

СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ  
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет  
Кафедра

*Юридический*  
*Гражданского права и процесса*

Оценочные материалы по дисциплине (модулю)

дисциплина

*Трудовые споры*

*Блок Б1, вариативная часть, Б1.В.ДВ.05.02*

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

Направление

*40.03.01*

код

*Юриспруденция*

наименование направления

Программа

*Гражданско-правовой*

Форма обучения

*Очно-заочная*

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

Разработчик (составитель)

*старший преподаватель*

*Юлбердин А. А.*

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>8</b>
<b>3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций .....</b>	<b>19</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	
1	2	неуд.	удовл.	хорошо	отлично	4
Способностью соблюдать законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации	1 этап: Знания	Не знает трудовое законодательство, отграничение трудового права от смежных отраслей права для разрешения трудовых споров	Имеет слабые знания трудового законодательство, отграничение трудового права от смежных отраслей права для разрешения трудовых споров	Хорошо знает трудовое законодательство, отграничение трудового права от смежных отраслей права для разрешения трудовых споров.	Глубоко и прочно усвоил трудовое законодательство, отграничение трудового права от смежных отраслей права для разрешения трудовых споров	Тестовые задания
	2 этап: Умения	Не умеет: идентифицировать отраслевую принадлежность трудовых правоотношений и определять нормативные правовые акты, подлежащие применению	С трудом умеет идентифицировать отраслевую принадлежность трудовых правоотношений и определять нормативные правовые акты, подлежащие применению	Правильно умеет идентифицировать отраслевую принадлежность трудовых правоотношений и определять нормативные правовые акты, подлежащие применению	Умеет тесно увязывать теорию с практикой. идентифицировать отраслевую принадлежность трудовых правоотношений и определять нормативные правовые акты, подлежащие	Контрольные вопросы

(ОПК-1)					применению трудового спора	
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности )	не владеет: юридической терминологией в целях защиты трудовых прав и разрешения трудовых споров	Испытывает затруднения юридической терминологией в целях защиты трудовых прав и разрешения трудовых споров	Владеет необходимыми навыками юридической терминологией в целях защиты трудовых прав и разрешения трудовых споров	Полностью владеет: юридической терминологией в целях защиты трудовых прав и разрешения трудовых споров	Контрольны е задания
Способностью работать на благо общества и государства (ОПК-2)	1 этап: Знания	не владеет: навыками применения трудового законодательства при определении субъектов трудового права, сроков защиты трудовых прав	Недостаточно владеет навыками применения трудового законодательства при определении субъектов трудового права, сроков защиты трудовых прав	Владеет хорошо навыками применения трудового законодательства при определении субъектов трудового права, сроков защиты трудовых прав.	Обучающийся отлично владеет: навыками применения трудового законодательства при определении субъектов трудового права, сроков защиты трудовых прав	Контрольны е задания
	2 этап: Умения	Не умеет: анализировать, толковать и правильно применять нормы и положения трудового права при разрешении	С трудом анализировать, толковать и правильно применять нормы и положения трудового права при разрешении	Правильно умеет анализировать, толковать и правильно применять нормы и положения трудового права при разрешении	Отлично анализировать, толковать и правильно применять нормы и положения трудового права при разрешении	Контрольны е вопросы

		трудового спора	трудового спора	трудового спора	трудового спора	
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности )	Не знает - основные положения трудового права, сущность и содержание основных понятий, категорий, институтов трудового права и института трудовые споры	Имеет знания - основные положения трудового права, сущность и содержание основных понятий, категорий, институтов трудового права и института трудовые споры	Хорошо знает - основные положения трудового права, сущность и содержание основных понятий, категорий, институтов трудового права и института трудовые споры.	Глубоко и прочно знает основные положения трудового права, сущность и содержание основных понятий, категорий, институтов трудового права и института трудовые споры	Тестовые задания
Способностью обеспечивать соблюдение законодательства Российской Федерации субъектами права (ПК-3)	1 этап: Знания	не владеет: навыками анализа правоприменительной практики в сфере трудовых споров; разграничения предмета трудового права от предмета гражданского права	Испытывает затруднения при анализе правоприменительной практики в сфере трудовых споров; разграничения предмета трудового права от предмета гражданского права	владеет необходимыми навыками анализа правоприменительной практики в сфере трудовых споров; разграничения предмета трудового права от предмета гражданского права	Показывает отличные знания владения навыками анализа правоприменительной практики в сфере трудовых споров; разграничения предмета трудового права от предмета гражданского права	Контрольные задания
	2 этап: Умения	не умеет: анализировать юридические факты	Слабо может анализировать юридические факты	Достаточно анализировать юридические факты	Обучающийся очень хорошо умеет: анализировать	Контрольные вопросы

		из трудовых отношений для разрешения трудового спора	из трудовых отношений для разрешения трудового спора	из трудовых отношений для разрешения трудового спора	юридические факты из трудовых отношений для разрешения трудового спора	
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности )	Не знает основные институты трудового права в целях правильной квалификации юридических фактов для разрешения трудового спора	имеет отрывочные знания основные институты трудового права в целях правильной квалификации юридических фактов для разрешения трудового спора	твердо знает основные институты трудового права в целях правильной квалификации юридических фактов для разрешения трудового спора	На отлично основные институты трудового права в целях правильной квалификации юридических фактов для разрешения трудового спора	Тестовые задания
Способностью выявлять, пресекать, раскрывать и расследовать преступления и иные правонарушения (ПК-10)	1 этап: Знания	Не владеет навыками расследования трудовых правонарушений в роки, определенные в трудовом законодательстве	Слабо владеет навыками расследования трудовых правонарушений в роки, определенные в трудовом законодательстве	Владеет навыками расследования трудовых правонарушений в роки, определенные в трудовом законодательстве	Умеет применять теоретические знания при расследования трудовых правонарушений в роки, определенные в трудовом законодательстве	Контрольные задания
	2 этап: Умения	Не умеет выявлять и расследовать трудовые правонарушения	Умеет, но недостаточно выявлять и расследовать трудовые правонарушения	Умеет выявлять и расследовать трудовые правонарушения	Умеет на высоком уровне выявлять и расследовать трудовые правонарушения	Контрольные вопросы
	3 этап: Владения (навыки /	Не знает предмет трудового права, методы	Слабо знает предмет трудового права, методы	Хорошо усвоил предмет трудового права, методы	Достаточно знает предмет трудового права, методы	Тестовые задания

	опыт деятельности )	установление правила внутреннего трудового распорядка	установление правила внутреннего трудового распорядка	установление правила внутреннего трудового распорядка	установление правила внутреннего трудового распорядка	
Способностью осуществлять предупреждение правонарушений , выявлять и устранять причины и условия, способствующие их совершению (ПК-11)	1 этап: Знания	Не знает основания привлечения к ответственности в трудовом праве	Имеет представление об основаниях привлечения к ответственности в трудовом праве	Знает основания привлечения к ответственности в трудовом праве	Отлично знает основания привлечения к ответственности в трудовом праве	Тестовые задания
	2 этап: Умения	Не владеет навыками проведения контроля за соблюдением трудового законодательства и законодательства по охране труда	Слабо владеет навыками проведения контроля за соблюдением трудового законодательства и законодательства по охране труда	Владеет навыками проведения контроля за соблюдением трудового законодательства и законодательства по охране труда	На достаточно высоком уровне владеет навыками проведения контроля за соблюдением трудового законодательства и законодательства по охране труда	Контрольные задания
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности )	Не умеет выявлять причины нарушения дисциплины труда, соблюдение условий охраны труда	Слабо умеет выявлять причины нарушения дисциплины труда, соблюдение условий охраны труда	Умеет выявлять причины нарушения дисциплины труда, соблюдение условий охраны труда	Достаточно умеет выявлять причины нарушения дисциплины труда, соблюдение условий охраны труда	Контрольные вопросы

**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 ОПК-1 на этапе «Знания»

1. Трудовые отношения регулируются
  1. Трудовым кодексом
  2. Гражданским кодексом
  3. Административным правом
  4. Правом социального обеспечения
  5. Трудовым правом
  
2. Трудовые споры рассматриваются
  1. В Мировом суде
  2. Федеральным судьей
  3. Арбитражным судом
  4. Третейским судом
  5. Медиатором
  
3. Видом трудового договора не является договор
  - а) по совмещению профессий (должностей)
  - б) сезонного работника
  - в) служащего
  - г) подряда
  
4. 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
  
5. 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. трудовых
  3. вытекающих из трудовых
  
6. Трудовой договор может быть расторгнут по соглашению сторон в ...
  - а) течение месяца
  - б) течение одного года
  - в) любое время
  - г) течение двух недель
  
7. Требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором
  - а) возможно эпизодически
  - б) разрешается
  - в) запрещается

г) допускается по соглашению сторон

8. Выделяют такие виды совместительства как:

- а) внутреннее и внешнее
- б) формальное и неформальное
- в) общее и специальное
- г) общее и частное

9. Работником может быть

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

10. Работодателем может быть

- 1. юридическое лицо
- 2. физическое лицо
- 3. физическое лицо индивидуальный предприниматель
- 4. все ответы верны

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

1. Принудительный труд

- 1. разрешен
- 2. запрещен
- 3. нет верного ответа

2. Принципы социального партнерства

- 1. Равенство сторон
- 2. уважение и учет интересов сторон
- 3. полномочность представителей сторон
- 4. все ответы верны

3. Сведения о дисциплинарных взысканиях в трудовую книжку...

- а) записываются по решению профсоюзной организации
- б) не вносятся, кроме увольнения за нарушение дисциплины
- в) вносятся по решению работодателя
- г) вносятся в виде замечания

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 По общему правилу трудовой договор может быть расторгнут до истечения двухнедельного срока предупреждения работника о своем увольнении по...

- а) соглашению сторон с разрешения органа опеки и попечительства
- б) соглашению между работником и работодателем
- в) инициативе работодателя
- г) инициативе работодателя с учетом мнения профсоюза

7. Виды рабочего времени

- 1. Нормальное
- 2. Сокращенное
- 3. Неполное
- 4. Сверхурочная работа
- 5. Все ответы верны

8. Договор о материальной ответственности является:

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

9 Работодатель имеет право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены.

- а) законами субъектов РФ
- б) постановлениями Минтруда и социального развития РФ
- в) коллективными договорами и соглашениями
- г) иными федеральными законами

10. В каком порядке устанавливается испытание при приеме на работу (по общему правилу)?

- а) по соглашению сторон
- б) в обязательном порядке для всех работников
- в) только в случаях, предусмотренных законодательством
- г) по усмотрению работодателя

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

- 1. Трудовой договор заключается
- 1. Со всеми работниками
- 2. С гражданами
- 3. С иностранными гражданами

2. Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего времени, введенного работодателем в целях сохранения рабочих мест, то трудовой договор расторгается ....

- а) По статье 83 ТК РФ (прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон)
- б) По пункту 7 статьи 77 ТК РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора)
- в) По пункту 2 статьи 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников)

организации)

г) По пункту 3 статьи 80 ТК РФ (расторжение трудового договора по инициативе работника)

3. Не являются основанием для прекращения трудового договора

- а) отпуск работодателя
- б) соглашение сторон
- в) истечение срока трудового договора
- г) обстоятельства, не зависящие от воли сторон

4. Правомерно ли включение в трудовой договор с главным бухгалтером условия о полной материальной ответственности?

- а) да;
- б) да, по соглашению сторон;
- в) да, с согласия выборного профсоюзного органа;
- г) нет.

5. Перевод работника на другую работу представляет собой:

- а) постоянное или временное изменение трудовой функции
- в) изменение трудового договора
- б) изменение повременной оплаты труда
- г) перевод в другую местность без работодателя

6. Допускается ли прекращение трудового договора с главным бухгалтером за утрату доверия со стороны руководителя?

- а) да, но при условии согласия профсоюза и наличия нормы в ГПК
- б) да
- в) да, но при условии согласия государственной инспекции труда
- г) нет

7. Какая дата выплаты заработной платы соответствует законодательству

- 1. один раз в месяц
- 2. Через каждые две недели
- 3. ежедневно в конце смены
- 4. через каждые 15 дней

8. Фактическое допущение к работе

- 1. всегда влечет заключение Трудового договора
- 2. влечет заключение Трудового договора в случае, если допустило к работе уполномоченное лицо
- 3. не имеет значения в трудовом праве
- 4. нет верного ответа

9. Принудительный труд в трудовом праве

- 1. Задержка выплаты зарплаты
- 2. Выплата зарплаты не в полном объеме
- 3. Привлечение к работе в выходные дни
- 4. Сверхурочная работа более 120 часов в год

10. Работодатель обязан

1. Проводить периодические медосмотры
2. Обеспечивать спецодеждой
3. Выплачивать заработную плату
4. Уплачивать страховые взносы
5. Все ответы верны

Перечень тестовых заданий для оценки уровня сформированности компетенции ПК-10 на этапе «Знания»

1. 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

2. Порядок заключения трудового договора устанавливается:

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

3 В каком порядке принимаются правила внутреннего Трудового распорядка?

- а) работодателем единолично;
- б) на общем собрании работников;
- в) работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации;
- г) работодателем с согласия профсоюза

4. Коллективный договор принимается

1. в организации
2. филиале, представительстве
3. Индивидуального предпринимателя
4. Все ответы верны

5. Если в коллективных переговорах не достигли согласия о времени работы организации

1. Коллективный договор подписывается, время работы определяет работодатель
2. Коллективный договор не подписывают
3. Организация не работает

6. Режим работы организации

1. Сменный
2. Вахтовый
3. Разделение рабочего дня на части
4. Все ответы верны

7. Порядок заключения трудового договора устанавливается

1. Работодателем
2. Работником
3. Трудовым кодексом, ФЗ

8. Положение о премировании

1. Устанавливается работодателем
2. Является Приложением к коллективному договору
3. Должно соответствовать Трудовому кодексу

9. Обеденное время может быть

1. Неоплачиваемое
2. Минимум 30 минут
3. Максимум 2 часа
4. Все ответы верны

10. Лицо должно соблюдать дисциплину труда

1. Во всех случаях
2. если является работником
3. если работает по договору подряда
4. нет верного ответа

Перечень тестовых заданий для оценки уровня сформированности компетенции ПК-11 на этапе «Знания»

1. Договор о материальной ответственности является:

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

2. Прогоул- отсутствие на рабочем месте

1. 1.5 минут
2. 4 часа
3. Более 4 часов
4. 2 часа

3. Привлечение к дисциплинарной ответственности возможно, если

1. Имеется дисциплинарное правонарушение
2. Имеется документально оформленное трудовое правонарушение
3. Трудовое правонарушение произошло не более шести месяцев
4. Трудовое правонарушение произошло не более одного месяца

4. все работники несут ограниченную материальную ответственность

1. верно
2. Неверно

5. Работник должен бережно относиться к имуществу работодателя

1. Верно
2. Неверно

6. Работодатель должен создать условия для выполнения трудовой функции работника

1. Верно
2. Неверно

7. Прогоулом считается отсутствие на рабочем месте

- 1.4 часа
  2. 3 часа
  3. Более 4-х часов
  4. 5 минут
8. Работник имеет право приостановить работу если
    1. Задержка выплаты зарплаты
    2. Не обеспечиваются условия охраны здоровья
    3. Предупредил письменно руководителя о приостановке работы до устранения причин, угрожающих жизни и здоровью
  9. Основание для полной материальной ответственности
    1. Перечислены в Трудовом кодексе
    2. Список работ и должностей, когда заключается договор о полной материальной ответственности утвержден на федеральном уровне
    3. Нет верного ответа
  10. При нарушении дисциплины труда
    1. Можно применить две меры дисциплинарного взыскания
    2. Можно применить одну меру дисциплинарного взыскания и материальную ответственность
    3. Нет верного ответа

#### Перечень контрольных вопросов

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

1. Назовите нормативный акт для составления условий (содержания) Трудового договора
2. Назовите нормативный акт для составления условий (содержания) гражданско-правового договора подряда
3. 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
4. Что такое трудовая функция
5. Предусмотрена ли охрана труда при договоре строительного подряда

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

1. Понятие оплаты труда
2. Дисциплина труда
3. Материальная ответственность работодателя и работника
4. Порядок заключения трудового договора устанавливается:
  1. Трудовым кодексом;
  2. работодателем;
  3. законодательством субъектов Федерации;
  4. коллективным договором.
5. Основания для коллективного трудового спора

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

1. Основание для прекращения трудового договора по инициативе работодателя
2. Основание для привлечения к полной материальной ответственности
3. Оплата труда не может быть меньше минимального размера и прожиточного минимума
  - 1). верно
  - 2) неверно
4. Можно ли отказать в приеме на работу по основаниям возраста, расы, пола
5. Можно ли привлечь к ответственности работника, если он находится в отпуске

Перечень контрольных заданий для оценки уровня сформированности компетенции ПК-10 на этапе «Умения»

1. Табель учета рабочего времени
2. Основания привлечения к сверхурочной работе
3. Инструктаж по охране труда
4. Права и обязанности представителя работников при заключении коллективного договора
5. Простой по вине работника (прогул)

Перечень контрольных заданий для оценки уровня сформированности компетенции ПК-11 на этапе «Умения»

1. Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности
2. Порядок привлечения к материальной ответственности
3. Срок обнаружения трудового правонарушения
4. Срок применения меры взыскания
5. Создание условия для выполнения трудовой функции

Перечень контрольных заданий

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

1. 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 какое правоотношение возникло

2. 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.

3. Составьте соглашение о выполнении трудовой функции. Как будет называться данное соглашение

4. В организации имеется несколько структурных подразделений, которые имеют различное местонахождение. При оформлении перевода работника в другое структурное подразделение была совершена ошибка. В документах и трудовой книжке указали структурное подразделение, которое находится в другой части города. Через два месяца работы работника поставили в известность, что он должен выполнять трудовую функцию в том месте, где он числится по документам.

Определите, правомерность действия работодателя

5. 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

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

1.Руководитель организации отказался удовлетворять коллективные требования работников, сославшись на их необоснованно завышенные требования в условиях экономического кризиса. Представители работников, не видя смысла в примирительных процедурах, приступили к проведению забастовки. Правомерны ли действия работников? Каков порядок разрешения коллективных трудовых споров?

2. В трудовой договор с финансовым директором было включено условие о том, что его заработная плата составляет пятнадцать тысяч рублей. Фактически финансовый директор ежемесячно получал восемьдесят тысяч рублей. После конфликта с генеральным директором его уволили и выплатили пятнадцать тысяч рублей. Какие нормы трудового права были нарушены. Куда и в какие сроки можно обратиться за защитой нарушенного права.

3.Руководитель организации отказался удовлетворять коллективные требования работников, сославшись на их необоснованно завышенные требования в условиях экономического кризиса. Представители работников, не видя смысла в примирительных процедурах, приступили к проведению забастовки. Правомерны ли действия работников? Каков порядок разрешения коллективных трудовых споров?

5. 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.

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

1.Работники, принимавшие участие в забастовке, отказались выйти на работу после вынесения судебного решения о признании ее незаконной. Какие последствия могут повлечь для работников их действия? Кто будет нести ответственность? Каковы пределы данной ответственности?

2.В штатном расписании не было должности уборщицы, в связи с чем генеральный директор отказывался с работником оформить трудовой договор. По истечении двух лет

Л-ва обратилась в суд с иском о принудительном заключении с ней трудового договора. Какие юридически значимые обстоятельства необходимо доказать для признания отношений трудовыми?

3. 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.

4. В комиссию по трудовым спорам обратился бывший работник по поводу невыплаты заработной платы за период его работы.

Определите, имеет ли право бывший работник выставлять такие требования.

Какие доказательства необходимо привести для разрешения дела.

5. По заключенному соглашению группа рабочих выполнила ремонт в школе. По окончании ремонта запросили оплату, выплату компенсации за неиспользованный отпуск. Определите, какие отношения возникли: трудовые или гражданско-правовые.

Перечень контрольных заданий для оценки уровня сформированности компетенции ПК-10 на этапе «Навыки»

1. 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.

Определите, правомерно ли применены меры взыскания

2. 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

3. Зав. складом отказался подписать договор о полной материальной ответственности, мотивируя тем, что при устройстве на работу с ним такой договор не был заключен.

Имеет ли право он продолжить работать на этой должности. Как должен поступить работодатель, если зав. складом не подпишет этот договор

4. При подготовке коллективного договора представитель работников потребовал предоставить финансовые документы организации. В какие сроки должен их предоставить работодатель.

5. При проведении коллективных переговоров возникли разногласия, чтобы разрешить их представители работников потребовали создать примирительную комиссию, от участия в которой работодатель неоднократно отказывался. Работники объявили забастовку. О признании забастовки незаконной работодатель обратился в Верховный суд. Должны ли были заключить коллективный договор на согласованных условиях в течение 3 месяцев. Определите, будет ли забастовка признана незаконной.

Перечень контрольных заданий для оценки уровня сформированности компетенции ПК-11 на этапе «Навыки»

1. В комиссию по трудовым спорам обратился бывший работник по поводу невыплаты заработной платы за период его работы.

Определите, имеет ли право бывший работник выставлять такие требования. Какие доказательства необходимо привести для разрешения дела.

2.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 18 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.

3. 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?

4. С Н-ым был заключен трудовой договор о его работе в организации в качестве инженера-экономиста. В приказе о его приеме на работу была установлена дата начала работы - 20 марта, указана должность - инженер-экономист, размер месячного оклада. 17 апреля Н-ва ознакомили с приказом о расторжении с ним трудового договора как не выдержавшим испытания при приеме на работу.

Определите, правомерны ли действия работодателя.

5. Начальник цеха в устной форме предложил работникам двух производственных участков на 2 часа остаться после смены для производства срочных работ. Это поручение работники выполнили и обратились к директору предприятия с требованием оплатить им сверхурочную работу. Однако директор, ссылаясь на отсутствие письменного приказа, отказал им в оплате, обращая внимание на то обстоятельство, что работники не возражали поработать дополнительно.

Имел ли право начальник цеха привлекать работников для работы сверх нормы. Что является доказательством сверхурочной работы.

Форма промежуточного контроля - зачет

Вопросы к зачету

1. Трудовые споры как институт трудового права.
2. Источники регулирования отношений по разрешению трудовых споров.
3. Принципы разрешения трудовых споров.
4. Органы по урегулированию трудовых споров, определение их компетенции.
5. Понятие и виды трудовых споров
6. Причины индивидуального трудового спора.
7. Причина коллективного трудового спора
8. Понятие формы и способа разрешения трудовых разногласий.
9. Классификация форм защиты трудовых прав: индивидуальные и коллективные; досудебные и внесудебные; государственные и негосударственные; добровольные и принудительные формы защиты.

10. Понятие трудового конфликта.
11. Общий порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.
12. Разрешение индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам (КТС): организация комиссий, их компетенция, порядок рассмотрения споров.
13. Решение комиссий по трудовым спорам: порядок принятия, исполнения, обжалования.
14. Разрешение индивидуальных трудовых споров в судах общей юрисдикции.
15. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.
16. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров об отказе в приеме на работу.
17. Основания рассмотрения коллективного трудового спора в Верховном суде субъекта.
18. Общий порядок разрешения коллективных трудовых споров.
19. Особенности рассмотрения коллективного спора примирительной комиссией.
20. Особенности рассмотрения коллективного спора с участием посредника.
21. Особенности рассмотрения коллективного спора трудовым арбитражем.
22. Осуществление права работников на забастовку. Ограничение права на забастовку.
23. Гарантии работникам, участвующим в примирительных процедурах разрешения трудовых споров.
24. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.
25. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах

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

Рубежный контроль в виде письменной контрольной работы по разделу 1

1. Содержание трудового договора
2. Содержание коллективного договора и протокол разногласий
3. Порядок привлечения к материальной ответственности
4. Виды трудовых споров.
5. Принципы рассмотрения трудовых споров

Рубежный контроль в виде письменной контрольной работы по разделу 2

1. Подсудность дел из нарушения трудового законодательства и законодательства об охране труда
2. Комиссия по трудовым спорам: принцип деятельности, решения, исполнение решения КТС
3. Роль посредника в разрешении трудовых споров.
4. Особенности разрешения трудовых споров об оплате труда
5. Исковое заявление на нарушение трудового законодательства и законодательства об охране труда

Объем и уровень сформированности компетенций целиком или на различных этапах у обучающихся оцениваются по результатам 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 БашГУ:

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.

**Рейтинг-план дисциплины  
(форма промежуточного контроля – зачет)**

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
<b>Раздел 1</b>			<b>0</b>	<b>50</b>
<b>Текущий контроль</b>			<b>0</b>	<b>25</b>
1. Тестовые задания	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
2. Контрольные вопросы	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>15</b>
3. Контрольные задания	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
<b>Рубежный контроль</b>				<b>25</b>
Письменная контрольная работа		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>25</b>
<b>Раздел 2</b>			<b>0</b>	<b>50</b>
<b>Текущий контроль</b>			<b>0</b>	<b>25</b>
1. Тестовые задания	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
2. Контрольные вопросы	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>15</b>
3. Контрольные задания	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
<b>Рубежный контроль</b>				<b>25</b>
Письменная контрольная работа		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>25</b>

<b>Поощрительные баллы</b>				<b>10</b>
1. Публикация статей			<b>0</b>	<b>5</b>
2. Участие в конференциях			<b>0</b>	<b>5</b>
<b>Промежуточный контроль</b>				
<b>Зачет</b>				
<b>Итого баллов</b>			<b>0</b>	<b>110</b>

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:

$$\text{Рейтинговый балл} = k \times \text{Максимальный балл},$$

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 БашГУ:

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.