

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Сыров Игорь Анатольевич  
Должность: Директор  
Дата подписания: 22.08.2023 15:35:07  
Уникальный программный ключ:  
b683afe664d7e9f64175886cf9626a198149ad36

СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ  
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ»

Факультет  
Кафедра

**Юридический**  
**Гражданского права и процесса**

**Оценочные материалы по дисциплине (модулю)**

дисциплина

**Трудовое право**

**Блок Б1, базовая часть, Б1.Б.21**

цикл дисциплины и его часть (базовая, вариативная, дисциплина по выбору)

Специальность

**40.05.04**

**Судебная и прокурорская деятельность**

код

наименование специальности

Программа

**специализация N 1 "Судебная деятельность":**

Форма обучения

**Заочная**

Для поступивших на обучение в  
**2020 г.**

Разработчик (составитель)

**к.ю.н., доцент**

**Тимофеева Р. И.**

ученая степень, должность, ФИО

<b>1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования и описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы .....</b>	<b>11</b>
<b>3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций .....</b>	<b>21</b>

**1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования и описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

Формируемая компетенция (с указанием кода)	Результаты обучения по дисциплине (модулю)	Показатели и критерии оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)				Вид оценочного средства
		1	2	3	4	
		неуд.	удовл.	хорошо	отлично	
Способностью применять методы проведения прикладных научных исследований, анализа и обработки их результатов (ПК-29)	1 этап: Знания	Не владеет навыками анализа правоотношений в сфере трудового права	слабо владеет навыками анализа правоотношений в сфере трудового права	владеет навыками анализа правоотношений в сфере трудового права	достаточно владеет навыками анализа правоотношений в сфере трудового права	контрольные задания
	2 этап: Умения	Не умеет выявлять особенности регулирования труда отдельных категорий работников	слабо умеет выявлять особенности регулирования труда отдельных категорий работников	умеет выявлять особенности регулирования труда отдельных категорий работников	достаточно умеет выявлять особенности регулирования труда отдельных категорий работников	контрольные вопросы
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Не знает принципы и методы регулирования трудовых отношений	слабо знает принципы и методы регулирования трудовых отношений	знает принципы и методы регулирования трудовых отношений	достаточно знает принципы и методы регулирования трудовых отношений	тестовые задания
Способностью применять нормативные правовые акты, реализовывать	1 этап: Знания	не владеет: - навыками применения трудового законодательства	С трудностями применяет трудовое законодательство при решении практических	Достаточно приобрел навыки применения трудового законодательства	В полном объеме приобрел навыки применения трудового законодательства	Контрольные задания

нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности (ПК-5)		при решении практических ситуаций; - навыками реализации норм материального и процессуального права в трудовых отношениях; - навыками участия в проведении юридической экспертизы проектов локальных актов и иных правовых документов; - быть способным выявлять, пресекать преступления и иные правонарушения в сфере трудовых отношений; - быть способным обеспечивать соблюдение трудового законодательства субъектами права.	ситуаций; - навыками реализации норм материального и процессуального права в трудовых отношениях; - навыками участия в проведении юридической экспертизы проектов локальных актов и иных правовых документов; - быть способным выявлять, пресекать преступления и иные правонарушения в сфере трудовых отношений; - быть способным обеспечивать соблюдение трудового законодательства субъектами права.	при решении практических ситуаций; - навыками реализации норм материального и процессуального права в трудовых отношениях; - навыками участия в проведении юридической экспертизы проектов локальных актов и иных правовых документов; - быть способным выявлять, пресекать преступления и иные правонарушения в сфере трудовых отношений; - быть способным обеспечивать соблюдение трудового законодательства субъектами права.	при решении практических ситуаций; - навыками реализации норм материального и процессуального права в трудовых отношениях; - навыками участия в проведении юридической экспертизы проектов локальных актов и иных правовых документов; - быть способным выявлять, пресекать преступления и иные правонарушения в сфере трудовых отношений; - быть способным обеспечивать соблюдение трудового законодательства субъектами права.	
	2 этап: Умения	Не знает значительной части -	Усвоил пороговый уровень знания	Достаточно знает трудовое	В полном объеме знает трудовое	Тестовые задания

		<p>трудовое законодательство - содержание основных институтов трудового права, отграничение трудового права от смежных отраслей права</p>	<p>трудового законодательства - содержание основных институтов трудового права, отграничение трудового права от смежных отраслей права</p>	<p>законодательство - содержание основных институтов трудового права, отграничение трудового права от смежных отраслей</p>	<p>законодательство - содержание основных институтов трудового права, отграничение трудового права от смежных отраслей права</p>	
<p>3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)</p>	<p>Не умеет: - анализировать, толковать и правильно применять трудовое законодательство. - идентифицировать отраслевую принадлежность правоотношений и определять нормативные правовые акты, подлежащие применению; - принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с</p>	<p>Путается в анализе и применении трудового законодательства. - идентифицировать отраслевую принадлежность правоотношений и определять нормативные правовые акты, подлежащие применению; - принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом. - осуществлять</p>	<p>В целом с небольшими трудностями научился анализировать, толковать и правильно применять трудовое законодательство. - идентифицировать отраслевую принадлежность правоотношений и определять нормативные правовые акты, подлежащие применению; - принимать решения и совершать</p>	<p>Полностью научился анализировать, толковать и правильно применять трудовое законодательство. - идентифицировать отраслевую принадлежность правоотношений и определять нормативные правовые акты, подлежащие применению; - принимать решения и совершать юридические действия в точном</p>	<p>Контрольные вопросы</p>	

		<p>законом.</p> <p>- осуществлять правовую экспертизу нормативных правовых актов в сфере трудовых отношений</p> <p>- выявлять обстоятельства, способствующие совершению правонарушений в сфере труда</p>	<p>правовую экспертизу нормативных правовых актов в сфере трудовых отношений</p> <p>- выявлять обстоятельства, способствующие совершению правонарушений в сфере труда</p>	<p>юридические действия в точном соответствии с законом.</p> <p>- осуществлять правовую экспертизу нормативных правовых актов в сфере трудовых отношений</p> <p>- выявлять обстоятельства, способствующие совершению правонарушений в сфере труда</p>	<p>соответствии с законом.</p> <p>- осуществлять правовую экспертизу нормативных правовых актов в сфере трудовых отношений</p> <p>- выявлять обстоятельства, способствующие совершению правонарушений в сфере труда</p>	
<p>Способностью определять правовую природу общественных отношений, вычленять правовую составляющую в юридически значимых событиях и фактах, квалифицировать</p>	<p>1 этап: Знания</p>	<p>не знает:</p> <p>- основные институты трудового права</p>	<p>Плохо знает основные институты и трудового права</p>	<p>Достаточно знает основные институты и трудового права</p>	<p>В полном объеме знает основные институты трудового права</p>	<p>Тестовые задания</p>
	<p>2 этап: Умения</p>	<p>не владеет:</p> <p>навыками работы с правовыми актами в сфере трудового права;</p> <p>-навыками реализации норм трудового права;</p>	<p>испытывает затруднения при работе с правовыми актами в сфере трудового права;</p> <p>-навыками реализации норм трудового права;</p>	<p>Достаточно владеет навыками работы с правовыми актами в сфере трудового права;</p> <p>-навыками реализации норм трудового права;</p>	<p>В полной мере овладел навыками работы с правовыми актами в сфере трудового права;</p> <p>-навыками реализации норм трудового права;</p>	<p>Контрольные задания</p>

их (ОПК-3)		- навыками анализа правоприменительной практики; - навыками реализации норм материального права.	- навыками анализа правоприменительной практики; - навыками реализации норм материального права	- навыками анализа правоприменительной практики; - навыками реализации норм материального права	- навыками анализа правоприменительной практики; - навыками реализации норм материального права	
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Не умеет: - оперировать юридическими понятиями и категориями в сфере трудового права; - анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними трудовые отношения	Путается в юридических понятиях и категориях в сфере трудового права; - анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними трудовые отношения;	Достаточно умеет оперировать юридическими понятиями и категориями в сфере трудового права; - анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними трудовые отношения	На высшем уровне умеет оперировать юридическими понятиями и категориями в сфере трудового права; - анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними трудовые отношения	Контрольные вопросы
Способностью принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом, составлять юридические документы	1 этап: Знания	не владеет: - навыками разработки локальных правовых актов и иных правовых документов; - навыками участия в проведении юридической экспертизы проектов локальных актов и	Допускает существенные ошибки при разработке локальных правовых актов и иных правовых документов; - навыками участия в проведении юридической экспертизы проектов	Достаточно владеет-навыками участия в разработке локальных правовых актов и иных правовых документов; - навыками участия в проведении юридической экспертизы проектов локальных актов и	В полной мере владеет навыками участия в разработке локальных правовых актов и иных правовых документов; - навыками участия в проведении юридической экспертизы проектов локальных актов и	Контрольные задания

(ОПК-2)		иных правовых документов. - профессиональной терминологией в пределах изученного материала; - навыками составления документов по трудовым отношениям	локальных актов и иных правовых документов. - профессиональной терминологией в пределах изученного материала; - навыками составления документов по трудовым отношениям	иных правовых документов. - профессиональной терминологией в пределах изученного материала; - навыками составления документов по трудовым отношениям	иных правовых документов. - профессиональной терминологией в пределах изученного материала; - навыками составления документов по трудовым отношениям	
	2 этап: Умения	не умеет: - составлять документы по трудовым отношениям; - правильно и полно отражать результаты профессиональной деятельности в юридической и иной документации; - оперировать юридическими понятиями и категориями	Испытывает затруднения в составлении документов по трудовым отношениям; - правильно и полно отражать результаты профессиональной деятельности в юридической и иной документации; - оперировать юридическими понятиями и категориями.	Достаточно приобрел навыки в составлении документов по трудовым отношениям; - правильно и полно отражать результаты профессиональной деятельности в юридической и иной документации; - оперировать юридическими понятиями и категориями.	В полной мере овладел навыками составления документов по трудовым отношениям; - правильно и полно отражать результаты профессиональной деятельности в юридической и иной документации; - оперировать юридическими понятиями и категориями.	Контрольные вопросы
	3 этап: Владения	Не знает нормы трудового	Плохо знает нормы трудового	Хорошо знает нормы трудового	На высшем уровне знает нормы	Тестовые задания



	(навыки / опыт деятельности)	законодательства	законодательства	законодательства	трудового законодательства	
Способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1)	1 этап: Знания	Не умеет оперировать юридическими понятиями и категориями науки трудового права, а также анализировать, толковать и правильно применять нормы и положения трудового права	Недостаточно научился оперировать юридическими понятиями и категориями науки трудового права, а также анализировать, толковать и правильно применять нормы и положения трудового права	В целом научился с небольшими трудностями оперировать юридическими понятиями и категориями науки трудового права, а также анализировать, толковать и правильно применять нормы и положения трудового права.	Полностью научился оперировать юридическими понятиями и категориями науки трудового права, а также анализировать, толковать и правильно применять нормы и положения трудового права	Контрольные вопросы
	2 этап: Умения	Не знает основные положения трудового права, сущность и содержание основных понятий, категорий, институтов трудового права	Не в полной мере усвоил основные положения трудового права, сущность и содержание основных понятий, категорий, институтов трудового права	В целом усвоил основные положения трудового права, сущность и содержание основных понятий, категорий, институтов трудового права	В полном объеме усвоил основные положения трудового права, сущность и содержание основных понятий, категорий, институтов трудового права	Тестовые задания
	3 этап: Владения	Не владеет: - юридической	С трудностью владеет	Достаточно с незначительными	В полной мере овладел	Контрольные задания

	(навыки / опыт деятельности )	терминологией в области трудового права	юридической терминологией в области трудового права	замечаниями владеет юридической терминологией в области трудового права	юридической терминологией в области трудового права	
--	-------------------------------	---	---	---	---	--

**2. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

Перечень тестовых заданий для оценки уровня сформированности компетенции ОК-1 на этапе «Знания»

1. Трудовая деятельность, не являющаяся предметом правового регулирования

1. Надомная работа
2. Адвокатская деятельность
3. Работа на дачном участке

2. Предмет трудового права образуют:

1. исключительно трудовые отношения между работником и работодателем
2. индивидуальные и коллективные отношения в сфере организации и применения наемного труда
3. трудовые и тесно связанные с ними отношения, субъектом которых являются конкретный работник и работодатель

3. Основным принципом трудового права является:

1. право на труд
2. равенство перед законом и судом
3. обеспечение права на обязательное социальное страхование работников

4. Порядок заключения трудового договора устанавливается:

1. Трудовым кодексом;
2. работодателем;
3. законодательством субъектов Федерации;
4. коллективным договором.

5. Профсоюзы как субъекты трудовых отношений имеют право представлять интересы:

1. только членов профсоюза;
2. всех работников организации;
3. только не членов профсоюза.

6. Работодатель по Трудовому кодексу РФ – это:

1. юридическое лицо;
2. физическое лицо;
3. все ответы верны.

7. Трудовое правоотношение - это:

1. правоотношение, сторонами которого являются работник и работодатель
2. правоотношение, сторонами которого являются администрация и работник
3. правоотношение, сторонами которого являются профком и работодатель

8. Отношения, возникающие между органами занятости и лицами, временно утратившими работу и заработок, по поводу получения последними определенных мер поддержки, относятся к категории:

1. предшествующих трудовым
2. трудовым
3. вытекающих из трудовых

9. Трудовое правоотношение возникает:

1. в силу прямого указания закона
2. в силу заключения трудового договора
3. в силу административного акта органа государства

10. Согласно трудовому законодательству РФ социальное партнерство включает следующие уровни:

1. федеральный уровень;
2. региональный уровень;
3. уровень организации;
4. все ответы верны.

Тестовые задания

Перечень тестовых заданий для оценки уровня сформированности компетенции ППК-2 на этапе «Знания»

11 Срок действия территориального соглашения...

1. Не может превышать 10 лет
2. Не может превышать 3-х лет
3. Должен быть не менее 3-х лет
4. Устанавливается сторонами на 5 лет

12 Социально- партнерское соглашение подписывается...

1. представителями сторон
2. руководителем федеральной инспекции труда
3. Координатором Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений

13 Трудовой договор можно заключать:

1. на срок, установленный судом;
2. на длительный срок;
3. на неопределенный срок.

14 Основанием расторжения трудового договора может быть:

1. несоответствие работника занимаемой должности;
2. неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей
3. ликвидация организации;
4. все ответы правильные

15 При смене собственника имущества организации новый собственник имеет право расторгнуть трудовой договор:

1. с руководителем организации, его заместителем, главным бухгалтером;
2. со всеми работниками;
3. с несовершеннолетними
4. с лицами, имеющими детей

16 На период временного перевода спортсмена к другому работодателю действие первоначально заключенного трудового договора...

1. Приостанавливается
2. Аннулируется
3. Прерывается
4. Прекращается

17 О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме...

1. не позднее, чем за два месяца
2. не позднее, чем за 1 месяц
3. за 7 календарных дней
4. за три недели

18 Ежедневный перерыв для отдыха и питания не может быть более:

1. 30 минут;
2. одного часа;
3. двух часов;
4. четырех часов.

19 Договор о материальной ответственности является:

1. основным договором
2. дополнением к трудовому договору
3. дополнением к трудовому договору, если предусматривается полная материальная ответственность

20 Специальная одежда выдается работникам:

1. по требованию работника
2. по соглашению между работником и работодателем
3. только в соответствии с требованиями законодательства об охране труда, если организация является бюджетной
4. в соответствии с условиями коллективного договора и в соответствии с требованиями законодательства об охране труда

Тестовые задания

Перечень тестовых заданий для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-3 на этапе «Знания»

21 Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается ....

1. В день утверждения руководителем организации акта приемки результатов работы
2. В день приемки результатов работы, определенных актом по форме № Т-73
3. В день выполнения работы (ее завершения)

22.Право работника на оплату труда возникает:

1. в день получения заработной платы
2. со времени фактического допущения к работе
3. с даты заключения трудового договора
4. все ответы верны

23 Несовершеннолетний работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью в 31 календарных дней:

1. с момента поступления на работу;
2. по истечении 11 месяцев работы;
3. по истечении 6 месяцев работы;
4. если обратился за предоставлением отпуска до достижения им совершеннолетия.

24 По общему правилу трудовая правосубъектность гражданина в качестве работника возникает с...лет.

1. 21
2. 18
3. 15
4. 16

25. В заработную плату работника не включаются:

1. оклад в соответствии с условием трудового договора
2. доплаты
3. выплаты по командировочному удостоверению
4. все ответы верны

26 Ограниченная материальная ответственность предусматривает обязанность работника возмещения причиненного ущерба в пределах:

1. 25% месячного заработка;
1. 50% месячного заработка;
2. среднего месячного заработка;
3. нет правильного ответа.

27 К дисциплинарным взысканиям не относится:

1. перевод на нижеоплачиваемую работу;
2. выговор;
3. замечание;
4. увольнение по соответствующим основаниям.

28 Прогоулom считается отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение рабочего дня:

1. 1 часа;
2. 3 часов;
3. более 4 часов;
4. 6 часов.

29 Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании...

1. Записи в трудовой книжке о приеме на работу
2. Приказа о приеме на работу
3. Письменного заявления о приеме на работу
4. Фактического допущения к работе в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен

30 Работник освобождается от материальной ответственности по нормам трудового права в случае...

1. неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику
2. причинения материального ущерба в период забастовки
3. причинения материальной ответственности не в рабочее время
4. неисполнения работодателем обязанности по обеспечению требований охраны труда

#### Тестовые задания

Перечень тестовых заданий для оценки уровня сформированности компетенции ПК-5 на этапе «Знания»

31. Трудовые отношения работников, обучающихся без отрыва от производства регулируются нормами \_\_\_\_\_ права

1. Трудового
2. Гражданского
3. Образовательного
4. Административного

32. О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее, чем за...дней (я)

1. Десять рабочих
2. Пятнадцать календарных
3. Десять календарных
4. Пять рабочих

Три рабочих

33. Основной обязанностью работодателя является обязанность....

1. Принимать локальные нормативные акты
2. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности
3. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью
4. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд

34. Коллективный трудовой спор рассматривает ...

1. Трудовой арбитраж
2. Прокуратура
3. Мировой судья
4. Суд

35. При нарушении условий трудового договора в отношении иностранного работника возможно....

1. административное выдворение за пределы РФ
2. депортация в течение 3 дней
3. по ходатайству работодателя аннулировать разрешение на работу

36. Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки влечет...

1. Наложение административного штрафа
2. Наложение ареста
3. Уголовную ответственность

37. Отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты

влечет...

1. Наложение административного штрафа
2. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации
3. Уголовную ответственность

38. Ст. 30 Конституции РФ закрепляет право на....

1. защиту от безработицы
2. равный доступ к государственной службе
3. судебную защиту
4. создание профессиональных союзов
5. образование

39. Уголовная ответственность за нарушения правил охраны труда предусмотрена...

1. Только для должностных лиц государственных предприятий
2. Только для должностных лиц федеральных государственных и муниципальных предприятий
3. Только для руководителей организаций

40. При привлечении работника к материальной ответственности орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника снизить размер ущерба, подлежащий взысканию, за исключением случаев причинения ущерба преступлением...

1. совершенным в корыстных целях
2. или административным проступком
3. должностным

Перечень контрольных вопросов

Перечень контрольных вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ОК-1 на этапе «Умения»

1. Виды отношений в трудовом праве и виды трудовых отношений
2. Принципы правового регулирования труда
3. Содержание трудового договора
4. Виды рабочего времени и времени отдыха
5. Формы и способы защиты трудовых прав.

Перечень контрольных вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ОК-2 на этапе «Умения»

6. Содержание приказа о приеме на работу
7. Содержание коллективного договора и протокол разногласий
8. Табель учета рабочего времени
9. Документы при переводе и перемещении
10. Процедура привлечения к дисциплинарной ответственности

Перечень контрольных вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ОК-3 на этапе «Умения»

11. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя
12. Дисциплина труда и ответственность: основания привлечения
38. Порядок и основания привлечения к материальной ответственности
14. Охрана труда: права и обязанности работника и работодателя
15. Оплата труда и сроки выплаты заработной платы

Перечень контрольных вопросов для оценки уровня сформированности компетенции



ПК -5 на этапе «Умения»

16. Сроки привлечения к дисциплинарной ответственности работника

17. Материальная ответственность работодателя перед работником

18. Нормы ТК и ГПК по срокам обращения в целях защиты трудовых прав работника

19. Нормы ТК и ГПК по срокам обращения в целях защиты прав работодателя

20. Сроки обжалования на решения КТС

Контрольные задания

Перечень контрольных заданий для оценки уровня сформированности компетенции ОК-1 на этапе «Навыки»

1. Проанализируйте институты особенной части трудового права и составьте перечень документов, необходимых при устройстве на работу с особыми условиями труда .

2. На основании статьи 6 Трудового кодекса и норм, регулирующих оплату труда составьте Положение о премировании работников.

3. Слесарь П-в не предупредив работодателя не вышел на работу в свою смену и попросил отработать за него работника из другой смены. Какие действия должен предпринять работодатель в этой ситуации.

4. В связи с реорганизацией организации было принято новое штатное расписание. Работники были предупреждены об этом событии персонально со дня введения нового штатного расписания. Каковы сроки и порядок уведомления.

5. В связи с сокращением штатов было принято решение об оставлении на работе С-ва, имеющего высшее образование и направили уведомление о расторжении трудового договора Ив-у, имеющему среднее образование и двух несовершеннолетних детей.

Определите правомерность принятого решения, если работа предполагает наличие среднего образования.

Перечень контрольных заданий для оценки уровня сформированности компетенции ОК-2 на этапе «Навыки»

6. Составить трудовой договор, где сторонами являются: работодатель ИП- работник лицо, не достигшее 16 лет; работодатель ПАО- работник, имеющий детей до трех лет; работодатель, предоставляющий вахтовый режим работы- работник , имеющий инвалидность.

7. Кладовщица П-ва три дня без уважительных причин не выходила на работу, в результате чего фрукты на складе испортились. Администрация объявила ей за прогул строгий выговор и потребовала возместить ущерб в полном размере.

Какую ответственность должна нести П-ва за порчу фруктов, какие документы необходимо составить для привлечения к ответственности.

8. Слесарь машиностроительного завода Зарубин был уволен с работы по сокращению штата. Производя с ним окончательный расчет, администрация удержала из его заработной платы неотработанные дни отпуска, который он использовал до увольнения.

Составьте все необходимые документы по трудовым отношениям для представления суде в качестве ответчика.

9. Зав. товарным складом Самарин через полгода после начала работы в этой должности отказался подписать договор о полной материальной ответственности, который не был с ним своевременно заключен по халатности менеджера по кадрам.

В данной ситуации несет ли Самарин полную материальную ответственность.

Какие документы необходимо составить, если С-ин согласится подписать договор и какие документы необходимо подготовить, если С-ин откажется подписать договор.

10. В соответствии с трудовым соглашением Ж-в обязался очистить от накипи котел. За это администрация обещала ему вознаграждение в размере 360 рублей.

В процессе выполнения работы Ж-в по неосторожности повредил котел стоимостью 1580

рублей, который в результате оказался непригодным к эксплуатации. Директор отказался выплатить требуемое им вознаграждение за работу и в свою очередь потребовал возместить причиненный ущерб в размере 1580 рублей. Однако Ж-в заявил, что в соответствии с трудовым законодательством выполненная им работа подлежит оплате, а производственный риск несет работодатель.

Определите, в каких правоотношениях состоял Ж-в. Составьте необходимые документы

Перечень контрольных заданий для оценки уровня сформированности компетенции ОПК -3 на этапе «Навыки»

11. Начальник подразделения обратился к руководителю организации с просьбой уволить за систематическое нарушение трудовой дисциплины наладчика С., полгода назад получившего выговор за прогул и вновь нарушившего трудовую дисциплину. На беседе у руководителя организации С. утверждал, что ему неизвестно о предыдущем взыскании. Начальник подразделения заявил, что приказ о выговоре С. был вывешен на доске приказов, поэтому он должен об этом знать. При ознакомлении с приказом выяснилось, что С. на нем не расписывался.

Определите правомерность применения меры взыскания.

12. Профсоюзный комитет ПАО «Сервис» предложил администрации наложить дисциплинарное взыскание на начальника цеха, который без разрешения профкома постоянно привлекает работников цеха к сверхурочным работам, к работам в выходные дни, оплачивая их в одинарном размере, а также не выполняет мероприятия по охране труда, предусмотренные коллективным договором.

Администрация ОАО «Сервис» отказалась выполнить требования профкома, ссылаясь на то, что начальник цеха действует в интересах всех работников.

Определите, нарушены ли нормы трудового права, обязан ли работодатель применить меры взыскания на начальника цеха по требованию профкома.

13. Я-ва работала в организации уборщицей, получая оплату не реже одного раза в месяц. Она выполняла работу в установленные часы: часть помещений по указанию коменданта убирала до начала, а остальные - по окончании рабочего дня организации. Через два года Яковлева обратилась с заявлением о предоставлении ей ежегодного отпуска. Директор организации отказал Я-вой в предоставлении отпуска, ссылаясь на то, что она работает по договору подряда; трудовой договор с ней не заключался и приказ о приеме на работу не издавался, поэтому у нее нет права на отпуск.

Определите, исследуя все обстоятельства, в каких правоотношениях находилась Я-ва-трудовых или гражданско-правовых.

14. 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 ли заключать коллективные договоры в обособленных структурных подразделениях предприятий и организаций?

Кто является сторонами коллективного договора в подобной ситуации?

15. С. поступил на работу в возрасте 17 лет и 2 месяцев. По истечении 11 месяцев ему был предоставлен ежегодный отпуск продолжительностью 24 рабочих дня. Сергеев обратился к администрации с требованием о предоставлении ему отпуска в размере календарного месяца, поскольку он поступил на работу будучи несовершеннолетним. Администрация отказала Сергееву по той причине, что в момент возникновения права на отпуск ему уже исполнилось 16 лет и потому отпуск ему полагается на общих основаниях.

Определите, правомерно ли поступил директор, отказав С. в предоставлении отпуска в размере календарного месяца, а также правильно ли выдан отпуск в рабочих днях и верно ли указано количество дней отпуска.

Перечень контрольных заданий для оценки уровня сформированности компетенции ПК -5 на этапе «Навыки»

16 Материально-ответственное лицо было уволено по соглашению сторон. Имеет ли право работодатель задерживать выдачу трудовой книжки, если акт приема - передачи материальных ценностей не подписан в виду недостачи товаров. Может ли работодатель обратиться в суд на действия данного работника.

17 Директор обратился к юристу о признании неправомерности проведения забастовки работниками. Определите, куда необходимо обратиться: суд, трудовой арбитраж, Верховный суд.

18. Проведите сравнительный анализ порядка обращения за защитой нарушенных прав по оплате труда. В каких случаях это будет индивидуальный трудовой спор и в каких случаях – коллективный трудовой спор. На основании вида трудового спора определите сроки обращения в юрисдикционные органы.

19. При переводе работника на новую должность с повышением, ему установили испытательный срок. Не согласившись с действиями работодателя, работник обратился в КТС. КТС вынесла решение о законности и обоснованности действий работодателя. Имело ли право КТС разрешать данный спор?

20. Группа строительных рабочих заключила с муниципальной строительной организацией договор, согласно которому обязывалась в течение трех месяцев произвести отделочные работы и сдать работу в готовом виде. После окончания срока договора и получения соответствующей оплаты рабочие потребовали компенсацию за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени и обратились в КТС за разрешением спора.

Правомерно ли требование? Нормы какого права- трудового или гражданского права необходимо применить, имеет ли право КТС рассматривать их обращение.

Форма итоговой аттестации - экзамен

Примерные вопросы к экзамену

1. Предмет трудового права.
2. Метод трудового права и его особенности
3. Система трудового права. Соотношение трудового права и смежных отраслей права.
4. Понятие и классификация принципов трудового права.
5. Понятие и виды источников трудового права.
6. Действие нормативно- правовых актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц (работников).
7. Понятие и виды правоотношений в трудовом праве.
8. Правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству.
9. Правоотношения по надзору и контролю за охраной труда, за соблюдением трудового законодательства.
10. Правоотношения по материальной ответственности за вред, причиненный сторонами трудового договора.
11. Правоотношения по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров
12. Понятие и виды субъектов трудового правоотношения.
13. Граждане (работники) как субъекты трудового правоотношения. Трудовая правосубъектность работника.
14. Работодатели как субъекты трудового правоотношения. Трудовая

правосубъектность работодателя.

15. Понятие трудового коллектива и соотношение с понятием коллектива работников.
16. Профсоюзы как субъекты трудового права.
17. Понятие и содержание коллективного договора.
18. Понятие и виды коллективных соглашений.
19. Понятие и принципы социального партнерства.
20. Содержание соглашения.
21. Участники соглашения.
22. Понятие и значение коллективного договора в условиях рыночной экономики.
23. Стороны коллективного договора и их представители.
24. Контроль за соблюдением коллективного договора и ответственность за нарушение или невыполнение его условий
25. Субъекты коллективного договора, их права и обязанности
26. Порядок заключения коллективного договора и разрешение разногласий по договору.
27. Правовое регулирование организации занятости населения.
28. Понятие и формы занятости.
29. Социальные гарантии при потере работы и безработице.
30. Понятие трудового договора и его отличие от гражданско- правовых договоров.
31. Содержание трудового договора.
32. Порядок заключения трудового договора.
33. Соотношение трудового договора и служебного контракта.
34. Понятие и виды переводов на другую работу.
35. Отличие перевода от перемещения
36. Основания прекращения трудового договора.
37. Правовая организация трудоустройства.
38. Особенности трудоустройства отдельных категорий граждан (несовершеннолетних, военнослужащих, уволенных с военной службы, инвалидов и др.).
39. Организация общественных работ
40. Аттестация работников: понятие и правовые последствия аттестации.
41. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
42. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
43. Документы по трудовым отношениям.
44. Понятие и виды рабочего времени.
45. Режим и учет рабочего времени.
46. Понятие и виды времени отдыха.
47. Сокращенное рабочее время
48. Неполное рабочее время
49. Специальная оценка условий труда
50. Расследование и учет несчастного случая на производстве
51. Понятие и виды отпусков.
52. Понятие заработной платы и методы ее регулирования.
53. Системы оплаты труда.
54. Понятие и методы обеспечения трудовой дисциплины.
55. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
56. Порядок снятия и обжалования дисциплинарного взыскания
57. Понятие и виды дисциплинарной ответственности.
58. Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности.
59. Понятие и виды материальной ответственности.
60. Материальная ответственность работника.
61. Материальная ответственность работодателя
62. Полная материальная ответственность

63. Ограниченная материальная ответственность
64. Профессиональные квалификационные группы
65. Понятие и правовое регулирование охраны труда.
66. Охрана труда женщин, несовершеннолетних, инвалидов.
67. Ответственность за нарушение трудового законодательства и законодательства об охране труда
68. Понятие, причины и виды трудовых споров.
69. Самозащита работниками трудовых прав.
70. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
71. Комиссия по разрешению трудовых споров
72. Применение труда в акционерных обществах
73. Применение труда в товариществах
74. Трудовой арбитраж
75. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.

**3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Рейтинг-план дисциплины (ОДО)  
(форма промежуточного контроля – экзамен)

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
<b>Раздел</b>			<b>0</b>	<b>35</b>
<b>Текущий контроль</b>			<b>0</b>	<b>20</b>
1. Контрольные вопросы	1	5	0	5
2. Тестовые задания	5	2	0	10
3. Контрольные задания	1	5	0	5
<b>Рубежный контроль</b>				<b>15</b>
Письменная контрольная работа		1	0	15
<b>Раздел</b>			<b>0</b>	<b>35</b>
<b>Текущий контроль</b>			<b>0</b>	<b>20</b>
1. Контрольные вопросы	1	5	0	5
2. Тестовые задания	5	2	0	10

3. Контрольные задания	1	5	0	5
<b>Рубежный контроль</b>				<b>15</b>
Письменная контрольная работа		1	0	15
<b>Поощрительные баллы</b>				<b>10</b>
1. Публикация статей			0	5
2. Участие в конференциях			0	5
<b>Промежуточный контроль</b>				
<b>Экзамен</b>			0	<b>30</b>
<b>Итого баллов</b>			0	<b>110</b>

Рубежный контроль в виде письменной контрольной работы по разделу 3

1. Виды рабочего времени и времени отдыха
2. Оплата труда и сроки выплаты заработной платы
3. Правила внутреннего трудового распорядка
4. Дисциплинарная ответственность работника
5. Материальная ответственность работодателя перед работником

Рубежный контроль в виде письменной контрольной работы по разделу 4

1. Формы и способы защиты трудовых прав.
2. Охрана труда: права и обязанности работника и работодателя
3. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства
4. Комиссия по трудовым спорам: порядок создания, компетенция
5. Срок обращения в юрисдикционные органы целях защиты трудовых прав работника, работодателя

Результаты обучения по дисциплине (модулю) у обучающихся оцениваются по итогам текущего контроля количественной оценкой, выраженной в рейтинговых баллах. Оценке подлежит каждое контрольное мероприятие.

При оценивании сформированности компетенций применяется четырехуровневая шкала «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично».

Максимальный балл по каждому виду оценочного средства определяется в рейтинг-плане и выражает полное (100%) освоение компетенции.

Уровень сформированности компетенции «хорошо» устанавливается в случае, когда объем выполненных заданий соответствующего оценочного средства составляет 80-100%; «удовлетворительно» – выполнено 40-80%; «неудовлетворительно» – выполнено 0-40%

Рейтинговый балл за выполнение части или полного объема заданий соответствующего оценочного средства выставляется по формуле:

Рейтинговый балл =  $k \times$  Максимальный балл,

где  $k = 0,2$  при уровне освоения «неудовлетворительно»,  $k = 0,4$  при уровне освоения «удовлетворительно»,  $k = 0,8$  при уровне освоения «хорошо» и  $k = 1$  при уровне освоения «отлично».

Оценка на этапе промежуточной аттестации выставляется согласно Положению о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов УУНиТ:

На экзамене выставляется оценка:

- отлично - при накоплении от 80 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
- хорошо - при накоплении от 60 до 79 рейтинговых баллов,
- удовлетворительно - при накоплении от 45 до 59 рейтинговых баллов,
- неудовлетворительно - при накоплении менее 45 рейтинговых баллов.

На зачете выставляется оценка:

- зачтено - при накоплении от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
- не зачтено - при накоплении от 0 до 59 рейтинговых баллов.

При получении на экзамене оценок «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», на зачёте оценки «зачтено» считается, что результаты обучения по дисциплине (модулю) достигнуты и компетенции на этапе изучения дисциплины (модуля) сформированы.