по ширине. Работа должна быть распечатана на принтере.

Незачтенная работа возвращается на доработку. Студент должен исправить ошибки или выполнить работу вновь и сдать ее вместе с незачтенной работой. Возникшие вопросы решаются на консультациях.

Оценка освоения умений и знаний учебной дисциплины:

2.2. Типовые задания в тестовой форме для оценки знаний 31- 311:

1. *Трудовое законодательство РФ регулирует трудовые отношения всех работников, работающих:*

- а) только на государственных предприятиях
- б) только в частных организациях
- в) во всех организациях любой формы собственности
- г) только в коммерческих организациях

2. *Основной источник трудового права РФ:*

- а) Основы законодательства о труде
- б) КЗоТ РФ.
- в) Трудовой Кодекс РФ.
- г) Федеральный закон « О занятости населения в РФ »

3. *Предметом трудового права являются:*

- а) трудовые отношения
- б) имущественные и личные неимущественные отношения
- в) отношения тесно связанные с трудовыми.
- г) отношения между членами профсоюза и профсоюзом

4. *Трудовые отношения — это отношения между:*

- а) работниками
- б) работником и работодателем
- в) работодателями
- г) работодателями и органами надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства

5. *Отношения тесно связанные с трудовыми:*

- а) отношения по обеспечению занятости и трудоустройству
- б) социально партнёрские отношения
- в) отношения по обеспечению дисциплины труда на производстве.
- г) отношения по оплате труда

6. *Трудовые правоотношения возникают:*

- а) из всех юридических фактов.
- б) из правомерных действий сторон.
- в) из трудового договора.

г) из неправомерных действий сторон

7. *Субъекты трудового правоотношения:*

- а) Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений и Правительство РФ
- б) общероссийское объединение работодателей и общероссийское объединение профсоюзов
- в) работник и работодатель
- г) профсоюзная организация и работодатель

8. *Трудовое законодательство в полной мере не распространяется на:*

- а) работников государственных предприятий
- б) военнослужащих
- в) работников акционерных обществ
- г) сезонных работников

9. *Федеральные органы государственной власти принимают обязательные для применения на всей территории Российской Федерации федеральные законы и иные нормативно-правовые акты, устанавливающие:*

- а) порядок заключения, изменения, расторжения трудовых договоров
- б) частичную или полную оплату питания работников
- в) оздоровление и отдых работников и членов их семей
- г) системы оплаты труда

10. *Нормативные акты, принимаемые работодателями, за исключением работодателей-физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, содержащие нормы трудового права в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством:*

- а) централизованные акты
- б) локальные акты
- в) отраслевые акты
- г) территориальные акты

11. *Федеральные органы государственной власти принимают обязательные для применения на всей территории Российской Федерации федеральные законы и иные нормативно-правовые акты, устанавливающие:*

- а) обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам
- б) социально-трудовые отношения в организации
- в) оздоровление и отдых работников и членов их семей
- г) режим труда и отдыха

12. К каким НПА можно отнести Указы Президента РФ, Постановления Правительства:

- а) федеральным законам

- б) подзаконным актам
- в) локальным актам
- г) актам субъектов РФ

13. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора:

- а) 16 лет
- б) 14 лет
- в) 18 лет
- г) 25 лет

14. Заключать трудовые договора в качестве работодателей имеют право физические лица:

- а) достигшие возраста 18 лет, при условии наличия у них гражданской правоспособности
- б) достигшие возраста 18 лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности
- в) не достигшие возраста 18 лет - со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме
- г) достигшие возраста 16 лет

15. Трудовая правосубъектность организации-работодателя возникает:

- а) с момента государственной регистрации
- б) с момента заключения трудового договора с работником
- в) с момента разработки учредительных документов
- г) с момента получения лицензии на ведение определенной деятельности

16. Правовой статус, предусматривающий права и обязанности для каждого вида субъектов трудовых отношений:

- а) специальный
- б) общий
- в) главный
- г) дополнительный

17. Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста 18 лет, но признанные судом недееспособными:

- а) могут заключать трудовые договоры самостоятельно
- б) не могут заключать трудовые договоры самостоятельно, от их имени выступают опекуны
- в) не могут заключать трудовые договоры самостоятельно, от их имени выступают попечители
- г) не могут заключать трудовые договоры вообще

18. С какого возраста гражданин может вступить в профессиональные союзы:

- а) 18 лет

- б) 14 лет
- в) 20 лет
- г) 16 лет

19. Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста 18 лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право заключать трудовые договора с работниками:

- а) самостоятельно
- б) только с письменного согласия попечителя
- в) только с письменного согласия опекуна
- г) только с письменного согласия органа опеки и попечительства

20. Правовой акт, регулирующий социально трудовые отношения в организации, и заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей:

- а) социально-партнёрское соглашение
- б) коллективный договор
- в) правила внутреннего трудового распорядка
- г) трудовой договор

21. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- а) трудовая функция
- б) об испытании
- в) о видах и условиях дополнительного страхования работника
- г) об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи

22. Безработными не могут быть признаны

- а) лица, не достигшие 18 лет
- б) лица, которым назначена пенсия по старости
- в) лица, впервые ищущие работу
- г) отказавшиеся от одного варианта подходящей работы

23 . Необоснованный отказ в приеме на работу:

- а) допускается по усмотрению администрации
- б) не допускается
- в) не допускается только для граждан моложе 18 лет
- г) допускается

24. Испытательный срок не устанавливается при приеме на работу:

- а) лиц до 18 лет
- б) женщин
- в) лиц, имеющих высшее образование
- г) лиц, заключивших трудовой договор на срок более двух месяцев

25. Перевод на другую постоянную работу в другую организацию допускается:

- а) только с письменного согласия работника

- б) только с разрешения работодателя
- в) только в соответствии с медицинским заключением
- г) по устной просьбе работника

26. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия

- а) место работы
- б) об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока
- в) о неразглашении охраняемой законом тайны
- г) об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи

27. Безработными не могут быть признаны:

- а) лица, не достигшие 20 лет
- б) лица, осужденные по решению суда к лишению свободы
- в) лица, впервые ищущие работу
- г) лица, один раз отказавшиеся от получения профессиональной подготовки

28. Решение о назначении пособия по безработице принимается:

- а) с момента подачи необходимых документов
- б) одновременно с решением о признании гражданина безработным
- в) после отказа безработного от двух вариантов подходящей работы
- г) с момента трудоустройства

29. Трудовой договор заключается;

- а) в устной форме
- б) в письменной форме
- в) в любой форме, предусмотренной сторонами
- г) в нотариальной форме

30. Каким документом оформляется прием работника на работу:

- а) заявлением
- б) приказом (распоряжением) администрации организации
- в) уставом организации-работодателя
- г) трудовым договором

Контрольные задания по внеаудиторной самостоятельной работе студентов направленные на формирование У1, У2, У3.

Решите предложенные задачи. Дайте письменное обоснование принятым решениям, ссылаясь на конкретные статьи нормативно-правовых актов.

Вариант 1

Задача 1

Буфетчица столовой Устинова была уволена с работы по ст. 81 п. 10 ТК РФ (за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей) в связи с тем, что отказалась исполнять обязанности заведующего складом столовой на время его очередного отпуска. Свой отказ Устинова мотивировала тем, что не желает брать на себя ответственность за большой объем материальных ценностей, а также отсутствием необходимых знаний в области бухгалтерского учета. По работе буфетчицей она замечаний не имела, поэтому считает, что с ней поступили несправедливо, уволив с работы. Устинова подала заявление в суд, требуя восстановить ее на работе и оплатить вынужденный прогул за 5 месяцев, в течение которых она не смогла найти работу по специальности.

1. Оцените законность перевода и увольнения Устиновой.
2. Как решить спор?
3. Изменится ли решение, если отсутствие заведующего складом было вызвано производственной травмой?
4. Составьте исковое заявление о восстановлении на работе и оплате времени вынужденного прогула.

Задача 2.

Аудиторской проверкой 20 апреля в 2013 году было установленный, что 10 сентября в 2012 году по приказу начальника ремонтно-строительного управления были совершены лишние денежные выплаты работникам этого управления, в результате чего РСУ был нанесен материального ущерб. В связи с тем, что начальник РСУ добровольно возместить нанесенный ущерб отказался, директор треста обратился 15 февраля 2014 года с иском в суд о взыскании с начальника РСУ материального ущерба.

1. Правомерно ли решение директора?
2. Будет ли рассмотрено это дело в суде?

Задание 3

Проанализируйте письменно составленный трудовой договор, ссылаясь на статью 57 Трудового кодекса РФ.

1. Подготовьте предложения по внесению изменений в статью 57 Трудового кодекса РФ.
2. Составьте свой проект трудового договора с указанием всех обязательных пунктов статьи 57 Трудового кодекса РФ и ваших новых предложений.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР №10

г. Иркутск

1 марта 2012 г.

Общество с ограниченной ответственностью Строительная компания «АнгараДорСтрой» (ООО СК «АнгараДорСтрой») в лице Генерального директора Лачинова Ивана Ивановича, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель» и

Ермаков Алексей Васильевич

именуемый(ая) в дальнейшем «Работник», заключили настоящий договор нижеследующем:

1. Работник принимается на работу в ООО СК «АнгараДорСтрой»

- по профессии, должности Главный энергетик

- квалификации

категория

2. Дата начала работы 1 марта 2012 г.

3. На момент заключения трудового договора Работнику устанавливается:

- должностной оклад (тарифная ставка) 27 000, 00 руб. в месяц

- надбавки доплаты и другие выплаты:

- районный коэффициент 30% в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;

- процентная надбавка к заработной плате за непрерывный стаж работы в южных районах Иркутской области в размере 30 % в соответствии с Постановлением от 24 сентября 1989г. №794 «О введении надбавок к заработной плате рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в южных районах Иркутской области и Красноярского края».

* Выплата надбавок, доплат и иных выплат производится в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законами и иными нормативными правовыми актами.

4. Вид договора (нужное отметить)

договор по основной работе;

договор по совместительству.

5. Срок действия договора (нужное отметить):

на неопределенный срок (бессрочный);

на определенный срок 5 лет

6. Срок испытания (без испытательного срока, с испытательным сроком)

7. Права и обязанности работника и работодателя.

Права и обязанности работника и работодателя установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы и трудового права, локальными нормативными

актами, настоящим трудовым договором, а также вытекают из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав и (или) исполнения обязанностей. В частности,

Работник имеет право на:

- предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени в случаях предусмотренных законом РФ, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в установленном порядке;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан соблюдать дисциплину труда, т.е. обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим трудовым договором, в том числе:

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную), ставшую известной в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе персональные данные других работников;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, использовать индивидуальные средства защиты, принимать необходимые профилактические процедуры;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному исполнителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Работодатель имеет право:

- требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;
- привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать локальные нормативные акты.

Работодатель обязан: создавать условия, необходимые для исполнения Работником трудовых обязанностей и соблюдения дисциплины труда, в том числе:

- предоставлять Работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для обеспечения им трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;
- осуществлять все виды обязательного социального страхования Работника на условиях, предусмотренных действующим законодательством РФ, в т.ч. от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- возмещать вред, причиненный Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

8. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха: _____

указываются в том случае, если для данного работника они отличаются от общих правил, действующих в организации

8.1 Работнику на момент заключения настоящего договора устанавливается ежегодный отпуск продолжительностью:

- основной: 28 календарных дней;

- дополнительный: 8 календарных дней в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

9. Другие условия договора, в том числе связанные со спецификой труда:

компенсации и льготы работнику за работу в тяжелых, вредных и опасных условиях

характеристики условий труда на рабочем месте

характер работы (подвижной, разъездной, другой)

10. Изменения настоящего трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

11. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

12. Настоящий договор подписан Работником после ознакомления с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, Положениями о премировании, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

Работодатель

ООО СК «АнгараДорСтрой»

Генеральный директор

Лачинов

И.И.

Работник

Ермаков Алексей Васильевич

фамилия, имя, отчество

подпись, расшифровка подписи

подпись

Юридический адрес: г. Иркутск, улица Баррикад,
до 212, офис 201.

адрес: город Иркутск, улица Байкальская 245-
31

ИНН 3849020877

Трудовой договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр остаётся у Работодателя, другой выдается на руки Работнику.

Вариант 2

Задача 1

Работники потребовали своевременной выплаты заработной платы и повышения ее на 40%. В ответ на отказ работодателя удовлетворить их требования прекратили работу.

1. Дайте определение забастовки. Чем отличается забастовка от самозащиты индивидуального трудового права?
2. Назовите основания и порядок объявления и проведения забастовки.
3. В каком порядке забастовка может быть признана незаконной?
4. Каковы последствия признания забастовки незаконной?

Задача 2

Кладовщица Петрова была уволена с работы по ст. 81 ТК РФ (за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей) в связи с тем, что отказалась исполнять обязанности заведующего складом столовой на время его очередного отпуска. Свой отказ Петрова мотивировала тем, что не желает брать на себя ответственность за большой объем материальных ценностей, а также отсутствием необходимых знаний в области бухгалтерского учета. По работе буфетчицей она замечаний не имела, поэтому считает, что с ней поступили несправедливо, уволив с работы. Устинова подала заявление в суд, требуя восстановить ее на работе и оплатить вынужденный прогул за 5 месяцев, в течение которых она не смогла найти работу по специальности.

5. Оцените законность перевода и увольнения Петровой.
6. Как решить спор?
7. Изменится ли решение, если отсутствие заведующего складом было вызвано производственной травмой?

8. Составьте исковое заявление о восстановлении на работе и оплате времени вынужденного прогула.

Задание 3.

Проанализируйте письменно составленный трудовой договор, ссылаясь на статью 57 Трудового кодекса РФ.

1. Подготовьте предложения по внесению изменений в статью 57 Трудового кодекса РФ.
2. Составьте свой проект трудового договора с указанием всех обязательных пунктов статьи 57 Трудового кодекса РФ и ваших новых предложений.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР №10

г. Иркутск

1 марта 2012 г.

Общество с ограниченной ответственностью Строительная компания «АнгараДорСтрой» (ООО СК «АнгараДорСтрой») в лице Генерального директора Лачинова Ивана Ивановича, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель» и

Ермаков Алексей Васильевич

именуемый(ая) в дальнейшем «Работник», заключили настоящий договор нижеследующем:

2. Работник принимается на работу в ООО СК «АнгараДорСтрой»

- по профессии, должности Главный энергетик

- квалификации

категория

2. Дата начала работы 1 марта 2012 г.

3. На момент заключения трудового договора Работнику устанавливается:

- должностной оклад (тарифная ставка) 27 000, 00 руб. в месяц

- надбавки доплаты и другие выплаты:

- районный коэффициент 30% в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;

- процентная надбавка к заработной плате за непрерывный стаж работы в южных районах Иркутской области в размере 30 % в соответствии с Постановлением от 24 сентября 1989г. №794 «О введении надбавок к заработной плате рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в южных районах Иркутской области и Красноярского края».

* Выплата надбавок, доплат и иных выплат производится в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законами и иными нормативными правовыми актами.

4. Вид договора (нужное отметить)

договор по основной работе;

договор по совместительству.

5. Срок действия договора (нужное отметить):

на неопределенный срок (бессрочный);

на определенный срок 5 лет

7. Срок испытания (без испытательного срока, с испытательным сроком)

7. Права и обязанности работника и работодателя.

Права и обязанности работника и работодателя установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы и трудового права, локальными нормативными актами, настоящим трудовым договором, а также вытекают из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав и (или) исполнения обязанностей. В частности,

Работник имеет право на:

- предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени в случаях предусмотренных законом РФ, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в установленном порядке;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан соблюдать дисциплину труда, т.е. обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим трудовым договором, в том числе:

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную), ставшую известной в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе персональные данные других работников;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, использовать индивидуальные средства защиты, принимать необходимые профилактические процедуры;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному исполнителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Работодатель имеет право:

- требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;
- привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать локальные нормативные акты.

Работодатель обязан: создавать условия, необходимые для исполнения Работником трудовых обязанностей и соблюдения дисциплины труда, в том числе:

- предоставлять Работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для обеспечения им трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;

- осуществлять все виды обязательного социального страхования Работника на условиях, предусмотренных действующим законодательством РФ, в т.ч. от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- возмещать вред, причиненный Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

8. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха: _____

указываются в том случае, если для данного работника они отличаются от общих правил, действующих в организации

8.1 Работнику на момент заключения настоящего договора устанавливается ежегодный отпуск продолжительностью:

- основной: 28 календарных дней;

- дополнительный: 8 календарных дней в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

9. Другие условия договора, в том числе связанные со спецификой труда:

_____ компенсации и льготы работнику за работу в тяжелых, вредных и опасных условиях

_____ характеристики условий труда на рабочем месте

_____ характер работы (подвижной, разъездной, другой)

10. Изменения настоящего трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

11. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

12. Настоящий договор подписан Работником после ознакомления с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, Положениями о премировании, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

Работодатель

ООО СК «АнгараДорСтрой»

Генеральный директор

Лачинов

И.И.

Работник

Ермаков Алексей Васильевич

фамилия, имя, отчество

_____ подпись, расшифровка подписи

Юридический адрес: г. Иркутск, улица Баррикад,
до 212, офис 201.

_____ подпись

_____ адрес: город Иркутск, улица Байкальская 245-31

ИНН 3849020877

Трудовой договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр остаётся у Работодателя, другой выдается на руки Работнику.

3. Структура контрольно-оценочных материалов для аттестации по учебной дисциплине

1. Экзамен проводится в несколько этапов:

первый этап - оценка освоенных умений, общих компетенций и усвоенных знаний по результатам выполнения контрольных заданий внеаудиторной самостоятельной контрольной работы.

второй этап - компьютерное тестирование, ориентированное на проверку знаний по дисциплине и направленная на оценка освоенных умений посредством решения практических задач.

I. ПАСПОРТ

Назначение:

КОМ предназначен для контроля и оценки результатов освоения учебной дисциплины Трудовое право по специальности СПО Право и организация социального обеспечения базовый уровень подготовки код специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения

В результате освоения учебной дисциплины Трудовое право студент должен обладать следующими **умениями и знаниями:**

должен уметь:

- У1. Применять на практике нормы трудового законодательства;
- У2. Анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;
- У3. Анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;
- У4. Анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.

должен знать:

- 3 1. Нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;
- 3 2. Содержание российского трудового права;
- 3 3. Права и обязанности работников и работодателей;
- 3 4. Порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;
- 3 5. Виды трудовых договоров;
- 3 6. Содержание трудовой дисциплины;
- 3 7. Порядок разрешения трудовых споров;
- 3 8. Виды рабочего времени и времени отдыха;
- 3 9. Формы и системы оплаты труда работников;
- 3 10. Основы охраны труда;
- 3 11. порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора

II. ЗАДАНИЕ ДЛЯ ЭКЗАМЕНУЮЩЕГОСЯ.

Инструкция для студентов

1. Задания в тестовой форме:

Внимательно прочитайте задание. В ходе работы вам необходимо выполнить разнообразные по уровню сложности тестовые задания следующего типа: выбор одного правильного ответа; выбор нескольких правильных ответов.

На выполнение заданий отводится 40 мин.

1.1. Типовые задания в тестовой форме для оценки знаний

Выполните задания в тестовой форме.

Время выполнения заданий - 40 мин.

Выберите правильный ответ из предложенных вариантов:

Эталон ответов:

Вариант 1

1-В; 2-Б; 3- Г; 4 –А; 5-Б; 6-В;7-Г; 8-Б; 9 – Б,Г; 10-В; 11-А; 12-Б; 13-В; 14-Б; 15-А; 16-Б; 17-Б; 18-В; 19-А; 20-В; 21-А,В;22-Б; 23-Г;24-В; 25-Д

Вариант 2

1-В; 2-А; 3-В; 4-В; 5-В,Г; 6-Б; 7-А; 8-Б; 9-А; 10-Г; 11-В; 12-Б; 13-А,Г; 14-В; 15-В; 16-Б; 17-Г; 18-Б; 19-В; 20-Б; 21-Г; 22-Г; 23-А; 24-Б; 25-Б

Вариант 1

1. Из чего состоит система трудового права:

- А) законодательства по трудовому праву;
- Б) из сферы действия по кругу лиц;
- В) из общей и особенной частей;
- Г) из принципов трудового права.

2. Выберите правильное определение коллективного договора:

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

3. Органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются:

- А) примирительная комиссия;
- Б) суд общей юрисдикции;
- В) профсоюз;
- Г) комиссия по трудовым спорам;
- Д) арбитражный суд.

4. За защитой своих трудовых прав работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам:

- А) в 3-месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- Б) в 6-месячный срок;
- В) в течение 1 года;
- Г) в месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

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

- А) нет;
- Б) да;
- В) да, но только после письменного уведомления об этом работодателя.

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

- А) в течение 7 дней;

- Б) в течение 1 месяца;
- В) в течение 10 дней;
- Г) в течение 1 года.

7. В какой срок должно быть исполнено решение суда о восстановлении на работе незаконно уволенного работника:

- А) в течение 3 месяцев;
- Б) в течение 1 месяца;
- В) в течение 10 дней;
- Г) немедленно.

8. Забастовка – это:

- А) коллективная неявка на работу;
- Б) временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей в целях разрешения коллективного трудового спора;
- В) отказ работников работать при невыплате заработной платы.

9. Правосубъектность гражданина характеризуется следующими критериями:

- А) оперативным;
- Б) возрастным;
- В) имущественным;
- Г) волевым.

10. Представителями работников при заключении коллективного договора могут быть:

- А) органы местного самоуправления;
- Б) служба по урегулированию конфликтов;
- В) профессиональные союзы.

11. Коллективный договор заключается:

- А) на срок до 3 лет;
- Б) срок оговаривается при его заключении;
- В) на срок до 1 года.

12. Трудовая правосубъектность профсоюза как субъекта трудового права начинается с момента:

- А) государственной регистрацией;
- Б) объединения граждан;
- В) наличия расчетного счета в банке.

13. Сторонами трудового договора являются:

- А) учредители юридического лица и работник;
- Б) администрация и работник;
- В) работодатель и работник.

14. Трудовые договоры могут заключаться:

- А) на неопределенный срок или на определенный срок не более трех лет, если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами;
- Б) на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет, если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами;
- В) на определенный срок не более трех лет, если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

15. Трудовой договор вступает в силу:

- А) со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено законами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе;
- Б) со дня подписания работником и работодателем, если иное не установлено законами или трудовым договором;
- В) со дня фактического допущения работника к работе.

16. По общему правилу Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста:

- А) 15 лет, если иное не установлено законами;
- Б) 16 лет, если иное не установлено законами;
- В) 18 лет, если иное не установлено законами.

17. Для всех категорий работников устанавливается испытательный срок?

- А) да;
- Б) нет.

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

- А) 12 месяцев;
- Б) 14 месяцев;
- В) 3 месяцев.

19. Трудовой договор заключается:

- А) в письменной форме;
- Б) в форме, определяемой соглашением сторон;
- В) в устной или письменной форме.

20. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме:

- А) за 30 дней;
- Б) за 7 дней;
- В) за 2 недели;

21. В соответствии с требованиями ТК при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться:

- А) тяжесть совершенного проступка;
- Б) вина работника;
- В) обстоятельства, при которых проступок был совершен;
- Г) предшествующее поведение работника;
- Д) отношение работника к исполнению трудовых обязанностей.

22. На основании ст. 193 ТК до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Предоставление письменного объяснения является:

- А) правом работника;
- Б) обязанностью работника.

23. Стажировка проводится с целью:

- А) совершенствования профессиональных и экономических знаний, умений, навыков;
- Б) изучения передового опыта, приобретения профессиональных и организационных навыков для выполнения обязанностей по занимаемой должности;
- В) формирования и закрепления на практике профессиональных знаний, умений, навыков;
- Г) повышения квалификации специалистов.

24. Несчастный случай, о котором не было своевременно сообщено работодателю, расследуется по заявлению пострадавшего со дня поступления указанного заявления в течение:

- А) десяти рабочих дней;
- Б) двух недель;
- В) одного месяца.

25. В расследовании несчастного случая у работодателя – физического лица принимают участие:

- А) работодатель;
- Б) представитель работодателя;
- В) пострадавший;
- Г) доверенное лицо пострадавшего;
- Е) специалист по охране труда.
- Д) Все перечисленные

26. Установите соответствие между видами проступков и предусмотренными за них санкциями: к каждой позиции, данной в первом столбце, подберите соответствующую позицию из второго столбца.

САНКЦИИ

ВИДЫ
ПРОСТУПКОВ

- | | |
|---|------------------------|
| А) взыскание неустойки | 1) |
| Б) лишение прав управления транспортным средством | административные |
| В) объявление выговора | 2) гражданско-правовые |
| Г) понижение в должности | 3) |
| Д) возмещение убытков | дисциплинарные |

27. Соотнесите термин и его определение

- | | |
|-----------------------------|--|
| 1) Перевод на другую работу | А) временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера |
| 2) Простой | Б) поручение работнику работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора |
| 3) Перемещение | В) постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем |

28. Вставьте пропущенное слово

Система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений называется социальным _____ .

Вариант 2

1. Граждане вправе обжаловать решения, действия или бездействие органов службы занятости и их должностных лиц в:

- А) вышестоящий орган службы занятости, а после в суд;
- Б) в суд;
- В) вышестоящий орган службы занятости, а также в суд.

2. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения, то трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями, которые:

- А) вносятся непосредственно в текст трудового договора;
- Б) определяются приложением к трудовому договору;
- В) определяются отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме.

3. Аннулирование трудового договора означает:

- А) прекращение трудового договора;
- Б) расторжение трудового договора;
- В) незаключение трудового договора.

4. Совместительство – это:

- А) выполнение работы в свободное от основной работы время у одного работодателя;
- Б) выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности);
- В) выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы;
- Г) выполнение дополнительной работы по той же профессии (должности) путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

5. Трудовой договор вступает в силу:

- А) со дня издания приказа о приеме на работу;
- Б) со дня, определенного сторонами трудового договора;
- В) со дня его подписания сторонами трудового договора;
- Г) со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от дня подписания трудового договора сторонами

6. Каков максимальный срок временного перевода работника на другую работу по соглашению сторон:

- А) до 6 месяцев;

- Б) до одного года;
- В) до полутора лет;
- Г) срок не ограничен?

7. Нормальная продолжительность рабочего времени:

- А) составляет 40 часов в неделю;
- Б) определяется соглашением сторон, и поэтому может быть менее 40 часов в неделю;
- В) не может превышать 40 часов в неделю;
- Г) определяется локальным нормативным актом.

8. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее:

- А) 40 часов;
- Б) 42 часов;
- В) 48 часов;
- Г) 52 часов.

9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью:

- А) 28 рабочих дней;
- Б) 28 календарных дней;
- В) 26 календарных дней;
- Г) 26 рабочих дней.

10. Заработная плата выплачивается:

- А) по заявлениям работников один раз в месяц;
- Б) в день, установленный в трудовом договоре с работником;
- В) в соответствии с коллективным договором организации 2, 12, 22 числа каждого месяца;
- Г) 2 раза в месяц

11. Оплата отпуска производится:

- А) согласно коллективному договору за неделю до начала отпуска;
- Б) не позднее чем за три рабочих дня до начала отпуска;
- В) в соответствии с заключенным трудовым договором не позднее чем за три дня до его начала.

12. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере:

- А) не ниже средней заработной платы работника;
- Б) не менее двух третей средней заработной платы работника;
- В) не менее тарифной ставки, оклада работника;
- Г) не менее двух третей тарифной ставки, оклада работника.

13. Направление в служебные командировки допускается только с письменного согласия работников:

- А) женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- Б) инвалидов;
- В) совмещающих работу с обучением;
- Г) осуществляющих уход за больными членами семьи.

14. Правила внутреннего трудового распорядка являются:

- А) частью коллективного договора;
- Б) разделом локального акта «Оплата труда»;
- В) самостоятельным локальным нормативным актом;
- Г) приложением к коллективному договору.

15. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем:

- А) представительным органом работников;
- Б) самостоятельно работодателем;
- В) работодателем с учетом мнения представительного органа работников

16. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее:

- А) одного месяца со дня совершения проступка;
- Б) шести месяцев со дня совершения проступка;
- В) одного года со дня совершения проступка.

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

- А) трудового договора;
- Б) гражданского договора;
- В) ученического договора;
- Г) дополнительного договора.

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

- А) три года;
- Б) пять лет;
- В) срок, устанавливаемый работодателем.

19. Расследование несчастного случая, в результате которого несколько человек получили легкие повреждения, проводится комиссией в течение:

- А) десяти рабочих дней;
- Б) пятнадцати календарных дней;
- В) трех дней.

20. Отношения по материальной ответственности работников в сфере труда тесно связаны с трудовыми отношениями. Эти отношения могут:

- А) предшествовать трудовым отношениям;
- Б) возникнуть в период действия трудовых отношений.

21. Взыскание с работника причиненного им ущерба по распоряжению работодателя производится, если ущерб не превышает:

- А) должностного оклада, тарифной ставки;
- Б) половины среднего заработка;
- В) одной трети среднего заработка;
- Г) среднего заработка.

22. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляет:

- А) Генеральный прокурор и подчиненные ему прокуроры;
- Б) Верховный Суд РФ, суды субъектов РФ;
- В) Федерация независимых профсоюзов России.
- Г) Все перечисленные

23. Принципы деятельности федеральной инспекции труда закреплены:

- А) в ТК РФ;
- Б) в положении о Министерстве здравоохранения и социального развития РФ;
- В) в ФЗ от 08.08.2001 «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)».

24. При приеме на работу испытательный срок для руководителей не должен превышать:

- А) 2 месяца;
- Б) 6 месяцев;
- В) 3 месяцев.

25. В течение какого срока, со дня обращения работодателя к работнику, ему предоставляется возможность дать письменное объяснение по факту допущенного нарушения дисциплинарного нарушения:

- А) три рабочих дня;
- Б) два календарных дня;
- В) два рабочих дня;
- Г) пять календарных дней.

26. Установите соответствие между особенностями наступления юридической ответственности и ее видами: к каждой позиции, данной в первом столбце, подберите соответствующую позицию из второго столбца.

ОСОБЕННОСТИ НАСТУПЛЕНИЯ ЮРИДИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

ВИДЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ

ОТВЕТСТВЕННОСТИ

А) наступает за проступки, нарушающие общественный порядок

Б) наступает за нарушение трудовых обязанностей

В) наступает за нарушение должностных инструкций

Г) наступает за проступки, совершенные в сфере государственного управления

Д) наступает за нарушение приказов руководителя

1)

административная

2) дисциплинарная

27. Соотнесите уровень социального партнерства и его определение

- | | |
|--------------------|--|
| 1) Федеральный | А) устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах Российской Федерации |
| 2) Межрегиональный | Б) устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации |
| 3) Отраслевой | В) устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда путем заключения коллективного договора |
| 4) Локальный | Г) устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли |

28. Вставьте пропущенное слово (1 балл)

41. Перевод на другую работу допускается только с _____ согласия работника.

2. Решение практических задач. Решите предложенные задачи, дайте письменное обоснование принятым решениям, ссылаясь на конкретные статьи нормативно-правовых актов.

На решение практических задач отводится 30 мин.

Типовые практические задачи для оценки умений У1, У2, У3, У4

Решите предложенные задачи. Дайте письменное обоснование принятым решениям, ссылаясь на конкретные статьи нормативно-правовых актов.

Задача 1.

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?

Ответ:

До применения дисциплинарного взыскания собственник или уполномоченный им орган должен затребовать от нарушителя трудовой дисциплины письменные объяснения.

За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

При избрании вида взыскания собственник или уполномоченный им орган должен учитывать степень тяжести совершенного проступка и причиненный им вред, обстоятельства, при которых совершен проступок, и предшествующую работу работника.

Взыскание объявляется в приказе (распоряжении) и сообщается работнику под расписку.

Пропуск этого срока означает, что нарушен порядок применения дисциплинарного взыскания. Это может влечь признание взыскания не имеющим силу.)

Задача 2.

Семнадцатилетний ученик ПТУ Романов намеревался устроиться на работу в период летних каникул на завод «Азот». Но в отделе кадров ему в

этом отказали, ссылаясь на несовершеннолетие и отсутствие разрешения родителей на трудоустройство.

Правомерный ли отказ? С какого возраста и при каких условиях граждане могут быть субъектом трудового права?

Ответ

Не допускается прием на работу лиц моложе шестнадцати лет. С согласия одного из родителей или лица, его заменяющего, могут, как исключение, приниматься на работу лица, достигшие пятнадцати лет. Для подготовки молодежи к производительному труду допускается прием на работу учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений для выполнения легкой работы, не причиняющей вреда здоровью и не нарушающей процесс учебы, в свободное от учебы время по достижении ими четырнадцатилетнего возраста с согласия одного из родителей или лица, его заменяющего.

III. ПАКЕТ ЭКЗАМЕНАТОРА

IIIa. УСЛОВИЯ

1. Количество вопросов в тестовой форме для экзаменуемого - 25. Планируемое время на ответ 30 минут. Вопросы для студентов выдаются

случайным образом, поэтому одновременно студенты отвечают на разные вопросы. Оборудование: компьютер, тестовая оболочка MyTestEditor, СПС «Консультант Плюс».

2. Две практические задачи, направленные на оценку освоенных умений. Оборудование: компьютер, СПС «Консультант Плюс».

ШБ. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Критерии оценки компьютерного тестирования (1 этап):

Знания студентов оцениваются по пятибалльной системе.

Количество правильных ответов: 95-100% - отлично, 80-94% -хорошо, 70-80% - удовлетворительно, менее 70% - неудовлетворительно.

Критерии оценивания практических задач (2 этап).

Оценка «**отлично**» выставляется при соблюдении следующих условий:

студент выполняет практические задачи в полном объёме в соответствии с требованиями законодательства, отвечает на все поставленные в практической задаче вопросы, выполняет все задания практической задачи.

Оценка «хорошо» выставляется по следующим критериям:

студент отвечает правильно на 80-90% поставленных в практической задаче вопросов, выполняет 90% заданий практической задачи.

Оценка «удовлетворительно» выставляется по следующим критериям:

студент отвечает не на все (70-80) поставленные в практической задаче вопросов;

- выполняет не все задания (70-80) заданий практической задачи.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется по следующим критериям:

Студент выполняет правильно менее 70% заданий практической задачи, не ориентируется в нормативно-правовых актах.

