

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНБАССКАЯ АГРАРНАЯ АКАДЕМИЯ»
КАФЕДРА ЮРИСПРУДЕНЦИИ**

УТВЕРЖДАЮ:

Первый проректор

О.А. Удалых

«27» апреля 2024 г.

М.П.



ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

**Правовое регулирование трудовых отношений в сфере профессиональной
деятельности**

(наименование дисциплины)

Направление подготовки/специальность 40.04.01 Юриспруденция

(код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность
(профиль)

Правовое регулирование деятельности органов
государственной власти и АПК

(наименование профиля/специализации подготовки, при наличии)

Квалификация выпускника:

магистр

(квалификация выпускника)

Год начала подготовки: 2024

Раздел 1. ПАСПОРТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Правовое регулирование трудовых отношений в сфере профессиональной деятельности»

1.1. Основные сведения о дисциплине

Наименование показателей	Укрупненная группа, направление подготовки, квалификационный уровень	Характеристика дисциплины		
		очная форма обучения	заочная форма обучения	очно-заочная форма обучения
Количество зачетных единиц – 4	Укрупненная группа 40.00.00 Юриспруденция	Обязательная часть		
	Направление подготовки: 40.04.01 Юриспруденция			
Общее количество часов – 144	Направленность (профиль): Правовое регулирование деятельности органов государственных власти и АПК	Семестр		
		2-й	3-й	3-й
	Образовательная программа высшего образования – программа магистратуры	Лекции		
		16 ч	10 ч.	16 ч.
		Занятия семинарского типа		
		16 ч	-	16 ч.
		Самостоятельная работа		
		109,7 ч.	131,7 ч.	109,7 ч.
		Контактная работа, всего		
		2,3	2,3 ч.	2,3 ч.
		Вид контроля: экзамен		

1.2. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной «Правовое регулирование трудовых отношений в сфере профессиональной деятельности»

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения	
		Код и наименование индикатора достижения компетенции	Формируемые знания, умения и навыки
ПК-6	Способен принимать оптимальные управленческие решения	ПК-6.1 Применяет основные правовые методы, способы и средства получения и переработки информации, юридические формы и технологии управления общественными процессами,	Знать: основные теории менеджмента; методологию постановки целей и формулирования задач управленческого (государственного) решения; способы формализовать содержание административных регламентов и иных правовых средств

		правовые формы и методы контроля исполнения управленческих решений; ПК-6.2. Принимает юридически обоснованные управленческие решения, правомерно организовать поэтапное решение управленческих задач, регулировать и корректировать процесс решения управленческих проблем; ПК-6.3 Применяет навыки правового прогнозирования, планирования и моделирования управленческих процессов, навыки выбора цели, учета и контроля решения управленческих задач, навыки оценки эффективности избранных методов и технологий решения управленческих задач	регламентации управленческой деятельности
			Уметь: прогнозировать последствия возможных управленческих решений; разрабатывать план управления организацией; моделировать адекватные стоящим задачам способы управления
			Владеть: методологией проектирования управленческой деятельностью; способностью разрабатывать правила и процедуры взаимодействия в организации; упорядочения и координирования совместной деятельности подчиненных
			Уметь: - анализировать нормы действующего законодательства; - использовать судебную практику; руководить научно-исследовательским коллективом

1.3. Перечень тем дисциплины

Шифр темы	Название темы	Кол-во часов
Т 1	Современная наука трудового права: проблемы развития в контексте необходимости реформирования трудового законодательства	20
Т 2	Источники трудового права в его современной концепции	18
Т 3	Правоотношения в сфере трудового права. Субъекты трудового права	18
Т 4	Проблемы регулирования трудового договора	17
Т 5	Современные проблемы правового регулирования рабочего времени и времени отдыха	18
Т 6	Тенденции правового регулирования оплаты труда. Гарантии и компенсации	17
Т 7	Основные направления обеспечения трудового распорядка и дисциплины труда	17
Т 8	Материальная ответственность сторон трудовых отношений	16,7
	Другие виды контактной работы	2,3
Всего		144

1.4. Матрица соответствия тем дисциплины и компетенций

<i>Шифр компетенции по ГОС ВПО</i>	<i>Шифр темы</i>							
	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8
ПК-6			+	+	+	+	+	+

1.5. Соответствие тем дисциплины и контрольно-измерительных материалов

№ ТЕМЫ	<i>ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ</i>					
	<i>Тестовые задания по теоретическому материалу</i>	<i>Вопросы для устного опроса</i>	<i>Типовые задания практического характера</i>	<i>Задания для контрольной работы</i>	<i>Тематика рефератов, докладов, сообщений, курсовая работа</i>	<i>Групповое творческое задание</i>
	Блок А Контроль знаний		Блок Б Контроль умений, навыков			
Тема 1.1	+	+		+	+	
Тема 1.2	+	+	+	+	+	
Тема 1.3	+	+	+	+	+	
Тема 1.4	+	+	+	+	+	
Тема 2.1	+	+	+	+	+	
Тема 2.2	+	+	+	+	+	
Тема 2.3	+	+	+	+	+	+
Тема 2.4	+	+	+	+	+	

1.6. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Результат обучения по дисциплине	Критерии и показатели оценивания результатов обучения			
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
I этап Знать основные теории менеджмента;	Фрагментарные знания основных теорий менеджмента; методологии постановки	Неполные знания основных теорий менеджмента; методологии постановки	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основных теорий менеджмента;	Сформированные и систематические знания основных теорий менеджмента;

методологию постановки целей и формулирования задач управленческого (государственного) решения; способы formalизовать содержание административных регламентов и иных правовых средств регламентации управленческой деятельности (ПК 6 / ПК-6.1)	целей и формулирования задач управленческого (государственного) решения; способов formalизовать содержание административных регламентов и иных правовых средств регламентации управленческой деятельности/ Отсутствие знаний	целей и формулирования задач управленческого (государственного) решения; способов formalизовать содержание административных регламентов и иных правовых средств регламентации управленческой деятельности	методологии постановки целей и формулирования задач управленческого (государственного) решения; способов formalизовать содержание административных регламентов и иных правовых средств регламентации управленческой деятельности	методологии постановки целей и формулирования задач управленческого (государственного) решения; способов formalизовать содержание административных регламентов и иных правовых средств регламентации управленческой деятельности
II этап Уметь прогнозировать последствия возможных управленческих решений; разрабатывать план управления организацией; моделировать адекватные стоящим задачам способы управления (ПК-6 / ПК-6.1)	Фрагментарное умение прогнозировать последствия возможных управленческих решений; разрабатывать план управления организацией; моделировать адекватные стоящим задачам способы управления/ Отсутствие умений	В целом успешное, но несистематическое умение прогнозировать последствия возможных управленческих решений; разрабатывать план управления организацией; моделировать адекватные стоящим задачам способы управления	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение прогнозировать последствия возможных управленческих решений; разрабатывать план управления организацией; моделировать адекватные стоящим задачам способы управления	Успешное и систематическое умение прогнозировать последствия возможных управленческих решений; разрабатывать план управления организацией; моделировать адекватные стоящим задачам способы управления
III этап Иметь навыки владеть методологией проектирования управленческой деятельностью; разрабатывать правила и процедуры взаимодействия в организации; упорядочения и координирования совместной деятельности подчиненных (ПК-6 / ПК-6.1)	Фрагментарное применение навыков владеть методологией проектирования управленческой деятельностью; разрабатывать правила и процедуры взаимодействия в организации; упорядочения и координирования совместной деятельности подчиненных / Отсутствие навыков	В целом успешное, но несистематическое применение навыков владеть методологией проектирования управленческой деятельностью; разрабатывать правила и процедуры взаимодействия в организации; упорядочения и координирования совместной деятельности подчиненных	В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками применение навыков владеть методологией проектирования управленческой деятельностью; разрабатывать правила и процедуры взаимодействия в организации; упорядочения и координирования совместной деятельности подчиненных	Успешное и систематическое применение навыков владеть методологией проектирования управленческой деятельностью; разрабатывать правила и процедуры взаимодействия в организации; упорядочения и координирования совместной деятельности подчиненных
I этап	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но	Сформированные и

Знать основные теории менеджмента; методологию постановки целей и формулирования задач управленческого (государственного) решения; способы formalизовать содержание административных регламентов и иных правовых средств регламентации управленческой деятельности (ПК 6 / ПК-6.2)	основных теорий менеджмента; методологии постановки целей и формулирования задач управленческого (государственного) решения; способов formalизовать содержание административных регламентов и иных правовых средств регламентации управленческой деятельности/ Отсутствие знаний	основных теорий менеджмента; методологии постановки целей и формулирования задач управленческого (государственного) решения; способов formalизовать содержание административных регламентов и иных правовых средств регламентации управленческой деятельности	содержащие отдельные пробелы знания основных теорий менеджмента; методологии постановки целей и формулирования задач управленческого (государственного) решения; способов formalизовать содержание административных регламентов и иных правовых средств регламентации управленческой деятельности	систематические знания основных теорий менеджмента; методологии постановки целей и формулирования задач управленческого (государственного) решения; способов formalизовать содержание административных регламентов и иных правовых средств регламентации управленческой деятельности
II этап Уметь прогнозировать последствия возможных управленческих решений; разрабатывать план управления организацией; моделировать адекватные стоящим задачам способы управления (ПК-6 / ПК-6.2)	Фрагментарное умение прогнозировать последствия возможных управленческих решений; разрабатывать план управления организацией; моделировать адекватные стоящим задачам способы управления/ Отсутствие умений	В целом успешное, но несистематическое умение прогнозировать последствия возможных управленческих решений; разрабатывать план управления организацией; моделировать адекватные стоящим задачам способы управления	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение прогнозировать последствия возможных управленческих решений; разрабатывать план управления организацией; моделировать адекватные стоящим задачам способы управления	Успешное и систематическое умение прогнозировать последствия возможных управленческих решений; разрабатывать план управления организацией; моделировать адекватные стоящим задачам способы управления
III этап Иметь навыки владеть методологией проектирования управленческой деятельностью; разрабатывать правила и процедуры взаимодействия в организации; упорядочения и координирования совместной деятельности	Фрагментарное применение навыков владеть методологией проектирования управленческой деятельностью; разрабатывать правила и процедуры взаимодействия в организации; упорядочения и координирования совместной деятельности подчиненных /	В целом успешное, но несистематическое применение навыков владеть методологией проектирования управленческой деятельностью; разрабатывать правила и процедуры взаимодействия в организации; упорядочения и координирования	В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками применение навыков владеть методологией проектирования управленческой деятельностью; разрабатывать правила и процедуры взаимодействия в организации; упорядочения и координирования совместной	Успешное и систематическое применение навыков владеть методологией проектирования управленческой деятельностью; разрабатывать правила и процедуры взаимодействия в организации; упорядочения и координирования

подчиненных (ПК-6 / ПК-6.2)	Отсутствие навыков	совместной деятельности подчиненных	деятельности подчиненных	совместной деятельности подчиненных
I этап Знать основные теории менеджмента; методологию постановки целей и формулирования задач управленческого (государственного) решения; способы formalизовать содержание административных регламентов и иных правовых средств регламентации управленческой деятельности (ПК 6 / ПК-6.3)	Фрагментарные знания основных теорий менеджмента; методологии постановки целей и формулирования задач управленческого (государственного) решения; способов формализовать содержание административных регламентов и иных правовых средств регламентации управленческой деятельности/ Отсутствие знаний	Неполные знания основных теорий менеджмента; методологии постановки целей и формулирования задач управленческого (государственного) решения; способов формализовать содержание административных регламентов и иных правовых средств регламентации управленческой деятельности	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основных теорий менеджмента; методологии постановки целей и формулирования задач управленческого (государственного) решения; способов формализовать содержание административных регламентов и иных правовых средств регламентации управленческой деятельности	Сформированные и систематические знания основных теорий менеджмента; методологии постановки целей и формулирования задач управленческого (государственного) решения; способов формализовать содержание административных регламентов и иных правовых средств регламентации управленческой деятельности
II этап Уметь прогнозировать последствия возможных управленческих решений; разрабатывать план управления организацией; моделировать адекватные стоящим задачам способы управления (ПК-6 / ПК-6.3)	Фрагментарное умение прогнозировать последствия возможных управленческих решений; разрабатывать план управления организацией; моделировать адекватные стоящим задачам способы управления/ Отсутствие умений	В целом успешное, но несистематическое умение прогнозировать последствия возможных управленческих решений; разрабатывать план управления организацией; моделировать адекватные стоящим задачам способы управления	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение прогнозировать последствия возможных управленческих решений; разрабатывать план управления организацией; моделировать адекватные стоящим задачам способы управления	Успешное и систематическое умение прогнозировать последствия возможных управленческих решений; разрабатывать план управления организацией; моделировать адекватные стоящим задачам способы управления
III этап Иметь навыки владеть методологией проектирования управленческой деятельностью; разрабатывать правила и процедуры взаимодействия в организации;	Фрагментарное применение навыков владеть методологией проектирования управленческой деятельностью; разрабатывать правила и процедуры взаимодействия в организации;	В целом успешное, но несистематическое применение навыков владеть методологией проектирования управленческой деятельностью; разрабатывать правила и процедуры взаимодействия	В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками применение навыков владеть методологией проектирования управленческой деятельностью; разрабатывать правила и процедуры взаимодействия в	Успешное и систематическое применение навыков владеть методологией проектирования управленческой деятельностью; разрабатывать правила и процедуры взаимодействия в

упорядочения и координирования совместной деятельности подчиненных (ПК-6 / ПК-6.3)	упорядочения и координирования совместной деятельности подчиненных / Отсутствие навыков	в организации; упорядочения и координирования совместной деятельности подчиненных	организации; упорядочения и координирования совместной деятельности подчиненных	организации; упорядочения и координирования совместной деятельности подчиненных
---	--	---	--	---

Раздел 2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Блок А

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Фонд тестовых заданий по дисциплине

Тема 1

1. Трудовое право регулирует трудовые отношения

- военнослужащих вооруженных сил
- аттестованных работников органов Министерства внутренних дел
- государственных служащих и должностных лиц местного самоуправления
- лиц, которые отбывают наказание в исправительно-трудовых учреждениях
- лиц, которые заключили трудовое соглашение на выполнение определенной работы
- членов производственных кооперативов

2 Предметом трудового права является

- отношения по начислению и выплате дивидендов акционерам
- отношения, которые возникают в результате заключения трудового договора
- отношения аренды помещений для размещения цехов и отделов предприятия
- отношения по управлению предприятиями, учреждениями, организациями
- отношения по начислению социальных платежей в соответствующие фонды
- отношения, связанные с учебой с отрывом от производства

3 Трудовое право регулирует трудовые отношения с участием

- военнослужащих вооруженных сил
- аттестованных работников органов Министерства внутренних дел
- государственных служащих и должностных лиц местного самоуправления
- лиц, которые отбывают наказание в исправительно-трудовых учреждениях
- лиц, которые заключили трудовое соглашение на выполнение определенной работы
- членов производственных кооперативов

4 К предмету трудового права относятся

- отношения по начислению и выплате дивидендов акционерам
- отношения, которые возникают в результате заключения трудового договора
- отношения аренды помещений для размещения цехов и отделов предприятия
- отношения по управлению предприятиями, учреждениями, организациями
- отношения по начислению социальных платежей в соответствующие фонды
- отношения, связанные с учебой с отрывом от производства

5 Основной функцией трудового права является

- контролирующая
- воспроизводительная
- защитная
- устанавливающая
- нормативная
- платная

6 Меры специальной дисциплинарной ответственности по законодательству установлены для таких категорий работников:

- прокурорско-следственных работников
- работников фермерских хозяйств
- работников медицинских учреждений
- работников образования
- руководителей предприятий, учреждений, организаций и их заместителей
- главных бухгалтеров предприятий, учреждений, организаций и их заместителей

7. Достижение оптимального согласования чьих интересов является одной из основных задач трудового законодательства?

- только сторон трудовых отношений
- сторон трудовых отношений и их представителей
- сторон трудовых отношений и государства
- сторон трудового договора

8. Какие из указанных отношений не регулируются трудовым законодательством?

- по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства
- по организации труда и управлению трудом
- между органами службы занятости и работодателями
- по разрешению трудовых споров
- по социальному партнерству

9. Какой по характеру правового регулирования является отрасль трудового права в системе российского права?

- отрасль публичного права
- отрасль частного права
- частно-публичная отрасль

10. С какой правовой отраслью трудовое право является смежным в регулировании вопросов государственного социального страхования?

- социального обеспечения
- гражданского
- административного
- предпринимательского
- аграрного

Тема 2

1. Источниками трудового права, которые имеют договорной характер, являются

- Учредительный договор командитного общества
- Политическое соглашение между Кабинетом Министров и Верховным Советом
- Генеральное соглашение
- Должностная инструкция
- Договор о совместной деятельности

2. Локальными актами, которые регулируют трудовые отношения, являются:

- Генеральное соглашение
- Инструкция о порядке ведения трудовых книжек работников
- Положение о порядке заключения контрактов при приеме на работу
- Постановление Кабинета Министров
- Правила внутреннего трудового распорядка

3. Что не включается в систему источников трудового права?

- нормативные правовые акты

- локальные нормативные акты
- судебные прецеденты
- акты органов местного самоуправления

4. К чьей компетенции в соответствии с Конституцией относится трудовое законодательство?

- к исключительной компетенции государства
- к исключительной компетенции субъектов государства
- к совместной компетенции государства и субъектов государства

5. К чьей компетенции согласно КЗоТ относится принятие законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний?

- к ведению органов государственной власти в сфере труда
- к ведению органов государственной власти субъектов государства
- к ведению органов местного самоуправления

6. В каких случаях работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников?

- во всех случаях
- в случаях, предусмотренных КЗоТ
- в случаях, предусмотренных КЗоТ, законами и иными нормативными правовыми актами
- в случаях, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями
- в случаях, предусмотренных КЗоТ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами и соглашениями

7. Что представляет собой статья КЗоТ, запрещающая направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин?

- норму-принцип
- норму-дефиницию
- норму-льготу

8. Что закрепляет ст. --- Конституции ?

- принцип свободы труда
- право на равный доступ к государственной службе
- право на создание профессиональных союзов
- право на защиту от безработицы
- право на образование
- право на судебную защиту

9. Какой из указанных видов труда не является принудительным?

- в качестве меры ответственности за участие в забастовке
- в целях поддержания трудовой дисциплины
- работа, выполняемая в условиях чрезвычайных обстоятельств
- в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического - развития

10. По общему правилу, к каким правоотношениям в сфере труда по времени их возникновения применяется КЗоТ?

- возникшим до введения его в действие
- возникшим после введения его в действие
- возникшим как до, так и после введения его в действие

Тема 3

1. Кем согласно трудовому законодательству является работодатель?

- собственник организации
- руководитель организации
- администрация организации
- физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником

2. Какой из указанных субъектов является стороной трудового правоотношения?

- филиал организации
- индивидуальный предприниматель
- представительство организации

3 Трудовое право регулирует трудовые отношения с участием

- военнослужащих вооруженных сил
- аттестованных работников органов Министерства внутренних дел
- государственных служащих и должностных лиц местного самоуправления
- лиц, которые отбывают наказание в исправительно-трудовых учреждениях
- лиц, которые заключили трудовое соглашение на выполнение определенной работы
- членов производственных кооперативов

4 В трудовых правоотношениях иногда могут принимать участие так называемые второстепенные субъекты

- работодатель
- профсоюзный орган
- работник
- забастовочный комитет
- объединение работодателей

5 Комплексное сочетание централизованного и децентрализирующего регулирования трудовых и связанных с ними отношений на основе координации действий субъектов, локального правоустановления и применения специальных юридических санкций для обеспечения надлежащего выполнения участниками этих отношений своих прав и обязанностей – это

- задачи трудового права
- метод трудового права
- основная функция трудового права
- социальное назначение трудового права
- дифференциация трудового права
- принципы трудового права

6 Субъектом коллективных трудовых правоотношений является

- работник
- работодатель
- центр занятости
- коллективное предприятие
- собрания акционеров
- собрания участников ООО

7 Субъектом коллективных трудовых правоотношений является

- работник
- центр занятости

- профсоюзная организация
- собрание акционеров
- коллективное предприятие
- собрания участников ООО

8 В трудовых правоотношениях иногда могут принимать участие так называемые второстепенные субъекты

- работодатель
- профсоюзный орган
- КТС
- работник
- объединение работодателей

9 Трудовое право регулирует трудовые отношения с участием

- лиц, которые отбывают наказание в исправительно-трудовых учреждениях
- работников государственных предприятий, учреждений, организаций
- аттестованных работников органов Министерства внутренних дел
- лиц, которые заключили трудовое соглашение на выполнение определенной работы
- военнослужащих вооруженных сил
- членов производственных кооперативов

10. В каком случае наряду с привлечением к ответственности работодателя в трудовых отношениях дополнительную ответственность несет собственник (учредитель) в установленном законом порядке?

- если собственник (учредитель) совершил административное правонарушение
- если собственник (учредитель) совершил преступление
- если обязательства учреждений, вытекающие из трудовых отношений, полностью или частично финансируются из бюджета

Тема 4

1. В каких правовых актах устанавливаются основания для заключения срочного трудового договора?

- в КЗоТ
- в КЗоТ и иных законах
- в КЗоТ, иных законах, коллективных договорах, соглашениях

2. Вносится ли запись о работе по совместительству в трудовую книжку работника?

- вносится в обязательном порядке
- не вносится
- вносится по желанию работника работодателем по месту основной работы на основании документов, подтверждающих работу по совместительству

3. Какие сведения не вносятся в трудовую книжку работника?

- о приеме на работу
- о постоянных переводах
- о семейном положении работника
- о поощрениях и награждениях работника
- о присвоении работнику тарифного разряда

4. Как поступить работодателю, если лицо, которому отказано в приеме на работу, требует объяснить причину отказа?

- обязан сообщить причину отказа в письменной форме
- не обязан сообщать причину отказа
- обязан, если это предусмотрено в коллективном договоре, соглашении

5. Что предусматривает КЗоТ, если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительной причины?

- работнику объявляется выговор
- работник увольняется за прогул
- трудовой договор аннулируется
- трудовой договор приостанавливается до выхода работника на работу

6. Какова максимальная продолжительность испытания при приеме на работу для руководителей организаций?

- 2 месяца
- 3 месяца
- 6 месяцев
- 1 год

7. Что из указанных условий относится к дополнительным условиям трудового договора?

- дата начала работы
- права и обязанности работника
- права и обязанности работодателя
- о неразглашении охраняемой законом тайны
- условия оплаты труда

8. Каковы последствия истечения срочного трудового договора, если трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения?

- трудовой договор считается автоматически расторгнутым и требует оформления прекращения трудовых отношений приказом работодателя
- трудовой договор считается продолженным на неопределенный срок
- трудовой договор считается продолженным на тот же срок

9. С какого дня нужно исчислять двухнедельный срок предупреждения об увольнении по собственному желанию?

- со дня, следующего за днем получения работодателем заявления
- со дня подачи заявления
- по усмотрению руководителя

10. Кто имеет преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников в организации?

- семейные работники - при наличии двух или более иждивенцев в семье
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства
- работники с более высокой производительностью труда или квалификацией
- работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание

Тема 5

1. Какова нормальная продолжительность рабочего времени?

- не свыше 40 часов в неделю
- 42 часа в неделю с согласия выборного профоргана
- не свыше 36 часов в неделю

2. Как производится оплата неполного рабочего времени?

- пропорционально проработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы

- в зависимости от соглашения работодателя с работником
- в зависимости от условий заключенного коллективного договора, соглашения
- в зависимости от соглашения работодателя, профсоюза и местного органа по труду

3. *Какое рабочее время считается ночным?*

- с 22 часов до 7 часов утра
- с 22 часов до 6 часов утра
- с 24 часов до 8 часов утра

4. *В каком случае вводится суммированный учет рабочего времени?*

- если по условиям работы не может быть соблюдена установленная для отдельных категорий работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени
- если в организации отсутствуют правила внутреннего трудового распорядка
- если в организации часто применяются сверхурочные работы

5. *Как решен в КЗоТ вопрос о работе в течение двух смен подряд?*

- разрешена с согласия работника
- запрещена
- разрешена с согласия профкома
- разрешена с согласия органов федеральной инспекции труда

6. *Как сокращается продолжительность рабочего времени накануне нерабочих праздничных и выходных дней?*

- на один час
- на 30 минут
- на 2 часа

7. *Какова максимальная продолжительность сверхурочных работ?*

- 5 часов в течение двух дней подряд и 100 часов в год
- 3 часа в течение 2 дней подряд и не более 100 часов в год
- 4 часа в течение двух дней подряд и не более 120 часов в год

8. *Сколько месяцев должен отработать совместитель для получения права на ежегодный отпуск?*

- в зависимости от отпуска по основной работе
- 6 месяцев
- 3 месяца, так как он работает не на полную ставку
- 1 год, так как он работает не на полную ставку

9. *Каков порядок отзыва работника из отпуска?*

- по распоряжению работодателя
- по распоряжению работодателя, согласованному с выборным профсоюзным органом
- с согласия работника
- согласно правилам внутреннего трудового распорядка, коллективному договору без согласия работника

10. *Какова продолжительность отпуска для работников моложе 18 лет?*

- один календарный месяц
- два календарных месяца
- не менее 28 рабочих дней
- не менее 31 календарного дня

Тема 6

1. Каков максимальный размер оплаты труда в неденежной форме?

- 20 % от общей суммы заработной платы
- 30 % от общей суммы заработной платы
- 50 % от общей суммы заработной платы
- не установлен

2. Какова периодичность выплаты заработной платы?

- не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором
- не реже одного раза в месяц согласно локальным правовым актам
- в зависимости от финансовых возможностей работодателя
- по соглашению с работником

3. Как поступить работнику согласно законодательству в случае задержки выплаты заработной платы более 15 дней?

- письменно предупредив работодателя, имеет право приостановить работу на весь период и не выходить на работу
- письменно предупредив работодателя, имеет право приостановить работу, но обязан находиться на рабочем месте
- обязан продолжать работу и вправе потребовать выплаты работодателем денежной компенсации за нарушение срока выплаты заработной платы
- обязан продолжить работу и вправе обратиться в прокуратуру для привлечения работодателя к уголовной ответственности

4. Как оплачивается труд работников-сдельщиков в возрасте до 18 лет при сокращении для них продолжительности рабочего времени?

- по установленным сдельным расценкам с учетом количества выработанной продукции
- работодатель вправе произвести доплату до тарифной ставки за счет собственных средств за время, на которое произведено сокращение продолжительности рабочего времени
- работодатель обязан произвести доплату до уровня оплаты труда работников соответствующей категории при полной продолжительности рабочего времени

5. За какой срок работники должны быть предупреждены о введении новых норм труда?

- за 1 месяц
- за 2 месяца
- за 3 месяца
- за 6 месяцев

6. Каков, по общему правилу, размер удержаний из заработной платы работника?

- не может превышать 20 %
- не может превышать 25 %
- не может превышать 30 %
- не может превышать 33 %

7. Как оплачивается работодателем проезд к месту учебы студентам заочной формы обучения в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, получающим образование данного уровня впервые?

- по соглашению с работодателем
- полностью один раз в учебном году
- полностью один раз в учебном году, если образовательное учреждение имеет государственную аккредитацию

8. К лишим денежным выплатам не относятся суммы:

- взыскание штрафов
- заработной платы, выплаченные уволенному работнику в связи с задержкой по вине служебного лица выдачи трудовой книжки
- суммы заработной платы, выплаченные уволенному работнику в связи с задержкой по вине служебного лица выдачи расчета
- суммы заработной платы, выплаченные уволенному работнику в связи с неправильной формулировкой причин увольнения
- не полученных предприятием доходов

9. В фонд основной заработной платы относят следующие выплаты:

- суммы процентных или комиссионных начислений в зависимости от объема доходов (прибыли), полученных от реализации продукта;
- суммы выходного пособия;
- зарплата, начисленная за выполненную работу в соответствии с установленными нормами труда;
- суммы авторского гонорара;
- пособие по временной нетрудоспособности.

10. Тарифная система оплаты труда и ее элементы:

- тарифная сетка;
- тарифная ставка;
- поощрительные и компенсационные выплаты;
- схемы должностных окладов;
- справочники.

Тема 7

1. Как утверждаются правила внутреннего трудового распорядка?

- на общем собрании трудового коллектива по представлению работодателя
- представительным органом работников
- работодателем с учетом мнения представительного органа работников

2. Каков порядок объявления работнику дисциплинарного взыскания?

- под роспись в день издания приказа
- под роспись в течение 3 рабочих дней с даты издания приказа
- в устной форме не позднее 3 дней с даты издания приказа
- в устной форме не позднее 1 дня с даты издания на общем собрании работников

3. Каков срок ученического договора?

- 3 месяца
- 6 месяцев
- срок, необходимый для обучения данной профессии, специальности, квалификации
- 1 год

4. В каком размере работодатель возмещает ущерб, причиненный имуществу работника?

- в полном размере
- в ограниченном размере
- в объеме, установленном в коллективном договоре
- размер возмещения определяется по соглашению с работником

5. В каких случаях работник вправе требовать возмещения причиненного ему работодателем морального вреда?

- в случае дискриминации в сфере труда
- в случае незаконного увольнения или перевода на другую работу

- в случае задержки выплаты заработной платы
- во всех случаях причинения работнику морального вреда неправомерными действиями или - бездействием работодателя

6. Кто из указанных субъектов возмещает ущерб работодателю в полном размере, включая упущенную выгоду?

- главный бухгалтер
- работник, заключивший договор о полной материальной ответственности
- руководитель организации
- работник, умышленно причинивший ущерб работодателю
- работник, причинивший ущерб работодателю в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения

7. В каком случае работодатель вправе заключить с работником договор о полной материальной ответственности?

- если работник является совершеннолетним
- если работник согласен
- если работа связана с непосредственным обслуживанием или использованием денежных, материальных ценностей, иного имущества
- если работа по обслуживанию, использованию денежных, материальных ценностей, иного имущества предусмотрена утвержденным Правительством РФ перечнем работ и категорий работников, а работник достиг возраста восемнадцати лет

8. По общему правилу, каковы пределы материальной ответственности работника?

- в размере минимальной оплаты труда, установленной государством
- в размере тарифной ставки (оклада) работника
- в размере среднего месячного заработка работника
- в размере трех месячных заработков работника

9. В каком из указанных случаев несовершеннолетний работник не несет полной материальной ответственности?

- за умышленное причинение ущерба
- за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического - опьянения
- за ущерб, причиненный не при исполнении трудовых обязанностей
- за ущерб, причиненный в результате совершения преступления
- за ущерб, причиненный в результате совершения административного проступка

10. К случаям увольнения как вида дисциплинарного взыскания за нарушение трудовой дисциплины принадлежат:

- нарушение правил приема на работу
- совершение аморального проступка
- прогул без уважительных причин
- отмена допуска к государственной тайне
- обнаружено несоответствие работника занимаемой должности в результате недостаточной квалификации

Тема 8

1. Работники несут материальную ответственность в полном размере вреда, причиненного по их вине предприятию, в случаях, когда:

- вред причинен предприятию, учреждению, организации лишними денежными выплатами
- вред нанесен действиями работников, которые имеют признаки деяний, которые преследуются в административном порядке

- служебное лицо, виновное в незаконном увольнении или переводе работника на другую работу
- служебное лицо виновное в незаконном перемещении работника на другую работу
- вред причинен поломкой или уничтожением через небрежное применение инструментов, измеряемых приборов

2 Работники несут материальную ответственность в полном размере вреда, причиненного по их вине предприятию, в случаях, когда:

- вред причинен предприятию, учреждению, организации лишними денежными выплатами
- вред нанесен действиями работников, которые имеют признаки деяний, которые преследуются в административном порядке
- служебное лицо виновно в незаконном перемещении работника на другую работу
- вред причинен поломкой или уничтожением через небрежное применение инструментов, измеряемых приборов
- между работником и предприятием, учреждением, организацией заключен письменный договор о взятии на себя работником полной материальной ответственности за обеспечение целостности имущества и других ценностей, переданных ему для хранения или для других целей

3 В соответствии с КЗоТ ограниченную материальную ответственность несут:

- служебные лица, виновные в появлении работника на работе в нетрезвом состоянии
- руководители предприятий, учреждений, организаций, если вред предприятию, учреждению, организации причинены лишними денежными выплатами
- руководители за непринятие необходимых мер к предотвращению дисциплинарных правонарушений
- работники, с которыми заключен письменный договор о полной материальной ответственности за обеспечение целостности имущества и других ценностей, переданных им для хранения или для других целей
- служебные лица, виновные в незаконном увольнении или переводе работника на другую работу

4 Основным видом материальной ответственности работников за вред, причиненный работодателю, является:

- бригадная материальная ответственность
- частичная материальная ответственность
- ограниченная материальная ответственность
- неполная материальная ответственность
- индивидуальная материальная ответственность
- полная материальная ответственность

5. При заключении договора о материальной ответственности права и законные интересы работников гарантируются путем установления ответственности только за:

- не полученной прибыли
- неосторожное повреждение материальных и денежных ценностей
- вред, нанесенный в результате преднамеренных противоправных действий работника
- условия, когда прямой действительный вред причинен предприятию, учреждению, организации виновными противоправными действиями (бездейтельностью) работника
- вред, причиненный лишь в пределах и порядке, предусмотренных гражданским законодательством

6. На работника не может быть наложена материальная ответственность за ущерб, причиненный работодателю:

- из-за небрежности;
- в состоянии необходимой обороны;
- причиненный излишними денежными выплатами;
- обесцениванием документов;

- которую можно отнести к категории нормального производственно-хозяйственного риска.

7. Укажите условие, при котором может заключаться договор о полной коллективной (бригадной) ответственности:

- работники объединены в бригаду;
- бригаде передаются материальные ценности для работы;
- работодателем созданы условия работникам, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности переданных им ценностей;
- бригада не возражает против заключения договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности;
- работодатель обязывает бригаду заключить договор.

8. В каком случае применяется кратный размер вычисления причиненного вреда:

- нехватка наличности в магазине;
- недостача наличных в банке;
- похищение деталей для внутренне производственных нужд;
- нанесение ущерба в нетрезвом состоянии;
- причинения ущерба не при исполнении трудовых обязанностей.

9. Обязанность доказывания вины работника, которым причинен вред, возлагается на:

- самого работника;
- работодателя;
- определяется договором о материальной ответственности;
- комиссию, которая назначается работодателем;
- правоохранительные органы.

10. Ограниченную материальную ответственность несут работники за:

- уничтожение имущества и других ценностей, которые были получены работником под отчет по разовой доверенностью или по другим разовым документам
- преднамеренное уничтожение и порча материальных, денежных или культурных ценностей
- хранение материальных, денежных или культурных ценностей
- вред причиненный недостачей измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных предприятием, учреждением, организацией работнику в пользование
- вред причинен работником, который был в нетрезвом состоянии
- уничтожение через небрежное применение инструментов и других предметов, выданных предприятием, учреждением, организацией работнику в пользование

Критерии и шкалы оценивания тестов

Критерии оценивания при текущем контроле
процент правильных ответов менее 40 (по 5 бальной системе контроля – оценка «неудовлетворительно»);
процент правильных ответов 40 – 59 (по 5 бальной системе контроля – оценка «удовлетворительно»)
процент правильных ответов 60 – 79 (по 5 бальной системе контроля – оценка «хорошо»)
процент правильных ответов 80-100 (по 5 бальной системе контроля – оценка «отлично»)

Вопросы для устного опроса

Тема 1

1. Предмет трудового права (общее обсуждение, тестовые задания, задачи)
2. Метод трудового права (общее обсуждение, тестовые задания)
3. Система и структура трудового права (общее обсуждение, тестовые задания)
4. Место трудового права в системе права (тестовые задания, задачи)
5. Система и развитие науки трудового права (общее обсуждение, тестовые задания)

Тема 2

1. Понятие источников (форм) трудового права, их особенности, классификация и виды (общее обсуждение, тестовые задания, задачи)
2. Законы и подзаконные нормативно-правовые акты как источники трудового права (общее обсуждение, тестовые задания)
3. Единство и дифференциация в правовом регулировании труда (общее обсуждение, тестовые задания)
4. Проект Трудового кодекса и его характеристика (индивидуальное сообщение)
5. Значение разъяснений Пленума Верховного Суда (общее обсуждение, задачи)

Тема 3

1. Понятие, признаки и структура трудовых правоотношений
2. Индивидуальные и коллективные трудовые правоотношения
3. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений
4. Понятие и виды субъектов трудового права
5. Правовой статус работника и работодателя
6. Профессиональные союзы и трудовые коллективы

Тема 4

1. Понятие трудового договора и его отличие от гражданско-правовых соглашений о труде
2. Общий порядок заключения трудового договора, его оформления
4. Испытание при принятии на работу
5. Общие и дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя
6. Порядок освобождения работников по инициативе работодателя

Тема 5

1. Понятие рабочего времени и порядок его установления.
2. Правовое регулирование режима рабочего времени.
3. Предельные нормы сверхурочных работ. Случаи недопущения сверхурочных работ.
4. Перерывы в течение рабочего дня (изменения). Ежедневные перерывы в работе.
5. Понятия, виды, длительность и порядок предоставления отпусков.
6. Порядок вычисления отпусков.

Тема 6

1. Сдельная и почасовая формы оплаты труда и порядок их применения. Системы оплаты труда.
2. Тарифная система оплаты труда и ее юридическое значение. Тарифная сетка.
3. Схема должностных окладов. Оплата труда при отклонении от условий работы, предусмотренных тарифами.
4. Особенности оплаты труда при выполнении сверхурочных и ночных работ, труда в выходные и праздничные дни. Порядок и сроки выплаты заработной платы.
5. Порядок и виды подсчета среднего заработка при гарантийных выплатах. Гарантии сохранения заработной платы. Ограничение размера отчислений из заработной платы.

Тема 7

1. Правовые меры обеспечения трудовой дисциплины. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
2. Социально-правовое значение поощрений в обеспечении трудовой дисциплины и их виды.
3. Дисциплинарная ответственность работников, ее виды.
4. Дисциплинарные взыскания, их виды, порядок наложения, обжалования, срок действия и значения.
5. Особенности применения мер общественного влияния к нарушителям трудовой дисциплины трудовыми коллективами, профсоюзными органами, товарищескими судами.

Тема 8

1. Основания и условия материальной ответственности работников.
2. Ограниченная материальная ответственность, ее предельные размеры.
3. Полная материальная ответственность и ее разновидности (индивидуальная и коллективная, бригадная).
4. Материальная ответственность в случаях, когда ее фактический размер превышает номинальный.
5. Порядок определения размера материального вреда и порядок его возмещения сторонами трудового договора.
6. Способы возмещения причиненного материального вреда сторонами трудового договора, в том числе и моральной.

Критерии и шкалы оценивания устного опроса

Критерии оценки при текущем контроле	Оценка
Студент отсутствовал на занятии или не принимал участия. Неверные и ошибочные ответы по вопросам, разбираемым на семинаре	«неудовлетворительно»
Студент принимает участие в обсуждении некоторых проблем, даёт расплывчатые ответы на вопросы. Описывая тему, путается и теряет суть вопроса. Верность суждений, полнота и правильность ответов – 40-59 %	«удовлетворительно»
Студент принимает участие в обсуждении некоторых проблем, даёт ответы на некоторые вопросы, то есть не проявляет достаточно высокой активности. Верность суждений студента, полнота и правильность ответов 60-79%	«хорошо»
Студент демонстрирует знание материала по разделу, основанные на знакомстве с обязательной литературой и современными публикациями; дает логичные, аргументированные ответы на поставленные вопросы. Высока активность студента при ответах на вопросы преподавателя, активное участие в проводимых дискуссиях. Правильность ответов и полнота их раскрытия должны составлять более 80%	«отлично»

Блок Б

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УМЕНИЙ, НАВЫКОВ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Типовые задания для практических занятий

Тема 1

Задача № 1.1. Бригадир Карпив заключил с производственным кооперативом договор, по которому его бригада обязывалась отремонтировать токарный станок и вентиляцию цеха. Стоимость работы оценена в 8 000 руб. Срок выполнения — один месяц. По окончании работы кооператив отказался оплатить всю сумму, ссылаясь на низкое качество ремонта. Карпив обратился в суд.

Каким законодательством должен руководствоваться суд, решая этот спор?

Задача № 1.2. В процессе приватизации Львовского государственного производственного объединения «Электрон» и превращение его в акционерное общество юридический отдел поставил вопрос о распространении на работников членов акционерного общества КЗоТ.

Обязаны ли правление акционерного общества и исполнительная дирекция обеспечить норму рабочего времени, длительность отпусков минимальную заработную плату, нормы в отрасли охраны труда, в частности относительно женщин, несовершеннолетних?

Ваше мнение. Аргументируйте ответ ссылаясь на законодательство.

Задача № 1.3. Рабочие предприятия по предложению владельца взяли на себя обязательство в зимний период за отдельное вознаграждение сбрасывать снег с крыши предприятия. Договор о выполнении этой работы был заключен в письменной форме и назван «трудовое соглашение».

Определите правовую природу данного договора.

Назовите критерии разграничения трудовых правоотношений от гражданско-правовых отношений, трудового договора от гражданско-правового договора.

Тема 2

Задача № 2.1. Администрация торгового комплекса «Большой карман» столкнулось с проблемой избрания законного основания для освобождения с работы продавца Волошиной.

Последнюю приняли на должность продавца бакалейного отдела полгода тому назад после того, как она закончила курсы продавцов. Поскольку на момент заключения трудового договора Волошиной не исполнилось 18 лет, ее зачислили без подписания с ней договора о полной материальной ответственности.

После того как Волошиной исполнилось 18 лет, ей было предложено подписать такой договор, поскольку работа продавца требует обязательного заключения договора о полной материальной ответственности с совершеннолетними лицами.

В связи с категорическим отказом от заключения договора о полной материальной ответственности и от предложения перевода ее на работы, не связанные с обслуживанием материальных ценностей, директор торгового комплекса поручил отделу кадров подготовить приказ об освобождении Волошиной с работы.

Выяснилось однако, что такого основания, как отказ от подписания договора о полной материальной ответственности, для освобождения с работы действующий КЗоТ не содержит. Руководитель юридического отдела предлагал воспользоваться для этого рекомендациями Пленума Верховного Суда от 6 ноября 1992г., где в аналогичных случаях рекомендуется освобождение лиц по правилам п. 1 ст. 40 КЗоТ.

Директор торгового комплекса выразил относительно этого сомнения, поскольку считал, что Постановление Пленума Верховного Суда касается только судов низшего уровня и никакого нормативного значения для непосредственных участников трудовых

правоотношений не имеет. Более того, освобождение за п. 1 ст. 40 КЗоТ возможно лишь во время сокращения численности или штата работников, зато в торговом комплексе никаких сокращений не происходит.

Охарактеризуйте нормативные свойства актов судебной власти. Какая роль Постановлений Пленума Верховного Суда в регулировании трудовых отношений? Как действовать в этом случае?

Задание № 2.2. Назовите особенности, которые присущи источникам трудового права в отличие от источников других отраслей права, например административного?

Тема 3

Задача № 3.1. Гражданка Иванова приняла на работу няней гражданку Луговую на неопределенный срок. Как работодатель Иванова обещала создать необходимые условия для работы, а также ежемесячно выплачивать Луговой заработную плату в размере 5000 руб. Через месяц работы по получению заработной платы в обещанном размере, Луговая попросила внести соответствующую запись в ее трудовую книжку для того, чтобы не терять стаж работы для будущей пенсии. Работодатель объяснила, что она не имеет право вносить любые записи в такой документ как трудовая книжка. И работник, и работодатель решила обратиться к юристу за разъяснением.

Предоставляйте правовую консультацию.

Задача № 3.2. Осуществляя проверку соблюдения трудового законодательства на частном предприятии «Ватра», правовой инспектор труда обнаружил, что на работу было принято несколько лиц младше 16 лет без получения на это разрешения их родителей. Кроме того, немало работников, которые, достигнув пенсионного возраста, обращались за оформлением пенсии, были освобождены с предприятия. Зато главным бухгалтером на предприятии работала невестка директора предприятия, а его сын занимал должность начальника одного из отделов.

В ответ на указанные нарушения юридический отдел подготовил справку, где отмечалось, что международными актами МОТ минимальный возраст для принятия на работу установлен с 15 лет. Поэтому во время принятия на работу лиц младше 16 лет без согласия их родителей руководствовались ст. 81 КЗоТ, которой предусмотрено, что в случае противоречия законодательства государства и международного договора необходимо применять правила международного договора.

Освобождение пенсионеров с работы происходило ввиду того, что факт получения ими пенсии предусматривает наличие у них материальных средств, необходимых для проживания. На их место принимались лица, которые находились на учете в центре занятости и требовали работы.

Относительно родственников директора, которые работали на соответствующих должностях, то ст. 251 КЗоТ предусматривает лишь право владельца устанавливать ограничение относительно совместной работы родственников.

Какие признаки характеризуют правосубъектность работников?

Проанализируйте обнаруженные нарушения трудового законодательства и возражения их юридическим отделом предприятия.

Задача № 3.3. Между председателем фермерского хозяйства и одним из его членов, 17-летним сыном, возник спор. Сын считал, что в хозяйстве грубо нарушаются права его членов. В частности, работать придется по 12-14 часов в сутки, иногда даже в выходные и праздничные дни, зарплата не выплачивается больше двух месяцев. В то же время для двух нанятых на работу временных работников создан «льготный режим». Они работают по восемь часов ежедневно, имеют еженедельно два выходных дня, и им уже дважды за последний месяц выплачена зарплата.

В случае, если председателем хозяйства не будет придерживаться трудовое законодательство относительно членов фермерского хозяйства, сын будет требовать заключения с ним трудового договора.

Что вы можете сказать по поводу приведенной ситуации? Чем регламентируются трудовые отношения в фермерских хозяйствах?

Тема 4

Задача № 4.1. Отдел кадров государственного предприятия «Мир» при принятии на работу Ковалева на должность помощника юрисконсульта требовал предоставить такие документы: паспорт с регистрацией проживания в городе расположения предприятия; трудовую книжку; диплом магистра; справку о стаже работы в отрасли права не менее 2 лет; 2 характеристики с предыдущего места работы; военный билет; справку о состоянии здоровья; идентификационный номер.

Правомерное ли требование отдела кадров относительно предъявления отмеченных документов?

Задача № 4.2. При рассмотрении трудового спора в суде о взыскании заработной платы за 4-месячный период работы сварщика Смирнова с ПП «Вест», было установлено, что его принятие на работу не было должным образом оформлено, в частности, не было приказа. Заработная плата документально не насчитывалась.

Необходимо установить, когда именно Смирнов вступил в трудовые отношения с ПП «Вест».

Решите спор.

Как оформляется принятие на работу работников? Какие правовые последствия неправильного оформления принятия на работу?

Задача № 4.3. Во время заключения трудового договора с Балюком о его работе на должности инженера-конструктора 2 категории конструкторского бюро начальник отдела кадров предложил внести в договор такие условия:

- о режиме работы;
- о размере оплаты труда;
- о соблюдении правил внутреннего трудового распорядка;
- об обязательстве Балюка в течение первых двух лет работы не использовать ежегодный отпуск;
- об обязательстве не брать участия в забастовках;
- об обязательстве не работать по совместительству у других работодателей;
- об обязательстве после освобождения не работать на предприятиях с похожими профилем деятельности и видами производства в течение двух лет;
- не разглашать сведений, которые составляют государственную и коммерческую тайну;
- не реже одного раза в квартал делать рационализаторские предложения или изобретения.

Правомерными ли являются предложения начальника отдела кадров?

Какие из приведенных условий могут иметь место при заключении трудового договора?

Задача № 4.4. Частный предприниматель Смалюк, который живет и работает в г. Севастополе, решил принять на работу двух работников. Во время оформления трудовых отношений выяснилось, что для регистрации каждого из договоров нужно его присутствие вместе с будущими работниками в центре занятости г. Ялты. Именно в г.Ялте зарегистрировано место проживания предпринимателя.

Выяснилось также, что Смалюк должен подать в центре занятости справку об уплате налогов, а будущие работники — справки об их доходах. Кроме этого, работник службы занятости сообщил Смалюка, что текст договора должен содержать все условия, которые предусмотрены соответствующей типичной формой. И только с момента регистрации трудовой договор будет считаться заключенным.

Правомерными ли являются требования работника службы занятости?

Каким является порядок заключения трудового договора с работодателем — физическим лицом?

Задача № 4.5. Директор частного предприятия издал приказ, которым запретил принимать на работу родственников лиц, которые работают на его предприятии. На основании

этого приказа было отказано Дядюри в принятии на работу шофером, поскольку его брат является работником данного предприятия - заместитель директора по экономике.

Законный ли приказ директора? Если нет, то как может Дядюра обжаловать действия директора?

Задача № 4.6. Киселев — преподаватель кафедры физического воспитания юридической академии обратился к ведущему юрисконсульту с такими вопросами: что понимается под работой по совместительству? Какими нормативно правовыми актами она регулируется? Как оформляется принятие на работу по совместительству и существуют ли любые ограничения? Какие правила организации оплаты труда совместителей в учреждениях, организациях? Может ли он трудоустроиваться на работу по совместительству в другое учебное заведение? Имеют ли совместители право на ежегодный отпуск? И, наконец, чем отличается совместительство от совмещения профессий (посад), эти ли понятия являются тождественными?

Составьте ответ Киселеву, ссылаясь на соответствующие нормативно правовые акты.

Задача № 4.7. Репах заключил трудовой договор в 2003 г. о работе на должности юрисконсульта санатория «Весна». По соглашению сторон настоящий договор был продлен еще на один год. 30 октября в 2004 г. Репах подал заявление работодателю с просьбой продлить с ним трудовой договор на 2005 г. на тех же условиях, что и в предыдущие годы. Однако по распоряжению директора договор был продлен только на 3 месяца, после истечения которых Репах был уволен по п. 2 ст. 36 КЗоТ.

Репах обратился к юрисконсульту с просьбой разъяснить ему:

- имеет ли право работодатель в одностороннем порядке определять срок трудового договора;

- какое отличие между «продолжением» и «перезаключением» трудового договора;
- может ли он быть восстановлен на работе?

Дайте ответы на эти вопросы.

Задача № 4.8. Петров был принят гардеробщиком на временную работу сроком на 4 месяца вместо отсутствующего в связи с болезнью работника. 05 апреля он был освобожден в связи с окончанием срока трудового договора, а уже 09 апреля ему предложили заменить сторожа, который находился в отпуске сроком на 1 месяц. По окончании отпуска основной работник Петров был уволен по п. 6 ст. 40 КЗоТ. Имея сомнения относительно законности своего увольнения, Петров обратился к юридической консультации.

Какие работы считаются временными? Какой порядок прекращения трудового договора со временными работниками?

Задача № 4.9. При реорганизации арендного строительно-монтажного управления № 9 в публичное акционерное общество, администрация предложила работникам перейти на контрактную форму трудового договора, в котором предусматривался режим работы с 7-00 до 17-00 при шестидневной рабочей неделе, заработную плату выплачивать по итогам каждого квартала, при предоставлении отпуска поощрять работников путевками в дом отдыха.

Правомерны ли действия администрации предприятия?

Объясните сферу применения контрактной формы трудового договора со ссылкой на соответствующие нормативно-правовые акты.

Задача № 4.10. Владелец частного предприятия «Глобус» издал распоряжение, которым предусмотрел:

- для руководителей структурных подразделений внедряется контрактная форма трудового договора;

- всех руководителей подразделений предупредить в двухнедельный срок и заключить с ними контракты;

- при отказе заключать контракт освобождения проводить по п. 1 ст. 41 КЗоТ;

- предусматривать в контрактах повышенную материальную ответственность работников;

- трудовые споры сторон контракта решаются во внесудебном порядке;

- срок контракта не может превышать одного года.

Дайте правовой анализ приведенного распоряжения.

Задача № 4.11. Приказом начальника строительного комбината Дашковская была перемещена из котельной бойлерного цеха комбината в котельную общежития этого же комбината на такую же должность, на которой она и работала. Дашковская от перевода отказалась и обратилась в суд с иском о восстановлении ее на прежней работе. В исковом заявлении она указала, что новое место работы расположено на значительном расстоянии от ее дома, который существенно ухудшает условия труда, поскольку она имеет ряд заболеваний.

Определите правомерность этого перемещения.

Чем отличается перевод на другую работу от перемещения?

Задача № 4.12. Слесарь Киселев был перемещен из ремонтного цеха судоремонтного завода в механический цех. Киселев отказался приступить к работе, поскольку на новом рабочем месте у него уменьшился размер заработной платы. Директор завода в обоснование правомерности такого перемещения сослался на ч. 2 ст. 32 КЗоТ, которая предусматривает возможность перемещения работника без его согласия на том же предприятии на другое рабочее место в пределах специальности, квалификации или должности, обусловленной трудовым договором.

Дайте правовую оценку ситуации.

Задача № 4.13. Директор государственного сельскохозяйственного предприятия «Березовское» выдал приказ о переводе работницы Сапожник из садово-огородной в животноводческую бригаду сроком на один месяц. Сапожник с переводом не согласилась и обратилась к КТС, а позже в суд с иском о восстановлении ее на предыдущей работе. Свое заявление она мотивировала тем, что перевод был осуществлен без ее согласия. Более того, она уже трижды на протяжении последнего года вынуждена была по просьбе директора подменять доярок на ферме.

В суде представитель ответчика объяснил, что перевод вызван производственной необходимостью в связи с отсутствием доярок и происходило с целью предотвращения падежа скота.

Может ли иметь место перевод на другую работу без согласия работника? Есть ли здесь основание для перевода? Как должен решить дело суд?

Задача № 4.14. В судебном заседании было установлено, что преподаватель Петренко был переведен старшим преподавателем к колледжу университета для замены временно отсутствующего работника сроком на четыре месяца. Петренко согласия на такой перевод не давал и, невзирая на повышение заработной платы, требовал перевести его преподавателем университета.

Назвать виды переводов на другую работу. Какое решение необходимо принять по заявлению Петренко? Подготовьте ответ Петренко.

Задача № 4.15. На одном из агрегатов металлургического завода был простой в течение трех дней. В связи с этим одного рабочего 6-го разряда перевели на работу, которая тарифицируется с 4-м разрядом, а три рабочих 5-го разряда перевели на подсобные работы. Рабочие отказались от перевода, в течение всех трех дней просто появлялись на работу, но фактически не работали. В связи с отказом от перевода на другую работу работники были освобождены согласно п. 4 ст. 40 КЗоТ.

Правомерны ли переводы и увольнение работников?

Задача № 4.16. Водитель Одесской больницы скорой помощи Лаптев был задержан работниками ГАИ за рулем собственного автомобиля в нетрезвом состоянии, в результате чего он был лишен права на управление транспортными средствами сроком на 1 год. На следующий день Лаптев был уволен с работы по п. 2 ст. 40 КЗоТ в связи с несоответствием занимаемой должности.

Лаптев обратился в суд и требовал восстановления на работе. В исковом заявлении он объяснял, что задержан он был работником ГАИ в выходной день за рулем собственной автомашины, следовательно трудовую дисциплину он не нарушал; администрация не согласовала освобождения с выборным органом первичной профсоюзной организации, не предложила ему другой работы.

Как должен решить дело суд?

Задача № 4.17. Карпенко, заведующий состава Сколивской турбазы «Карпаты», подал заявление об освобождении по собственному желанию. Карпенко объяснил, что он нашел другую работу на соседней турбазе «Сколет», где обещают высшую заработную плату. Руководитель турбазы отказался освободить Карпенко, поскольку с ним был заключен срочный трудовой договор на два года, срок договора не закончился. Кроме того, руководитель предупредил Карпенко, что он будет освобожден за прогул, если не будет выходить на работу, и к нему будет предъявлен иск в суд за несохранение вверенное ему имущества. На это Карпенко заявил, что администрация не имела право заключать с ним срочный договор относительно этой должности, поскольку нигде в законодательстве такое не предусмотрено. Через 2 недели после подачи заявления Карпенко оставил работу и через 2 месяца подал в суд иск о взыскании с турбазы «Карпаты» его средней зарплаты за этот период, поскольку турбаза не провела с ним расчет и не выдала трудовую книжку.

Решите дело.

Задача № 4.18. Трофимов работал экономистом АО «Аврора». Приказом от 24 октября в 2010 г. он был освобожден по ст. 38 КЗоТ. Считая освобождение неправомерным, Трофимов обратился в суд с иском о восстановлении его на работе, ссылаясь на то, что 10 октября 2010г. им было подано заявление об увольнении с работы по собственному желанию, 22 октября того же года он заболел, после болезни решил не увольняться, а когда пришел на работу 3 ноября в 2001 г., ему сообщили, что он освобожден согласно поданному заявлению.

Какой порядок расторжения трудового договора по инициативе работника? Включается ли время болезни в срок предупреждения об освобождении по собственному желанию?

Решите спор.

Задача № 4.19. Ларионова заключила трудовой договор с администрацией поликлиники завода «Холодмаш» о работе как медсестры с пятидневной рабочей неделей.

Через три месяца со дня заключения трудового договора поликлиника начала работать по шестидневной рабочей неделей, но Ларионова отказалась работать по такому режиму и требовала сохранить ей пятидневку. При неявке на работу по субботам она была уволена за прогулы без уважительных причин по п. 4 ст. 40 КЗоТ.

Ларионова обратилась в суд с иском о восстановлении ее на работе с предварительными условиями режима труда и оплате вынужденного прогула. Что считается прогулом? Какое решение должен вынести местный районный суд? Какие правовые последствия незаконного освобождения?

Задача № 4.20. Гражданка Сыч работала в Заслуженной капелле «Трембита» на должности артистки хора по бессрочному трудовому договору. В 2007г. администрация, ссылаясь на сложное финансовое положение учреждения, перезаключила с ней трудовой договор на один год. Впоследствии настоящий договор неоднократно перезаключался — вплоть до освобождения. Приказом от 22 декабря 2005г. она была освобождена с работы по п. 2 ст. 36 КЗоТ.

Являются ли действия администрации правомерными? Проанализируйте ситуацию.

Тема 5

Задача № 5.1. В правилах внутреннего трудового распорядка общества с ограниченной ответственностью было предусмотрено:

- продолжительность рабочего времени в течение недели для наемных работников устанавливается 35 часов, для участников общества - 45 часов.
- для женщин, которые имеют детей в возрасте до 14 лет, рабочий день сокращается на 1 час.
- оплата труда осуществляется за фактически отработанное время;
- в осенне- зимний период предприятие работает в режиме пятидневной рабочей недели, в весенне- летнее - шестидневной рабочей недели.

Прокомментируйте указанные положения с точки зрения соответствия их действующему законодательству.

Задача № 5.2. Макаренко обратился с жалобой в КТС на то, что администрация отказала ему в предоставлении дополнительного отпуска для составления сессии в вузе. Такое

решение администрация мотивировала тем, что в связи с финансовыми проблемами предприятие не работает больше полгода. Работники, в том числе Макаренко, находятся в вынужденных отпусках. Следовательно, свободное время может быть использовано и для учебы. Ведь, оплачивать отпуск средств нет.

Составьте проект решения КТС по заявлению Макаренко.

Задача № 5.3. Охранник банка Латунин дежурил 1 и 2 мая, в связи с чем он обратился к директору банка с просьбой любым образом компенсировать работу в праздничные дни. Латунину было отказано в этом, поскольку он работал в праздничные дни согласно графика дежурств.

Правомерен ли отказ директора?

Компенсируется ли работа в праздничные и нерабочие дни?

Задача № 5.4. Бухгалтер автокомпании Зельдина обратилась в юридическую консультацию за ответами на такие вопросы: может ли автокомпания вынести решение об установлении работнику бухгалтерии ненормированное рабочее время, чем в таком случае длительность рабочего дня отличается от нормальной длительности рабочего времени?

Дайте консультацию Зельдиной.

Задача № 5.5. В связи с необходимостью завершения ремонтно-строительных работ в срок прораб Петросян предложил рабочим оставаться после работы на 2 часа в течение трех дней подряд. После сдачи в эксплуатацию объекта рабочие заинтересовались у начальника строительного комбината, как будет компенсирована сверхурочная работа. Однако начальник сказал, что никакого распоряжения о привлечении работников к сверхурочной работе он не издавал, кроме того, работники получили премию за сдачу объекта в срок.

Имела ли место в этом случае сверхурочная работа?

Какой порядок привлечения к сверхурочной работе?

Задача № 5.6.

Семенова вышла на работу после трех лет пребывания в отпуске по уходу за ребенком и хочет получить ранее неиспользованный ежегодный отпуск. Как в данном случае будет вычисляться средняя зарплата?

Подготовьте ответ.

Задача № 5.7. К юрисконсульту фабрики обратились работники с вопросом о правомерности приказа директора фабрики относительно предоставления отпуска без сохранения заработной платы сроком на два месяца в связи с отсутствием сырья для выполнения работ.

Какой должен быть ответ юрисконсульта?

Имеют ли работники право требовать оплату за время отпуска без сохранения заработной платы по инициативе работодателя?

Задача № 5.8. Начальник автобазы пригласил на работу двух сварщиков для ремонта подсобных помещений. Трудовой договор в письменной форме с ними не был заключен, с приказом о принятии на работу их не ознакомили, однако в отделе кадров сообщили, что они могут приступить к работе. Оплата осуществлялась в конце каждого месяца по расходным ордерам. Через шесть месяцев, когда работа была закончена, сварщикам объявили, что они уволены. Они против освобождения не отрицали. Но требовали, чтобы им выплатили денежную компенсацию за неиспользованный отпуск.

Является ли законным требование рабочих?

Задача № 5.9. Работник подал заявление о предоставлении неиспользованных в течение трех лет отпусков и дальнейшем увольнении. Руководитель организации в удовлетворении заявления отказал, ссылаясь на то, что он имеет права в течение такого длительного срока не занимать рабочее место.

Является ли правомерным отказ руководителя организации? Может ли работник отзываться заявление об увольнении по собственному желанию в период использования отпусков?

Задача № 6.1. При заключении коллективного договора было принято Положение о премировании работников предприятия. В нем указывалось, что рабочим основных профессий премия выплачивается в размере 30 процентов от заработка за выполнение и перевыполнение заданий соответствующего качества.

В мае месяце премию при выполнении указанных условий надлежало выплатить всем рабочим – сдельщикам механического цеха, однако ее никто не получил. Как объяснил начальник цеха, ему не было выделено средств на выплату премии, из-за того, что эти средства цех потратил в прошлом месяце. Возник трудовой спор.

Правомерны ли действия администрации предприятия?

Имеют ли право рабочие обратиться в орган, который рассматривает трудовые споры, с требованием о выплате премии?

Задача № 6.2. По приказу начальника строительно-монтажного управления инженер Савельев в течение месяца занимал должность главного инженера, который находился в отпуске. Бухгалтер Сенченко занимала должность главного бухгалтера, отсутствующего из-за болезни.

В каком порядке оплачивается выполнение обязанностей временно отсутствующих работников?

Задача № 6.3. Экономист Евсеев, который работал в АО “Эра”, был переведен по его согласию на работу в структурное подразделение предприятия, расположенному в другом населенном пункте. Во время переезда администрация обеспечила за свой счет все предусмотренные законодательством суммы на него и членов его семьи. Отработав 3 месяца, Евсеев нашел другую работу в этом же городе и подал заявление об увольнении по собственному желанию. Администрация отказалась освободить Евсеева и требует вернуть все компенсационные выплаты, полученные работником раньше при переезде.

Законны ли требования администрации?

Тема 7

Задача № 7.1. При утверждении правил внутреннего трудового распорядка предприятия было предложено в перечень мероприятий дисциплинарных взысканий включить такие мероприятия: замечание, предупреждение, выговор, строгий выговор, увольнение.

Правомерно ли такое предложение?

В каком порядке утверждаются правила внутреннего трудового распорядка?

Задача № 7.2. Инженер швейной фабрики был освобожден за появление на работе в нетрезвом состоянии по п.7 ст.40 КЗоТ. Он обратился в суд с иском о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что в нетрезвом состоянии он находился по окончании рабочего дня.

Какое решение должен вынести суд?

Какой порядок увольнения по п.7 ст.40 КЗоТ.

Задача № 7.3. Шофер Галицин работал на автомашине 10 часов подряд, после чего ему было приказано работать еще три часа. Галицин отказался выполнить это распоряжение, ссылаясь на то, что в связи с усталостью он не сможет безопасно вести машину. За это Галицину была объявлена выговор.

Дайте правовую оценку действиям администрации.

Задача № 7.4. Бухгалтер Кольцова отсутствовала на работе три с половиной часа. Получив письменное объяснение Кольцовой, из которого было видно, что она отсутствовала на рабочем месте по личным проблемам дома, главный бухгалтер объявил ей выговор за прогул без уважительной причины. Кольцова, которая до этого не имела никаких взысканий, более того, несколько раз поощрялась, обратилась с заявлением в КТС о снятии наложенного дисциплинарного взыскания. Кроме этого, Кольцова указывала в заявлении, что прогулом считается отсутствие на работе в течение всего рабочего дня, она же отсутствовала на работе только 3,5 часа.

Что понимается под прогулом без уважительной причины?

Как должен быть решен спор?

Задача № 7.5. Следователь Лачин, который работал в прокуратуре свыше 20 лет и не имел дисциплинарных взысканий, был освобожден с работы за совершение проступка, не совместимого с занимаемой должностью, – скрывание сведений относительно привлечения отца к уголовной ответственности. Одно время отец Лачина был осужден к 5 годам лишения свободы, о чем Лачин не знал.

Он обратился в суд за защитой чести и достоинства, но суд не принял его исковое заявление.

Где должен решаться этот трудовой спор?

Тема 8

Задача № 8.1. 20 мая в 2002 г. газосварщик Филипов, работник РМУ, во время сварки каркаса сооружения получил травму, в результате которой был признан инвалидом 2 группы. При расследовании данного несчастного случая на производстве комиссией было установлено, что Филипов нарушил правила техники безопасности. Решая вопрос относительно возмещения Филипову вреда, причиненного здоровью, администрация своим приказом уменьшила размер его потерянного заработка на 25% с учетом вины пострадавшего. Филипов, считая такое решение незаконным, обратился к юрисконсульту РМУ.

Из каких сумм будет состоять возмещение вреда?

Правильно ли поступила администрация, уменьшив размер среднего заработка Филипова с учетом его вины?

Задача № 8.2. Иллюшин работал на заводе инженером. 17 февраля 2005 года он выехал с шофером Васнецовым на автомашине завода в командировку. Остановившись на отдых, Иллюшин и Васнецов выпили, потом Иллюшин, витянув у спящего Васнецова ключи зажигания, поехал на машине за водкой. Дорогой он угодил в аварию, чем причинил заводу материальный вред на сумму 17000 руб.

Должны ли Иллюшин и Васнецов нести материальную ответственность и в каком размере?

Критерии и шкалы оценивания решения практических заданий

Критерии оценки при текущем контроле	Оценка
Задача не решена или решена неправильно	«неудовлетворительно»
Задание понято правильно; в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе формул или в математических расчетах; задача решена не полностью или в общем виде	«удовлетворительно»
Составлен правильный алгоритм решения задачи; в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ	«хорошо»
Составлен правильный алгоритм решения задачи; в логическом рассуждении, в выборе формул и решении нет ошибок; получен верный ответ; задача решена рациональным способом	«отлично»

Задания для контрольной работы (заочная форма обучения)

- 1 Общие принципы юридической ответственности в трудовом праве и права социального обеспечения.
- 2 Государственные гарантии трудовых и социальных прав.
- 3 Особенности гражданско-правовой и административной ответственности

- лиц, виновных в нарушении законодательства о труде и социальной защите.
- 4 Правовое регулирование уголовной ответственности субъектов трудового права и права социального обеспечения
 - 5 Проблемные вопросы возмещения вреда, причиненного виновной стороной трудового договора (контракта).
 - 6 Основные проблемы совершенствования норм в Трудовом кодексе .
 - 7 Проблемы правового обеспечения социального обслуживания и социальных услуг.
 - 8 Проблемы реформирования государственной системы социальных льгот и пути их решения.
 - 9 Практические проблемы применения норм трудового законодательства.
 - 10 Проблемы правового регулирования государственного надзора и контроля в сфере социально трудовых отношений.
 - 11 Проблема выполнения трудовой функции без заключения трудового договора (контракта).
 - 12 Проблема выплаты заработной платы «в конвертах» и/или в неполном размере
 - 13 Правовое регулирование государственного надзора и контроля за соблюдением законов об опла
 - 14 Некоторые проблемы правового регулирования государственного надзора и контроля за охр
 - 15 Особенности рассмотрения административными судами споров физических лиц относительно обеспечение
 - 16 Проблемы реформирования государственной системы социальных льгот и пути их решения.
 - 17 Особенности заключения договоров о полной материальной ответственности работников.
 - 18 Особенности рассмотрения трудовых споров о восстановлении на работе.
 - 19 Забастовка как крайняя мера решения коллективных трудовых споров (конфликтов) относительно задолженности по заработной плате.
 - 20 Практические проблемы аттестации рабочих мест по условиям труда.
 - 21 Реализация прав и гарантий граждан на пенсионное обеспечение согласно действующему закон
 - 22 Пенсионная реформа и ее проблемы
 - 23 Современные тенденции на рынке труда .
 - 24 Проблемные вопросы источников трудового права
 - 25 Современные проблемы правового регулирования времени отдыха.
 - 26 Трудовой кодекс ДНР: каким ему быть? Проблемные вопросы принятия нового Трудового код

Задание № 2. Проанализировать существующие в научной литературе и предложить собственное определение одного из следующих понятий (Номер задания № 2 соответствует номеру задания № 1)

1. Ответственность в трудовом праве;
2. Материальная ответственность;
3. Дисциплинарная ответственность;
4. Ответственность работодателя в трудовых отношениях;
5. Ответственность работника в трудовых отношениях;
6. Внутренний трудовой распорядок;
7. Трудовые обязанности;
8. Дисциплинарное взыскание;
9. Меры общественного воздействия;
10. Меры дисциплинарного воздействия;
11. Дисциплинарный проступок;
12. Коррупционное деяние;
13. Превышение полномочий;
14. Прямой вред;
15. Действительный вред;
16. Частичная ответственность;
17. Солидарная ответственность;
18. Нормальный производственно-хозяйственный риск;

19. Упущенная выгода;
20. Неполученная прибыль;
21. Естественные расходы (потери);
22. Крайняя необходимость;
23. Лишние денежные выплаты;
24. Вред, причиненный не при выполнении трудовых обязанностей;
25. Коллективная (бригадная) материальная ответственность;
26. Хищение;

Критерии и шкалы оценивания контрольной работы

Критерии оценивания	Оценка
Ответ не был дан или не соответствует минимальным критериям	«неудовлетворительно»
Ответ со значительным количеством неточностей, но соответствует минимальным критериям	«удовлетворительно»
Ответ был верным с незначительным количеством неточностей	«хорошо»
Ответ полный с незначительным количеством неточностей	«отлично»

Темы для подготовки реферата (доклада, сообщения, презентации)

Тема 1

1. Целесообразность и эффективность создания холдинговых компаний в отдельных отраслях экономики ДНР.
2. Углубленная оценка основных принципов поведения субъектов хозяйствования на отечественном и мировом рынках.
3. Сущность и хозяйственное значение лизинговой деятельности предприятий (фирм).

Тема 2

1. Угрозы и возможности внешней среды.
2. Необходимость проведения анализа внешней среды и определения его влияния на потенциал предприятий.
3. Позитивный и негативный характер влияния на деятельность предприятия со стороны разнообразных факторов.

Тема 3

1. Рынок и поведение на нем субъектов хозяйствования.
2. Стратегия и тактика маркетинга.
3. Виды маркетинга по отдельным классификационным признакам.

Тема 4

1. Влияние структуры предприятия на эффективность его функционирования.
2. Необходимость формирования бесцеховой структуры предприятия.
3. Экономическая целесообразность формирования блочной (корпусной) производственной структуры предприятия.
4. Особенности формирования комбинатской производственной структуры.
5. Факторы, влияющие на формирование и развитие общей и производственной структур предприятия.

Тема 5

1. Понятие и необходимость управления.
2. Планирование, организация, мотивация и контроль как основные функции управления субъектами хозяйствования.
3. Действующая в ДНР система общегосударственного управления субъектами хозяйствования и направления ее совершенствования.

Тема 6

1. Обоснование рациональной структуры персонала предприятий разных типов и

инфраструктурных организаций.

2. Современные требования государства и фирм к деловым качествам разных категорий персонала.

3. Адаптированная к рыночным условиям ведения хозяйства система формирования и набора разных категорий персонала.

Тема 7

1. Методические подходы к расчету производительности труда на производственных предприятиях.

2. Современные требования увеличения производительности труда разных категорий персонала.

3. Показатели оптимальной структуры персонала предприятия.

Тема 8

1. Требования к формированию системы мотивации труда на уровне предприятия.

2. Бестарифная форма организации оплаты труда и сферы ее применения.

3. Условия и целесообразность применения различных форм и систем оплаты труда.

4. Государственное регулирование оплаты труда.

5. Зарубежный опыт организации оплаты труда и возможность его применения на отечественных предприятиях.

Критерии и шкалы оценивания рефератов (докладов)

Оценка	Профессиональные компетенции	Отчетность
«отлично»	Работа выполнена на высоком профессиональном уровне. Полностью соответствует поставленным в задании целям и задачам. Представленный материал в основном верен, допускаются мелкие неточности. Студент свободно отвечает на вопросы, связанные с докладом. Выражена способность к профессиональной адаптации, интерпретации знаний из междисциплинарных областей	Письменно оформленный доклад (реферат) представлен в срок. Полностью оформлен в соответствии с требованиями
«хорошо»	Работа выполнена на достаточно высоком профессиональном уровне, допущены несколько существенных ошибок, не влияющих на результат. Студент отвечает на вопросы, связанные с докладом, но недостаточно полно. Уровень недостаточно высок. Допущены существенные ошибки, не существенно влияющие на конечное восприятие материала. Студент может ответить лишь на некоторые из заданных вопросов, связанных с докладом	Письменно оформленный доклад (реферат) представлен в срок, но с некоторыми недоработками
«удовлетворительно»	Уровень недостаточно высок. Допущены существенные ошибки, не существенно влияющие на конечное восприятие материала. Студент может ответить лишь на некоторые из заданных вопросов, связанных с докладом	Письменно оформленный доклад (реферат) представлен со значительным опозданием (более недели). Имеются отдельные недочеты в оформлении
«неудовлетворительно»	Работа выполнена на низком уровне. Допущены грубые ошибки. Ответы на связанные с докладом вопросы обнаруживают непонимание предмета и отсутствие ориентации в материале доклада	Письменно оформленный доклад (реферат) представлен со значительным опозданием (более недели). Имеются существенные

		недочеты в оформлении.
--	--	------------------------

Критерии и шкалы оценивания презентации

Дескрипторы	Минимальный ответ «неудовлетворительно»	Изложенный, раскрытый ответ «удовлетворительно»	Законченный, полный ответ «хорошо»	Образцовый ответ «отлично»
Раскрытие проблемы	Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы.	Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны и/или выводы не обоснованы.	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы. Не все выводы сделаны и/или обоснованы.	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы.
Представление	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины.	Представляемая информация не систематизирована и/или не последовательна. Использован 1-2 профессиональных термина.	Представляемая информация систематизирована и последовательна. Использовано более 2 профессиональных терминов.	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональных терминов.
Оформление	Не использованы информационные технологии (PowerPoint). Больше 4 ошибок в представляемой информации.	Использованы информационные технологии (PowerPoint) частично. 3-4 ошибки в представляемой информации.	Использованы информационные технологии (PowerPoint). Не более 2 ошибок в представляемой информации.	Широко использованы информационные технологии (PowerPoint). Отсутствуют ошибки в представляемой информации.
Ответы на вопросы	Нет ответов на вопросы.	Только ответы на элементарные вопросы.	Ответы на вопросы полные и/или частично полные.	Ответы на вопросы полные с приведением примеров.

Групповое творческое задание

Деловая игра «Трудовой спор»

(рассчитана на 4 аудиторных часа)

На предшествующем семинаре происходит распределение ролей, выдаются задания участникам деловой игры;

1 пара – судебное заседание (подготовка, судебное следствие), 2 пара – прения сторон, вынесение решения, подведение итогов

Рекомендуемые источники для подготовки к деловой игре:

1. Кодекс законов о труде, Гражданский процессуальный кодекс, иные нормативные правовые акты.
2. Образцы судебная документов .
3. Учебный курс «Составление процессуальных документов».
- 4.. Богатое воображение студентов и знания, полученные из курсов трудового права, гражданского процесса и лекций по данному спецкурсу.

Цель деловой игры – выработать у студентов практические навыки применения норм материального и процессуального права в условиях, приближенных к реальному судебному процессу.

Методические рекомендации по проведению деловой игры:

1. Игровые роли распределяются преподавателем на предшествующем деловой игре занятии и выдаются задания по ролям (в т.ч. по подготовке процессуальных документов).
2. Игроки обязаны выполнять задания, добросовестно готовиться к процессу, составлять необходимые процессуальные и иные документы.
3. Студенты, напрямую не задействованные в деловой игре, составляют публику. Они наблюдают за процессом и письменно на отдельных листах (с указанием своих фамилий, инициалов и номера группы) фиксируют нарушения, допускаемые участниками процесса.
4. Во всех документах, представляемых суду, соблюдаются требования, предъявляемые к их оформлению и содержанию согласно нормам ГПК, Инструкции по делопроизводству и иным нормативными актами.
5. Сторонам предоставляется право запрашивать все необходимые документы через суд после возбуждения производства по делу.
6. Судебный процесс по делу должен быть максимально приближен к реальности.
7. Доказательства, представляемые сторонами суду, не должны противоречить заданной фабуле дела, но могут ее детализировать.
8. В случае возникновения препятствий для дальнейшего рассмотрения дела по существу или неразрешимых противоречий в позициях сторон, связанных с фактическими обстоятельствами дела, организаторам игры (преподавателю) предоставляется право вносить коррективы в условия данной игры.
9. Студенты группы, которых стороны (их представители) привлекают к участию в деле в качестве свидетелей не вправе уклоняться от явки в суд и дачи показаний под угрозой ... ответственности (рекомендуется тщательно подготовить свидетелей к даче показаний).
10. Документы, удостоверяющие личность и полномочия представителей участников процесса должны быть составлены заранее, т.е. до подготовительного и основного судебного заседания.

Фабула дела №1:

Касперович был принят на работу станочником 2 разряда в совместное предприятие «Е-хольц» с 15 октября 2015 г. Трудовой договор в письменной форме заключен не был, но Касперович был фактически допущен к работе. Работал вахтовым методом: 7 дней по 12 часов, затем неделя отдыха. Касперовича допустили к работе на многопильном станке (был проведен инструктаж по технике безопасности работы на этом станке, что было отражено в журнале первичных инструктажей).

30 октября 2015 Касперович отработал часть смены, а 31 октября не вышел на работу, т.к. ему был открыт больничный с 31 октября (листок временной нетрудоспособности).

1 ноября 2015 г. Касперович позвонил на предприятие директору и сообщил, что 30 октября при работе на циркулярной пиле, на которую его поставил мастер, ему раздробило указательный палец на правой руке и потребовал составления акта о несчастном случае на производстве. В телефонном разговоре директор предложил решить этого вопрос полюбовного без составления акта о несчастном случае после выхода Касперовича с больничного.

В тот же день он обратился в юридическую консультацию Кировского района г. Мценска за помощью в составлении искового заявления в суд и юридически грамотного письма директору СП «Е-хольц» с требованием о расследовании этого несчастного случая на производстве и возмещении потери заработка за период лечения.

Организаторы игры предоставляют:

1. Исковое заявление Касперовича (оригинал в деле, по одной копии – сторонам);

2. Копия протокола заседания комиссии по назначению пособия по временной нетрудоспособности;
3. Копия бухгалтерской записи по расчету больничного листа;
4. Объяснительная Касперовича;
5. Предписания Департамента государственной инспекции труда;
6. Письмо-запрос СП «Е-хольц»;
7. Письмо-ответ из 32-й клинической городской поликлиники.

Фабула дела №2:

Кириллова работала в должности главного бухгалтера Западного отделения ОАО «Белинвестбанк» в г. Энска по бессрочному трудовому договору. 11 октября 2016г. ее пригласили в управление кадров городской дирекции ОАО «Белинвестбанк» и предложили заключить контракт сроком на 1 год. На ее вопрос о причинах заключения с ней контракта, начальник управления кадров пояснил, что это право нанимателя и Председатель городской дирекции дал устное распоряжение заключить контракты со всеми главными бухгалтерами отделений банка. Если же она откажется подписать контракт, то ее уволят за отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда. Кириллова поставила свою подпись на контракте.

5 октября 2017 г. Кирилловой было вручено письменное уведомление о не продлении с ней контракта, а 12 октября 2017 г. был издан приказ об увольнении по п.2 ст.36 КЗоТ, выдана на руки трудовая книжка и произведен окончательный расчет по заработной плате. При расчете Кириллова обнаружила, что ей не выплатили выходное пособие и минимальную компенсацию за ухудшение правового положения.

Считая свое увольнение незаконным (т.к. нанимателем был нарушен порядок заключения и прекращения с ней контракта), Кириллова обратилась в суд Московского района г. Энска с иском о восстановлении на работе (возможны дополнительные требования).

Организаторы игры предоставляют:

1. Копию контракта с Кирилловой;
2. Копию коллективного договора отделения ОАО «Белинвестбанк»;
3. Копию Правил внутреннего трудового распорядка Зап.отделения ОАО «Белинвестбанк».

Критерии и шкалы оценивания индивидуального задания

Критерии оценивания	Оценка
Задание не выполнено или допущены существенные неточности	«неудовлетворительно»
Задание выполнено не в полном объеме или полученные результаты недостаточно аргументированы, нарушена логика и последовательность изложения результатов	«удовлетворительно»
Задание выполнено в полном объеме, полученные результаты логичны, последовательны, но аргументированы недостаточно четко	«хорошо»
Задание выполнено в полном объеме, полученные результаты аргументированы, логичны, последовательны	«отлично»

Блок В

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Историческое развитие законодательства о труде, его общая характеристика.
2. Понятие «система трудового права» и «трудовое законодательство».
3. Место международно-правовых актов среди источников трудового права.
4. Правовые основы общей и особенной частей трудового права.
5. Практические проблемы применения норм трудового законодательства.
6. Современное состояние законодательства о социальной защите.
7. Проблемы правового регулирования государственного надзора и контроля в сфере социально трудовых отношений.
8. Система трудового права по проекту Трудового кодекса.
9. Гарантии правовой защиты права на труд и отдых.
10. Понятие и содержание трудовой правосубъектности. Отличие трудового договора от соглашения гражданско-правового характера.
11. Особенности правового статуса работодателя и работника.
12. Проблема выполнения трудовой функции без заключения трудового договора (контракта).
13. Причины трудовых конфликтов и порядок их решения.
14. Соотношения надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.
15. Особенности рассмотрения трудовых споров о восстановлении на работе.
16. Гарантии правовой защиты права на своевременное получение вознаграждения за труд.
17. Понятие «заработная плата», ее структура и порядок выплаты.
18. Забастовка как крайнее средство решения коллективных трудовых споров (конфликтов) относительно задолженности по заработной плате.
19. Проблема выплаты заработной платы «в конвертах» и/или в неполном размере.
20. Правовое регулирование государственного надзора и контроля за соблюдением законов об оплате труда.
21. Особенности прокурорской деятельности в сфере оплаты труда.
22. Законодательные гарантии реализации права на охрану труда. Международно-правовое регулирование правоотношений в этой сфере.
23. Содержание принципа приоритета жизни и здоровья работников относительно результатов производственной деятельности.
24. Правовая охрана труда женщин, несовершеннолетних и лиц с ограниченной работоспособностью.
25. Практические проблемы аттестации рабочих мест по условиям труда.
26. Порядок расследования несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий на производстве.
27. Некоторые проблемы правового регулирования государственного надзора и контроля за охраной труда.
28. Защита права на охрану труда органами прокуратуры.
29. Судебная практика рассмотрения трудовых споров о возмещении вреда, причиненного работнику увечьем или другим повреждением здоровья.
30. Общая характеристика основных законов и подзаконных актов и норм, которые регулируют пенсионное обеспечение. Международные договоры как часть национального пенсионного законодательства.
31. Структура и виды общеобязательного государственного пенсионного обеспечения. Государственное регулирование негосударственного пенсионного обеспечения.
32. Реализация прав и гарантий граждан на пенсионное обеспечение согласно действующему законодательству. Ответственность за нарушение пенсионного законодательства.

33. Особенности рассмотрения административными судами споров физических лиц относительно защиты их прав на пенсионное обеспечение, в том числе при участии прокурора.
34. Пенсионная реформа и ее проблемы.
35. Основные нормативно правовые акты, которые регулируют право граждан на получение страховой помощи в системе социального обеспечения.
36. Виды, формы и особенности назначения социальной страховой помощи согласно законодательству. Социальные стандарты.
37. Признаки и виды ответственности за нарушение законодательства о социальном страховании.
38. Реализация и охрана прав граждан на получение социальной страховой помощи в предусмотренных законом случаях.
39. Проблемы правового обеспечения социального обслуживания и социальных услуг.
40. Основания представительства прокурора относительно защиты социальных прав граждан и интересов государства в суде.
41. Правовое регулирование государственного социального обслуживания.
42. Государственные социальные стандарты и социальные гарантии в системе социального обеспечения.
43. Реализация прав в сфере социального обслуживания и их защита.
44. Льготы в системе социального обслуживания как дополнительный вид социального обеспечения.
45. Порядок решения споров о социальном обслуживании, страховых выплатах и социальных льготах.
46. Проблемы реформирования государственной системы социальных льгот и пути их решения.
47. Общие принципы юридической ответственности в трудовом праве и праве социального обеспечения.
48. Виды юридической ответственности в сфере социально трудовых отношений.
49. Условия и основания дисциплинарной и материальной ответственности в трудовом праве.
50. Особенности гражданско-правовой и административной ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства о труде и социальной защите.
51. Правовое регулирование уголовной ответственности субъектов трудового права и права социального обеспечения.
52. Проблемные вопросы возмещения вреда, причиненного виновной стороной трудового договора (контракта).
53. Место и роль прокурора в рассмотрении споров относительно защиты трудовых и социальных прав.
54. Общие принципы юридической ответственности в трудовом праве и праве социального обеспечения.
55. Государственные гарантии трудовых и социальных прав.
56. Европейские международные стандарты труда.
57. Виды юридической ответственности в сфере социально трудовых отношений.
58. Правовая природа дисциплинарной ответственности работников.
59. Особенности гражданско-правовой и административной ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства о труде и социальной защите.
60. Правовое регулирование уголовной ответственности субъектов трудового права и права социального обеспечения.
61. Проблемные вопросы возмещения вреда, причиненного виновной стороной трудового договора (контракта).
62. Условия и основания материальной ответственности в трудовом договоре.
63. Основные проблемы совершенствования норм в Трудовом кодексе.
64. Условия, нормы и порядок пенсионного обеспечения. Лица, которые подлежат пенсионному страхованию.
65. Порядок начисления, вычисления и уплаты страховых взносов.

66. Организация деятельности органов прокуратуры относительно защиты прав граждан в сфере пенсионного обеспечения.
67. Возмещение работодателем работнику морального вреда.
68. Признание условий договоров о труде недействительными.
69. Возобновление на работе незаконно освобожденных или переведенных работников.
70. Современные тенденции на рынке труда .
71. Принятие на работу и юридическое оформление трудового договора.
72. Виды трудового договора.
73. Время отдыха, понятия и виды отпусков, порядок их предоставления.
74. Структура и функции заработной платы.
75. Юридическая ответственность за нарушение трудовой дисциплины.
76. Понятие и общая характеристика материальной ответственности, ее отличие от гражданско-правовой ответственности.
77. Основание и условия материальной ответственности.
78. Определение размера вреда и порядок ее возмещения.
79. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работникам.
80. Признаки и виды ответственности за нарушение законодательства о социальном страховании.
81. Возмещение морального вреда.
82. Гарантии прав работников на охрану труда и здоровья на производстве.
83. Организация охраны труда работников на предприятии.
84. Специальные правила охраны труда на тяжелых, опасных и вредных работах.
85. Общая характеристика законодательства в сфере здравоохранения.
86. Реализация и охрана права на жизнь.
87. Реализация и охрана права на здравоохранение.
88. Реализация и охрана прав узников в сфере здравоохранения.
89. Общая характеристика законодательства в сфере образования.
90. Реализация и охрана прав в сфере высшего образования.
91. Реализация и охрана прав в сфере профессионально-технического образования.
92. Реализация и охрана прав в сфере общего среднего образования.
93. Здравоохранение женщин, несовершеннолетних и лиц со сниженной работоспособностью.
94. Расследование и учет несчастных случаев профессиональных заболеваний и аварий, связанных с производством.
95. Организационно-правовые вопросы профессиональной учебы рабочих.
96. Повышение квалификации руководящих работников и специалистов.
97. Материальное обеспечение и гарантии работникам во время профессиональной учебы.
98. Льготы для работников, которые учатся в средних и профессионально-технических заведениях образования.
99. Льготы для работников, которые учатся в высших заведениях образования и аспирантуре.
100. Индивидуальные трудовые споры: понятие, виды, причины возникновения и способы решения.
101. Судебный порядок рассмотрения трудовых споров.
102. Порядок возобновления работника на работе та оплата вынужденного прогула.
103. Право на забастовку и его реализация.
104. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда.
105. Основания представительства прокурора относительно защиты социальных прав граждан и интересов государства в суде.
106. Понятие и основные виды присмотра и контроля в сфере применения труда.
107. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и об охране труда на производстве.

108. Проблемы правового обеспечения социального обслуживания и социальных услуг.
109. Порядок решения споров о социальном обслуживании, страховых выплатах и социальных льготах.
110. Проблемы реформирования государственной системы социальных льгот и пути их решения.

Шкала оценивания

Зачет/Экзамен	Критерии оценивания
«Зачет»/«Отлично»	Сформированные и систематические знания; успешные и систематические умения; успешное и систематическое применение навыков
«Зачет» /«Хорошо»	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания; в целом успешные, но содержащие пробелы умения; в целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками применение навыка
«Зачет»/ «Удовлетворительно»	Неполные знания; в целом успешное, но несистематическое умение; в целом успешное, но несистематическое применение навыков
«Незачет»/ «Неудовлетворительно»	Фрагментарные знания, умения и навыки / отсутствуют знания, умения и навыки

Образец оформления экзаменационного билета

**Министерство образования и науки Донецкой Народной Республики
Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ДОНБАССКАЯ АГРАРНАЯ АКАДЕМИЯ»**

Факультет Экономико-правовой
Кафедра Юриспруденции

Образовательная программа магистратура
Направление подготовки/специальность 40.04.01 Юриспруденция
Направленность (профиль) Правовое регулирование деятельности
государственных органов и АПК

Курс 1
Семестр 2

Дисциплина **«Правовое регулирование трудовых отношений
в сфере профессиональной деятельности»**

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Историческое развитие законодательства о труде, его общая характеристика.
2. Основные нормативно правовые акты, которые регулируют право граждан на получение страховой помощи в системе социального обеспечения
3. Проблемы реформирования государственной системы социальных льгот и пути их решения.

Утверждено на заседании кафедры экономики
Протокол № ____ от « ____ » _____ 20__ г.

Зав. кафедрой _____ И.М.Лукина
подпись

Экзаменатор _____ И.М.Лукина
подпись

КОМПЛЕКТ ИТОГОВЫХ ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ

ПК-6. Способен принимать оптимальные управленческие решения	
	<i>Задание закрытого типа</i>
1 (ПК-6.1)	<i>Прочитайте текст и выберите один правильный вариант ответа</i> В соответствии с Трудовым кодексом трудовые отношения прекращаются: 1) с момента принятия сторонами решения о прекращении трудовых отношений 2) на усмотрение работодателя 3) на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений <i>Правильный ответ: 3</i>
2 (ПК-6.2)	<i>Прочитайте текст и установите последовательность</i> Расположите. правильной последовательности обстоятельств этапы вынесения дисциплинарного взыскания 1) оценка объективных обстоятельств проступка, учет тяжести деяния 2) получение письменных объяснений от сотрудника либо документирование отказа. 3) обнаружение и фиксация проступка 4) составление и издание приказа о вынесении дисциплинарного взыскания <i>Правильный ответ: 3214</i>
3 (ПК-6.3)	<i>Прочитайте текст и установите последовательность</i> Расположите в правильном порядке этапы заключения трудового договора 1) оговариваются условия, в которых работник будет осуществлять свои функции, в том числе режим работы, особые условия труда, размер заработной платы и наличие испытания. 2) документы работника проверяются на соответствие сведений о его личности и необходимой квалификации, а при необходимости — о состоянии здоровья предъявляемым требованиям. 3) работник под роспись знакомится с внутренним трудовым распорядком, коллективным договором, должностной инструкцией. 4) проверяются внесенные в договор данные сторон, происходит его подписание. 5) составляется текст договора или заполняется его бланк, разработанный работодателем <i>Правильный ответ: 21543</i>
4 (ПК-6.1)	<i>Установите соответствие между понятием и содержанием.</i> Соотнесите условия трудового договора и группу, в которую

	они входят <table><tr><th>Условия трудового договора</th><th>группа</th></tr><tr><td>1) обязательные</td><td rowspan="3">а) заработная плата б) материальная ответственность в) предоставление места ребенку работника в дошкольном учреждении г) трудовая функция д) место работы е) доставка работника на работу транспортом работодателя. ж) охрана труда з) установление срока испытания при приеме на работу</td></tr><tr><td>2) факультативные</td></tr><tr><td>3) производные</td></tr></table> Запишите выбранные цифры за соответствующими буквами: (без пробелов) Правильный ответ: 1АГД2ВЕЗБЖЗ	Условия трудового договора	группа	1) обязательные	а) заработная плата б) материальная ответственность в) предоставление места ребенку работника в дошкольном учреждении г) трудовая функция д) место работы е) доставка работника на работу транспортом работодателя. ж) охрана труда з) установление срока испытания при приеме на работу	2) факультативные	3) производные												
Условия трудового договора	группа																		
1) обязательные	а) заработная плата б) материальная ответственность в) предоставление места ребенку работника в дошкольном учреждении г) трудовая функция д) место работы е) доставка работника на работу транспортом работодателя. ж) охрана труда з) установление срока испытания при приеме на работу																		
2) факультативные																			
3) производные																			
5. (ПК-6.2.)	Прочитайте текст и установите соответствие Установите соответствие между понятием и определением, с которыми они связаны К каждой позиции, данной в первом столбце, подберите соответствующую позицию из второго столбца <table><tr><th>Понятия</th><th>определение</th></tr><tr><td>А) работодатель вправе заключить с работником соглашение</td><td rowspan="5">1). двух видов: ограниченная и полная. 2). реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества 3) о неразглашении коммерческой тайны 4) только прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат 5) несовершеннолетнего работника</td></tr><tr><td>Б) работник возмещает причиненный работодателю</td></tr><tr><td>В) можно привлечь к материальной ответственности</td></tr><tr><td>Г) прямой действительный ущерб</td></tr><tr><td>Д) материальная ответственность работника бывает</td></tr></table> Запишите выбранные цифры за соответствующими буквами: (без пробелов) <table><tr><td>А</td><td>Б</td><td>В</td><td>Г</td><td>Д</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table> Правильный ответ: АЗБ4В5Г2Д1	Понятия	определение	А) работодатель вправе заключить с работником соглашение	1). двух видов: ограниченная и полная. 2). реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества 3) о неразглашении коммерческой тайны 4) только прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат 5) несовершеннолетнего работника	Б) работник возмещает причиненный работодателю	В) можно привлечь к материальной ответственности	Г) прямой действительный ущерб	Д) материальная ответственность работника бывает	А	Б	В	Г	Д					
Понятия	определение																		
А) работодатель вправе заключить с работником соглашение	1). двух видов: ограниченная и полная. 2). реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества 3) о неразглашении коммерческой тайны 4) только прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат 5) несовершеннолетнего работника																		
Б) работник возмещает причиненный работодателю																			
В) можно привлечь к материальной ответственности																			
Г) прямой действительный ущерб																			
Д) материальная ответственность работника бывает																			
А	Б	В	Г	Д															
	Задание открытого типа																		
6 (ПК-6.2)	Дополните предложение Трудовой договор реализуется путем через нормы трудового законодательства путем																		

	<i>Правильный ответ: издание локальных актов.</i>
7 (ПК-6.3)	<i>Дополните предложение</i> В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются _____ независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба <i>Правильный ответ: суд</i>
8 (ПК-6.3)	<i>Дополните предложение</i> Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и у индивидуального предпринимателя, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей – это _____ <i>Правильный ответ: коллективный договор.</i>
9 (ПК-6.1)	<i>Вставьте в текст пропущенное слово</i> В качестве _____ трудового правоотношения могут выступать коммерческие и некоммерческие организации <i>Правильный ответ: субъект</i>
10 (ПК-6.1)	<i>Вставьте в текст пропущенное слово</i> В соответствии с Федеральным законом «О государственной гражданской службе РФ» служебный распорядок в государственном органе определяется нормативным актом _____, регламентирующим режим службы (работы) и время отдыха <i>Правильный ответ: государственный орган</i>
11 (ПК-6.2)	<i>Прочитайте текст, выберите один правильный вариант ответа из предложенных и обоснуйте выбор</i> Испытательный срок при приеме на работу <u>не применим</u> к: 1) лицам пенсионного возраста 2) военнообязанным 3) инвалидам 4) работникам до 18 лет. <i>Правильный ответ: 4</i> <i>Обоснование: Статья 70 Трудового кодекса РФ прямо запрещает устанавливать испытание при приеме на работу для лиц, не достигших возраста восемнадцати лет.</i>
12 (ПК-6.3)	<i>Прочитайте текст, выберите один правильный вариант ответа из предложенных и обоснуйте выбор</i> При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие 1) три месяца со дня смены прав собственности

	2) 10 дней со дня смены прав собственности. 3) продолжает действовать неограниченный промежуток времени. 4) прекращает свое действие сразу после смены прав собственности <i>Правильный ответ: 1</i> <i>Обоснование: Согласно статье 43 Трудового кодекса РФ при смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.</i>
13 (ПК-6.1)	<i>Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа из предложенных и обоснуйте выбор</i> Трудовые отношения обладают следующими признаками 1) предполагают личное выполнение работы 2) для них не характерно включение работника в трудовой коллектив организации 3) это отношения равноправных и свободных субъектов 4) возникают в связи с применением живого труда и созданием определенных социальных благ <i>Правильный ответ: 134</i> <i>Обоснование: Согласно статье 15 Трудового кодекса РФ, трудовые отношения — это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции.</i>
14 (ПК-6.2.)	<i>Прочитайте текст, установите последовательность и обоснуйте выбор ответа</i> Установите последовательность порядка, в котором принимается коллективный договор <i>Правильный ответ: 1) письменное предложение о начале коллективных переговоров; 2) формирование комиссии для переговоров;</i> <i>3) составление протокола разногласий;</i> <i>4) подписание договора представителями сторон;</i> <i>5) регистрация коллективного договора в уполномоченном органе по труду.</i> <i>Обоснование: Трудовой кодекс глава 7 ст. 42 определяет общий порядок разработки и заключения коллективного договора. Конкретные детали решаются по соглашению сторон.</i>
15 (ПК-6.3)	<i>Дайте ответ на вопрос в свободной форме</i> Какие действия должен предпринять работодатель, если работник, нуждающийся согласно медицинскому заключению во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует?

	<i>Правильный ответ: Обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности), но без начисления заработной платы (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством).</i>
16 (ПК-6.1)	<i>Дайте ответ на вопрос в свободной форме</i> Что является результатом воздействия на работника вредных производственных факторов при выполнении им трудовых обязанностей? <i>Правильный ответ: Профессиональное заболевание — хроническое или острое заболевание, являющееся результатом воздействия на работника вредных производственных факторов при выполнении им трудовых обязанностей и повлёкшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности</i>
17 (ПК-6.1)	<i>Дайте ответ на вопрос в свободной форме</i> В каких случаях первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками, представляют интересы работников организации? <i>Правильный ответ: При проведении коллективных переговоров, заключении, изменении коллективного договора и осуществлении контроля за его выполнением, реализации права на участие в управлении организацией, а также рассмотрении трудовых споров работников с работодателем</i>
18 (ПК-6.3)	<i>Дайте правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</i> Сидоров Т.Б. была уволена администрацией в связи с реорганизацией предприятия без предварительного предупреждения с выплатой заработной платы за текущий месяц. Законны ли действия администрации? Каков порядок увольнения работников в связи с реорганизацией предприятия? Правильный ответ: нет, не правомерны <i>Обоснование: Т.к. администрация не соблюла порядок процедуры увольнения, Увольнение работника может быть проведено и из-за сокращения штата реорганизуемой организации. В случаях ликвидации предприятия и сокращения штата, предусмотренных п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, иного развития событий, как увольнение сотрудников, не предусмотрено. Факт увольнения по данной статье не может быть обжалован в суде, однако работодатель обязан соблюсти порядок процедуры увольнения: письменно уведомить об этом сотрудника за 2 месяца до предполагаемого увольнения и выплатить ему пособие в размере 2-месячного</i>

	оклада или более, в зависимости от договоренности. При сокращении штата из двух сотрудников, одинаковых по квалификации, в компании остается тот, кто является единственным работающим в семье или у кого на иждивении находится два и более иждивенца. Работники, получившие производственную травму или профессиональное заболевание в процессе работы, также получают определенные преимущества.
19 (ПК-6.1)	Дайте правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа Иванов В.А. работал в ООО «Вымпел» по срочному трудовому договору и заболел. Срок действия его договора истек во время его болезни, и его уволили. Правомерно ли такое увольнение? <i>Правильный ответ: да, правомерно</i> <i>Обоснование: Так как. на него не распространяются запрет содержащийся в ст. 81 Трудового кодекса РФ, трудовой договор расторгается в связи с истечением срока. Больничный должен быть оплачен полностью.</i>
20 (ПК-6.2)	Дайте правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа Симонов В.В. был переведен на другую должность в связи с реорганизацией предприятия. Права ли администрация, назначая ему при переводе испытательный срок, мотивируя это отличие в профиле работы? <i>Правильный ответ: не права</i> <i>Обоснование: При переводе сотрудника с одной должности на другую испытательный срок устанавливать нельзя. Испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе согласно ч. 1 ст. 70 ТК РФ устанавливается соглашением сторон исключительно при заключении трудового договора.</i>