

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ОБУЧАЮЩИХСЯ**

Б1.Б.32 Трудовое право

Специальность: 38.05.01 Экономическая безопасность

Специализация: Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности

Квалификация выпускника: экономист

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

Способностью выявлять, давать оценку коррупционного поведения и содействовать его пресечению (ПСК-2).

Знать:

Этап 1: основные положения трудового права и законодательства, принципы трудового права, сущность и содержание субъектов трудового права;

Этап 2: Сущность и содержание основных категорий и понятий, институтов, правоотношений в отдельных отраслях материального и процессуального права, регулирующих правоотношения в сфере экономики; законодательство Российской Федерации в сфере экономики

Уметь:

Этап 1: анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы трудового законодательства;

Этап 2: Определять уровень экономической безопасности хозяйствующего субъекта, отрасли, региона; выявлять и анализировать риски и угрозы в сфере экономической безопасности; разрабатывать мероприятия по их локализации и нейтрализации; моделировать систему обеспечения экономической безопасности для различных типов предприятий, учреждений, организаций

Владеть:

Этап 1: юридической терминологией;

Этап 2: навыками работы с нормативными правовыми актами в сфере экономики и экономической безопасности

Способностью выявлять и использовать взаимосвязь и взаимозависимость экономических, правовых явлений в профессиональной деятельности (ПСК-4).

Знать:

Этап 1: основные положения трудового права и законодательства, принципы трудового права, сущность и содержание субъектов трудового права;

Этап 2: Сущность и содержание основных категорий и понятий, институтов, правоотношений в отдельных отраслях материального и процессуального права, регулирующих правоотношения в сфере экономики; законодательство Российской Федерации в сфере экономики

Уметь:

Этап 1: анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы трудового законодательства;

Этап 2: Определять уровень экономической безопасности хозяйствующего субъекта, отрасли, региона; выявлять и анализировать риски и угрозы в сфере экономической безопасности; разрабатывать мероприятия по их локализации и нейтрализации; моделировать систему обеспечения экономической безопасности для различных типов предприятий, учреждений, организаций

Владеть:

Этап 1: навыками: анализа трудового договора и правоприменительной практики; разрешения правовых проблем и коллизий; реализации норм материального права

Этап 2: юридической терминологией.

Способностью применять основные закономерности создания и принципы функционирования экономической безопасности хозяйствующих субъектов (ОПК-3).

Знать:

Этап 1: основные положения трудового права и законодательства, принципы трудового права, сущность и содержание субъектов трудового права;

Этап 2: Сущность и содержание основных категорий и понятий, институтов, правоотношений в отдельных отраслях материального и процессуального права, регулирующих правоотношения в сфере экономики; законодательство Российской Федерации в сфере экономики

Уметь:

Этап 1: анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы трудового законодательства;

Этап 2: Определять уровень экономической безопасности хозяйствующего субъекта, отрасли, региона; выявлять и анализировать риски и угрозы в сфере экономической безопасности; разрабатывать мероприятия по их локализации и нейтрализации; моделировать систему обеспечения экономической безопасности для различных типов предприятий, учреждений, организаций

Владеть:

Этап 1: навыками: юридической терминологией;

Этап 2: навыками работы с нормативными правовыми актами в сфере экономики и экономической безопасности.

2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Таблица 1 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 1 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Процедура оценивания
1	2	3	4
ПСК – 2	Способен выявлять, давать оценку коррупционного поведения и содействовать его пресечению	Знать: основные положения трудового права и законодательства, принципы трудового права, сущность и содержание субъектов трудового права; Уметь: анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы трудового законодательства Владеть: юридической терминологией	- тестирование; - индивидуальное собеседование, - письменные ответы на вопросы - контрольные тестовые задания

<p>ПСК – 4</p>	<p>Способен выявлять и использовать взаимосвязь и взаимозависимость экономических, правовых явлений в профессиональной деятельности</p>	<p>Знать: основные положения трудового права и законодательства, принципы трудового права, сущность и содержание субъектов трудового права; Уметь: анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы трудового законодательства; Владеть: навыками: анализа трудового договора и правоприменительной практики; разрешения правовых проблем и коллизий; реализации норм материального права;</p>	
<p>ОПК-3</p>	<p>Способен применять основные закономерности создания и принципы функционирования экономической безопасности хозяйствующих субъектов</p>	<p>Знать: основные положения трудового права и законодательства, принципы трудового права, сущность и содержание субъектов трудового права; Уметь: анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы трудового законодательства Владеть: юридической терминологией</p>	

Таблица 2 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 2 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Процедура оценивания
1	2	3	4
ПСК – 2	Способен выявлять, давать оценку коррупционного поведения и содействовать его пресечению	<p>Знать: Сущность и содержание основных категорий и понятий, институтов, правоотношений в отдельных отраслях материального и процессуального права, регулирующих правоотношения в сфере экономики; законодательство Российской Федерации в сфере экономики</p> <p>Уметь: Определять уровень экономической безопасности хозяйствующего субъекта, отрасли, региона; выявлять и анализировать риски и угрозы в сфере экономической безопасности; разрабатывать мероприятия по их локализации и нейтрализации; моделировать систему обеспечения экономической безопасности для различных типов предприятий, учреждений, организаций</p> <p>Владеть: навыками работы с нормативными правовыми актами в</p>	<p>- тестирование;</p> <p>- индивидуальное собеседование,</p> <p>- письменные ответы на вопросы</p> <p>- контрольные тестовые задания</p>

		сфере экономики и экономической безопасности	
ПСК – 4	Способен выявлять и использовать взаимосвязь и взаимозависимость экономических, правовых явлений в профессиональной деятельности	<p>Знать: сущность и содержание основных категорий и понятий, институтов, правоотношений в отдельных отраслях материального и процессуального права, регулирующих правоотношения в сфере экономики; законодательство Российской Федерации в сфере экономики</p> <p>Уметь: Определять уровень экономической безопасности хозяйствующего субъекта, отрасли, региона; выявлять и анализировать риски и угрозы в сфере экономической безопасности; разрабатывать мероприятия по их локализации и нейтрализации; моделировать систему обеспечения экономической безопасности для различных типов предприятий, учреждений, организаций</p> <p>Владеть: юридической терминологией</p>	
ОПК-3	Способен применять основные закономерности создания и принципы	<p>Знать: сущность и содержание основных категорий и понятий, институтов,</p>	

	<p>функционирования экономической безопасности хозяйствующих субъектов</p>	<p>правоотношений в отдельных отраслях материального и процессуального права, регулирующих правоотношения в сфере экономики; законодательство Российской Федерации в сфере экономики</p> <p>Уметь: определять уровень экономической безопасности хозяйствующего субъекта, отрасли, региона; выявлять и анализировать риски и угрозы в сфере экономической безопасности; разрабатывать мероприятия по их локализации и нейтрализации; моделировать систему обеспечения экономической безопасности для различных типов предприятий, учреждений, организаций</p> <p>Владеть: навыками работы с нормативными правовыми актами в сфере экономики и экономической безопасности</p>	
--	--	--	--

3. Шкала оценивания.

Университет использует шкалы оценивания, соответствующие государственным регламентам в сфере образования и позволяющие обеспечивать интеграцию в международное образовательное пространство. Шкалы оценивания и описание шкал оценивания представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3 – Шкалы оценивания

Диапазон оценки,	Экзамен		Зачет
	европейская шкала	традиционная шкала	

в баллах	(ECTS)		
[95;100]	A – (5+)	отлично – (5)	зачтено
[85;95)	B – (5)		
[70;85)	C – (4)	хорошо – (4)	
[60;70)	D – (3+)	удовлетворительно – (3)	незачтено
[50;60)	E – (3)		
[33,3;50)	FX – (2+)	неудовлетворительно – (2)	
[0;33,3)	F – (2)		

Таблица 4 - Описание шкал оценивания

ECTS	Критерии оценивания	Традиционная шкала
A	Превосходно – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.	отлично (зачтено)
B	Отлично – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.	
C	Хорошо – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	хорошо (зачтено)
D	Удовлетворительно – теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	удовлетворительно (зачтено)

Е	Посредственно – теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному	удовлетворительно (незачтено)
FX	Условно неудовлетворительно – теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий.	
Ф	Безусловно неудовлетворительно – теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	неудовлетворительно (незачтено)

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

Таблица 5 – ПСК-2 - Способностью выявлять, давать оценку коррупционного поведения и содействовать его пресечению. Этап 1.

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: основные положения трудового права и законодательства, принципы трудового права, сущность и содержание субъектов трудового права	1. Трудовые и производственные отношения связаны между собой следующим образом... а) трудовые отношения есть волевое проявление производственных б) производственные отношения - это составная часть трудовых отношений в) производственные отношения не связаны с трудовыми отношениями г) производственные и трудовые отношения есть проявление правовой системы

	<p>2. Непосредственно связанными с трудовыми отношениями являются отношения...</p> <p>а) по разрешению трудовых споров б) по дисциплинарной ответственности в) по установлению гарантий и компенсаций работникам г) по предоставлению льгот отдельным работникам</p> <p>3. Стороны трудовых отношений...</p> <p>а) юридически равны и свободны в процессе осуществления труда б) экономически и юридически равны и свободны в процессе осуществления труда в) юридически равны при заключении трудового договора и подчиняются в процессе осуществления труда правилам внутреннего трудового распорядка г) экономически и юридически равны и подчиняются в процессе осуществления труда правилам внутреннего трудового распорядка</p>
<p>Уметь: анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы трудового законодательства</p>	<p>4. Шарова А.И. работает в бухгалтерии ОАО «Орбита». Она обратилась к администрации с просьбой установить ей сокращенный рабочий день, так как у нее ребенок-инвалид одиннадцати лет. Рассмотрев ее заявление, ей ответили, что неполное время установят, но заработная плата будет меньше и отпуск, соответственно, сократится. Прокомментируйте ответ администрации ОАО «Орбита».</p> <p>5. Петров В.А. работал в ООО «Балтик» по срочному трудовому договору и заболел. Срок действия его договора истек во время его болезни, и его уволили. Правомерно ли такое увольнение?</p> <p>6. Пирогова С.И. хотела взять 1 или 2 дня в счет очередного отпуска, но администрация ей отказала, сославшись на то, что дробить ежегодный отдых нельзя. Пирогова С.И. обратилась в юридическую консультацию с вопросом можно ли делить очередной отпуск и на какие части. Что должен ответить юрист?</p>
<p>Навыки юридической терминологией</p>	<p>7. Вправе ли руководитель предприятия отказать работнику в расторжении трудового договора по соглашению сторон?</p> <p>8. Если заключен срочный трудовой договор на два года, имеет ли право работник расторгнуть его по собственному желанию досрочно?</p> <p>9. Дайте полное пояснение на тот случай, если организация проводит процедуру сокращения штата, работники были предупреждены о предстоящем увольнении за два месяца до увольнения. Два месяца истекают в субботу. Можно ли в данной ситуации уволить работников и сделать запись в трудовой книжке в выходной день?</p>

Таблица 6 - ПСК-4 - Способностью выявлять и использовать взаимосвязь и взаимозависимость экономических, правовых явлений в профессиональной деятельности. Этап 1.

Наименование	Формулировка типового контрольного задания или иного
--------------	--

знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
<p>Знать: основные положения трудового права и законодательства, принципы трудового права, сущность и содержание субъектов трудового права</p>	<p>1. В соответствии со ст. 92 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников в возрасте до шестнадцати лет: а) не более 24 часов в неделю б) не более 32 часов в неделю в) не более 35 часов в неделю г) не более 36 часов в неделю</p> <p>2. В соответствии со ст. 92 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет: а) не более 24 часов в неделю б) не более 32 часов в неделю в) не более 35 часов в неделю г) не более 36 часов в неделю</p> <p>3. Неполное рабочее время устанавливается а) по соглашению сторон б) законом в) коллективным договором г) постановлением</p>
<p>Уметь: анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы трудового законодательства</p>	<p>4. Гуляев 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?</p> <p>5. Алымова Т.Б. была уволена администрацией в связи с реорганизацией предприятия без предварительного предупреждения с выплатной заработной платы за текущий месяц. Законны ли действия администрации? Каков порядок увольнения работников в связи с реорганизацией предприятия?</p> <p>6. В.В. за месяц об увольнении по сокращению штатов. Денисова В.В. потребовала предоставить ей в течение этого месяца свободные дни для поиска новой работы. Правомерны ли требования Денисовой В.В.? Каков порядок расторжения договора при сокращении штатов? Какими гарантиями обладает работник при увольнении по сокращению?</p>
<p>Навыки анализа трудового договора и правоприменительной практики; разрешения правовых проблем и коллизий; реализации норм материального права</p>	<p>7. Может ли трудовой договор предусматривать дополнительные основания увольнения работников помимо тех, которые указаны в законе?</p> <p>8. Может ли работодатель уволить по своей инициативе женщину, имеющую ребенка в возрасте до трех лет?</p> <p>9. Поясните, если сотрудник увольняется в порядке перевода в другую организацию, при этом он не хочет получать компенсацию, сохраняется ли за ним право на отпуск?</p>

Таблица 7 – ОПК-3 - Способностью применять основные закономерности создания и принципы функционирования экономической безопасности хозяйствующих субъектов. Этап 1.

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
<p>Знать: основные положения трудового права и законодательства, принципы трудового права, сущность и содержание субъектов трудового права</p>	<p>1. Отличительной чертой трудового договора является</p> <ul style="list-style-type: none"> а) Предоставление рабочего места б) Участие профсоюза в договоре в) Вознаграждение за выполненную работу г) Личное выполнение работы <p>2. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются</p> <ul style="list-style-type: none"> а) Профсоюзной организацией на предприятии б) Собранием трудового коллектива в) Органами исполнительной власти по месту организации г) Работодателем <p>3. К основным правам профсоюзов не относятся</p> <ul style="list-style-type: none"> а) Контроль за исполнением требований трудового законодательства б) Прием на работу и увольнение работников в) Участие в регулировании социально трудовых отношений г) Право представлять работников и защищать их интересы
<p>Уметь: анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы трудового законодательства</p>	<p>4. Гражданин Тимофеев А.А. обратился к мировому судье с исковым заявлением к организации, в отделе кадров которой ему необоснованно, по его мнению, отказали в приеме на работу. Судья отказал в приеме заявления на основании того, что Тимофеев А.А. не был связан с данной организацией какими-либо предварительными обязательствами.</p> <p>Правомерно ли поступил судья? Какие категории индивидуальных трудовых споров рассматриваются непосредственно в судах? Какова подсудность индивидуальных трудовых споров?</p> <p>5. Инженеру производственного отдела фабрики Перфильевой З.Е. администрация предложила перейти на аналогичную должность в производственный цех на постоянную работу с 10 апреля 2009 г.</p> <p>От такого перевода Перфильева З.Е. отказалась, мотивируя это тем, что при заключении с ней трудового договора оговаривалось конкретное место работы — производственный отдел. Администрация перевод мотивировала соображениями целесообразности использования опыта работы Перфильевой З.Е. именно в цехе, откуда недавно уволился инженер. 14 апреля 2009 г. за отказ от перевода на работу в цех Перфильевой З.Е. было объявлено замечание приказом по фабрике. Посчитав приказ о наложении дисциплинарного взыскания незаконным, Перфильева З.Е. 16 июля 2009 г. обратилась в КТС с заявлением об отмене приказа. Однако в КТС ей было отказано в рассмотрении спора по</p>

	<p>существо в связи с истечением срока обращения в КТС за рассмотрением спора.</p> <p>Дайте оценку действий КТС. Подготовьте проект решения КТС. Как изменится решение КТС, если станет известно, что в период с 25 апреля по 15 июля Перфильева З.Е. находилась в командировке и на лечении?</p> <p>6. Работник, с которым заключен срочный трудовой договор, написал заявление на отпуск, однако окончание срока договора приходится на время отпуска. Продолжать трудовые отношения с этим работником работодатель не желает. Когда можно уволить работника?</p>
Навыки юридической терминологией	<p>7. Вправе ли руководитель предприятия отказать работнику в расторжении трудового договора по соглашению сторон?</p> <p>8. Если заключен срочный трудовой договор на два года, имеет ли право работник расторгнуть его по собственному желанию досрочно?</p> <p>9. Дайте полное пояснение на тот случай, если организация проводит процедуру сокращения штата, работники были предупреждены о предстоящем увольнении за два месяца до увольнения. Два месяца истекают в субботу. Можно ли в данной ситуации уволить работников и сделать запись в трудовой книжке в выходной день?</p>

Таблица 8 - ПСК-2 - Способностью выявлять, давать оценку коррупционного поведения и содействовать его пресечению. Этап 2.

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: Сущность и содержание основных категорий и понятий, институтов, правоотношений в отдельных отраслях материального и процессуального права, регулирующих правоотношения в сфере экономики; законодательство Российской Федерации в сфере экономики	<p>1. В качестве основной функции трудового права выступает...</p> <p>а) регулятивная функция б) охранительная функция в) социальная функция г) организационная функция</p> <p>2. Трудовое право представляет собой систему...</p> <p>а) правовых институтов и подинститутов б) отрасли законодательства, науки и учебной дисциплины в) отрасли права, отрасли законодательства и отраслевой науки г) отрасли права, отрасли законодательства, отраслевой науки и учебной дисциплины</p> <p>3. Нормы Конституции РФ, устанавливающие основные начала правового регулирования труда и положения раздела 1 Трудового кодекса РФ, - отражают...</p> <p>а) унификацию правового регулирования труда б) различие правового регулирования труда в) единство правового регулирования труда г) дифференциацию правового регулирования труда</p>
Уметь: Определять уровень экономической	<p>4. Студент 4-го курса юридической академии Колесников О.Е. был принят на работу помощником юриста акционерного общества «Ратибор» сроком на один год. Считая, что его работа</p>

<p>безопасности хозяйствующего субъекта, отрасли, региона; выявлять и анализировать риски и угрозы в сфере экономической безопасности; разрабатывать мероприятия по их локализации и нейтрализации; моделировать систему обеспечения экономической безопасности для различных типов предприятий, учреждений, организаций</p>	<p>является постоянной как по характеру, так и по условиям, Колесников О.Е. обратился в комиссию по трудовым спорам АО «Ратибор» с заявлением о признании незаконным условия о срочности трудового договора. Комиссия, рассмотрев заявление, отказала Колесникову О.Е. в удовлетворении его требований по следующим основаниям: во-первых, поскольку трудовой договор уже подписан, его изменения возможны лишь по взаимному соглашению сторон; во-вторых, комиссия вообще не вправе рассматривать по существу заявления студентов очных отделений вузов, так как они не являются постоянными работниками.</p> <p>Допущены ли здесь нарушения? При ответе используйте руководящие разъяснения Пленума Верховного Суда РФ. Подготовьте от имени Колесникова О.Е. исковое заявление в суд.</p> <p>5. Техник Морозова Н.Г. была принята на работу в строительную организацию. До подписания трудового договора она не была ознакомлена под расписку с правилами внутреннего распорядка организации, с коллективным договором и иными локальными актами, непосредственно связанными с её функциональными обязанностями и с условиями осуществления её трудовой деятельности. О режиме работы она узнала со слов сотрудников, которые сообщили ей, что у них на работе нет строгого соблюдения времени начала и окончания работы. За опоздание на работу на 15 минут без уважительных причин Морозова Н.Г. была привлечена к дисциплинарной ответственности – ей объявили в приказе «замечание». Данное решение работодателя Морозова Н.Г. решила обжаловать. Куда должна обратиться Морозова Н.Г.? Какое решение вынесет орган, рассматривающий трудовые споры? Какими статьями трудового кодекса регулируется данное правоотношение?</p> <p>6. Инженер-конструктор 3-й категории Хомякова Т.Н. занималась разработкой проектов и технической документации. В связи с усовершенствованием производства, ей поручили работу в другом структурном подразделении этой же организации по разработке проектов и технической документации методом автоматизированной системы проектирования. Работница от перевода отказалась. Законен ли отказ работницы? Обоснуйте свой ответ. Укажите особенности переводов по ст. 73 ТК РФ.</p>
<p>Навыки: работы с нормативными правовыми актами в сфере экономики и экономической безопасности</p>	<p>7. На какой максимальный срок может быть заключен срочный трудовой договор?</p> <p>8. Есть ли какие-то особенности в заключении трудового договора сезонных работников?</p> <p>9. Можно ли уволить по соглашению сторон работника, заключившего трудовой договор на неопределенный срок?</p>

Таблица 9 - ПСК-4 - Способностью выявлять и использовать взаимосвязь и взаимозависимость экономических, правовых явлений в профессиональной деятельности. Этап 2.

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
<p>Знать: Сущность и содержание основных категорий и понятий, институтов, правоотношений в отдельных отраслях материального и процессуального права, регулирующих правоотношения в сфере экономики; законодательство Российской Федерации в сфере экономики</p>	<p>1. Согласно ст. 95 ТК РФ продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, ... а) уменьшается на два часа б) уменьшается на один час в) уменьшается на 30 минут г) увеличивается на 30 минут</p> <p>2. Статьей 99 ТК РФ установлена продолжительность сверхурочной работы, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и ... часов в год. ОТВЕТ:</p> <p>3. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет а) 24 календарных дней б) 28 календарных дней в) 30 календарных дней г) 35 календарных дней</p>
<p>Уметь: Определять уровень экономической безопасности хозяйствующего субъекта, отрасли, региона; выявлять и анализировать риски и угрозы в сфере экономической безопасности; разрабатывать мероприятия по их локализации и нейтрализации; моделировать систему обеспечения экономической безопасности для различных типов предприятий, учреждений, организаций</p>	<p>4. Работница Кашина М.М. подала заявление об увольнении по собственному желанию за 2 недели до намеченного срока и со следующего дня после подачи заявления перестала ходить на работу. Свое решение она аргументировала тем, что существующие 2 недели отработки используются для того, чтобы подыскать себе новое место работы. Правомерны ли действия работницы? Обоснуйте свой ответ. Сформулируйте запись в трудовой книжке Кашиной М.М. о причине увольнения.</p> <p>5. Гражданин Машков С.С. обратился к мировому судье с исковым заявлением к организации, в отделе кадров которой ему необоснованно, по его мнению, отказали в приеме на работу. Судья отказал в приеме заявления на основании того, что Прохоров не был связан с данной организацией какими-либо предварительными обязательствами. Правомерно ли поступил судья? Какие категории индивидуальных трудовых споров рассматриваются непосредственно в судах? Какова подсудность индивидуальных трудовых споров?</p> <p>6. Механик Григорьев А.А. обратился в КТС (комиссия по трудовым спорам) с жалобой на директора организации, который не выполнил своего устного обещания повысить ему заработную плату в случае перевыполнения установленного плана работы. До подачи заявления Кораблев общался с директором по этому поводу, но тот заявил, что пока повысить заработную плату не может ввиду неудовлетворительного</p>

	<p>финансового положения организации. Может ли КТС рассмотреть такое заявление? Какое решение должна принять КТС?</p>
<p>Навыки юридической терминологией</p>	<p>7. Можно ли установить испытательный срок при приеме работника на работу по совместительству. 8. Поясните, насколько законны требования работодателя по вызову на работу женщин, находящихся в отпуске по уходу за детьми (до достижения ими трехлетнего возраста), для ознакомления с уведомлением о сокращении занимаемых ими должностей? 9. Когда трудовые отношения считаются прекращенными, если работник, принятый на работу с испытательным сроком, в период этого срока 21 января подает заявление о расторжении трудового договора?</p>

Таблица 10 - ОПК-3 - Способностью применять основные закономерности создания и принципы функционирования экономической безопасности хозяйствующих субъектов. Этап 2.

<p>Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности</p>	<p>Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности</p>
<p>Знать: Сущность и содержание основных категорий и понятий, институтов, правоотношений в отдельных отраслях материального и процессуального права, регулирующих правоотношения в сфере экономики; законодательство Российской Федерации в сфере экономики</p>	<p>1. Граждане в возрасте от 14 до 16 лет вправе заключать ТД в следующих случаях а) при трудоустройстве по направлению органов опеки и попечительства б) после вступления в брак в) в свободное от учебы время, с согласия законных представителей г) если нет других источников дохода</p> <p>2. Перечень основных обязанностей работодателя (ст 22 ТК) а) Ссылочный б) Открытый в) Исчерпывающий г) Бланкетный</p> <p>3. Профсоюз добровольное общественное объединение граждан, связанных общими... интересами а) Финансовыми б) Социальными в) Территориальными г) Производственными</p>
<p>Уметь: Определять уровень экономической безопасности хозяйствующего субъекта, отрасли,</p>	<p>4. Инженеру научно-исследовательского института Градову П.А. два месяца не выплачивали заработную плату. Градов П.А. приостановил работу до выплаты задержанной суммы, известив об этом директора института. На следующий день после того, как Градов П.А. подал заявление о приостановлении выполнения своих трудовых обязанностей,</p>

<p>региона; выявлять и анализировать риски и угрозы в сфере экономической безопасности; разрабатывать мероприятия по их локализации и нейтрализации; моделировать систему обеспечения экономической безопасности для различных типов предприятий, учреждений, организаций</p>	<p>директор издал приказ об увольнении Градова П.А. по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ (прогул). Градов П.А. пытался объяснить, что имел право не выходить на работу до выплаты ему причитающейся заработной платы, однако его просто-напросто ознакомили с приказом об увольнении.</p> <p>Правомерны ли действия директора института? В какой орган может обратиться Градов с требованием о защите своих трудовых прав?</p> <p>5. Ивушкина А.И. работает в бухгалтерии ЗАО «Нептун». Она обратилась к администрации с просьбой установить ей сокращенный рабочий день, так как у нее ребенок-инвалид одиннадцати лет. Рассмотрев ее заявление, ей ответили, что неполное время установят, но заработная плата будет меньше и отпуск, соответственно, сократится.</p> <p>Прокомментируйте ответ администрации ЗАО «Нептун».</p> <p>6. Кассир Скорняков В.П. за совершение мелкого хищения был привлечен к административной ответственности. В связи с этим работодатель уволил его по п. 7 ст. 81 ТК РФ, т.е. за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя. Считая свое увольнение незаконным Скорняков В.П. обратился в суд. В иске Скорняков указал, что хищение им было совершено не при исполнении своих трудовых обязанностей и не на территории организации. Какое решение должен принять суд?</p>
<p>Навыки: работы с нормативными правовыми актами в сфере экономики и экономической безопасности</p>	<p>7. Может ли трудовой договор предусматривать дополнительные основания увольнения работников помимо тех, которые указаны в законе?</p> <p>8. Может ли работодатель уволить по своей инициативе женщину, имеющую ребенка в возрасте до трех лет?</p> <p>9. Поясните, если сотрудник увольняется в порядке перевода в другую организацию, при этом он не хочет получать компенсацию, сохраняется ли за ним право на отпуск?</p>

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

Многообразие изучаемых тем, видов занятий, индивидуальных способностей студентов, обуславливает необходимость оценивания знаний, умений, навыков с помощью системы процедур, контрольных мероприятий, различных технологий и оценочных средств.

В процессе изучения дисциплины предусмотрены следующие формы контроля: текущий, промежуточный контроль, контроль самостоятельной работы студентов.

Текущий контроль успеваемости обучающихся осуществляется по всем видам контактной и самостоятельной работы, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Текущий контроль успеваемости осуществляется преподавателем, ведущим аудиторные занятия.

Текущий контроль успеваемости может проводиться в следующих формах:

- устная (устный опрос);

Результаты текущего контроля успеваемости фиксируются в журнале занятий с соблюдением требований по его ведению.

Устная форма позволяет оценить знания и кругозор студента, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки. Проводятся преподавателем с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, рассчитана на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.

Письменная форма приучает к точности, лаконичности, связности изложения мысли. Письменная проверка используется во всех видах контроля и осуществляется как в аудиторной, так и во внеаудиторной работе. Письменные работы могут включать: диктанты, контрольные работы.

Контрольная работа - средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме, разделу или всей дисциплины. Контрольная работа – письменное задание, выполняемое в течение заданного времени (в условиях аудиторной работы –от 30 минут до 2 часов, от одного дня до нескольких недель в случае внеаудиторного задания). Как правило, контрольная работа предполагает наличие определенных ответов и решение задач.

Критерии оценки выполнения контрольной работы:

–соответствие предполагаемым ответам;

–правильное использование алгоритма выполнения действий (методики, технологии и т.д.);

–логика рассуждений;

–неординарность подхода к решению;

- правильность оформления работы.

Тестовая форма - позволяет охватить большое количество критериев оценки и допускает компьютерную обработку данных. Как правило, предлагаемые тесты оценки компетенций делятся на психологические, квалификационные (в учебном процессе эту роль частично выполняет педагогический тест) и физиологические.

Современный тест, разработанный в соответствии со всеми требованиями теории педагогических измерений, может включать задания различных типов (например, эссе или сочинения), а также задания, оценивающие различные виды деятельности учащихся (например, коммуникативные умения, практические умения).

В обычной практике применения тестов для упрощения процедуры оценивания как правило используется простая схема:

–отметка «3», если правильно выполнено 50 –70% тестовых заданий;

–«4», если правильно выполнено 70 –85 % тестовых заданий;

–«5», если правильно выполнено 85 –100 % тестовых заданий.

Параметры оценочного средства

Предел длительности контроля	45 мин.
Предлагаемое количество заданий из одного контролируемого подэлемента	30, согласно плана
Последовательность выборки вопросов из каждого раздела	Определенная по разделам, случайная внутри раздела
Критерии оценки:	Выполнено верно заданий
«5», если	(85-100)% правильных ответов
«4», если	(70-85)% правильных ответов
«3», если	(50-70)% правильных ответов

Промежуточная аттестация – это элемент образовательного процесса, призванный определить соответствие уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся,

установленным требованиям согласно рабочей программе дисциплины. Промежуточная аттестация осуществляется по результатам текущего контроля.

Конкретный вид промежуточной аттестации по дисциплине определяется рабочим учебным планом и рабочей программой дисциплины.

Зачет, как правило, предполагает проверку усвоения учебного материала практических и семинарских занятий. Зачет, как правило, выставляется без опроса студентов по результатам контрольных работ, рефератов, других работ выполненных студентами в течение семестра, а также по результатам текущей успеваемости на семинарских занятиях, при условии, что итоговая оценка студента за работу в течение семестра (по результатам контроля знаний) больше или равна 60%. Оценка, выставляемая за зачет, может быть как качественное типа (по шкале наименований «зачтено»/ «не зачтено»), так и количественное (т.н. дифференцированный зачет с выставлением отметки по шкале порядка - «отлично, «хорошо» и т.д.).

6. Материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Полный комплект оценочных средств для оценки знаний, умений и навыков находится у ведущего преподавателя.

6.1. Тестовые задания

Отличительной чертой трудового договора является

- 1) Предоставление рабочего места
 - 2) Участие профсоюза в договоре
 - 3) Вознаграждение за выполненную работу
 - 4) Личное выполнение работы
-
2. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются
 - 1) Профсоюзной организацией на предприятии
 - 2) Собранием трудового коллектива
 - 3) Органами исполнительной власти по месту организации
 - 4) Работодателем
-
3. К основным правам профсоюзов не относятся
 - 1) Контроль за исполнением требований трудового законодательства
 - 2) Прием на работу и увольнение работников
 - 3) Участие в регулировании социально трудовых отношений
 - 4) Право представлять работников и защищать их интересы
-
4. Граждане в возрасте от 14 до 16 лет вправе заключать ТД в следующих случаях
 - 1) при трудоустройстве по направлению органов опеки и попечительства
 - 2) после вступления в брак
 - 3) в свободное от учебы время, с согласия законных представителей
 - 3) если нет других источников дохода
-
5. Перечень основных обязанностей работодателя (ст 22 ТК)
 - 1) Ссылочный
 - 2) Открытый
 - 3) Исчерпывающий
 - 4) Бланкетный

6. Профсоюз добровольное общественное объединение граждан, связанных общими... интересами
- 1) Финансовыми
 - 2) Социальными
 - 3) Территориальными
 - 4) Производственными
7. При увольнении по собственному желанию работник обязан предупредить работодателя
- 1) в любой форме за две недели
 - 2) в письменной форме за две недели
 - 3) в день увольнения
 - 4) в письменной форме за месяц
8. К локальным трудовым актам не относятся
- 1) коллективные договоры
 - 2) акты органов местного самоуправления
 - 3) должностные инструкции
 - 4) правила трудового распорядка
9. По субъективному составу и характеру содержание трудовые споры делятся на
- 1) Публичные и частные
 - 2) Семейные и трудовые
 - 3) Исковые и особого производства
 - 4) Индивидуальные и коллективные
10. Индивидуальные трудовые споры, это
- 1) Неурегулированные разногласия между работником и работодателем
 - 2) Неурегулированные разногласия по вопросу применения трудового права
 - 3) Неурегулированные разногласия между работниками и работодателем по поводу изменения условий труда, изданию новых локальных нормативных актов о труде или отмене старых норм
 - 4) Неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения действующих норм трудового права
11. Коллективные трудовые споры, это
- 1) Неурегулированные разногласия между работником и работодателем
 - 2) Неурегулированные разногласия по вопросу применения трудового права
 - 3) Неурегулированные разногласия между работниками и работодателем по поводу изменения условий труда, изданию новых локальных нормативных актов о труде или отмене старых норм
 - 4) Неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения действующих норм трудового права
12. Коллективный договор
- 1) Совместная договоренность рабочих и работодателя о правилах внутреннего трудового распорядка
 - 2) Договор о согласовании разногласий между работниками и работодателем
 - 3) Правовой акт, регулирующий правовые отношения между работниками и работодателем
 - 4) Соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой

функции, а работник – выполнять эту работу с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка

13. Стороны коллективного договора

- 1) Работник и работодатель
- 2) Работники и Работодатель
- 3) Представители работников и работодателя
- 4) Представители работников, работодатель, или его представители

14. Начальной стадией разработки и заключения коллективного договора является

- 1) Создание примирительной комиссии
- 2) Образование трудового арбитража
- 3) Коллективные переговоры
- 4) Обращение к посреднику

15. Регистрация коллективного договора осуществляется в

- 1) Обязательном порядке
- 2) Уведомительном порядке
- 3) Распорядительном порядке
- 4) Разрешительном порядке

16. Сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров по заключению коллективного договора, обязана начать переговоры в течение

- 1) 3 дней
- 2) 7 дней
- 3) 15 дней
- 4) 1 месяца

17. По перезаключению коллективного договора инициативной стороной направляется письменное уведомление до окончания прежнего коллективного договора, в течение

- 1) 7 дней
- 2) 1 мес
- 3) 2 мес
- 4) 3 мес

18. Из перечисленных 1) Рекомендательные; 2) Нормативные; 3) Обязательственные; 4) Информационные - в содержание (обязательно) коллективного договора включаются следующие условия

- 1) 1, 2, 3
- 2) 2, 3, 4
- 3) 1, 2, 4
- 4) 1, 3, 4

19. Нормативные условия коллективного договора

- 1) Правила поведения общего характера
- 2) Взаимные права и обязанности
- 3) Не вырабатываются сторонами, а отбираются из действующего законодательства
- 4) Локальные нормативные акты, распространяющиеся только на работников данной организации

20. Обязательственные условия коллективного договора

- 1) Правила поведения общего характера

- 2) Взаимные права и обязанности
- 3) Не вырабатываются сторонами, а отбираются из действующего законодательства
- 4) Локальные нормативные акты, распространяются только на работников данной организации

21. Информационные условия коллективного договора

- 1) Правила поведения общего характера
- 2) Взаимные права и обязанности
- 3) Не вырабатываются сторонами, а отбираются из действующего законодательства
- 4) Локальные нормативные акты, распространяющиеся только на работников данной организации

22. Коллективный договор заключается на срок

- 1) 1 год
- 2) 2 года
- 3) 3 года
- 4) от 1 до 3 лет

23. При смене собственника имущества коллективный договор сохраняет своё действие в течение

- 1) 1 мес
- 2) 2 мес
- 3) 3 мес
- 4) от 1 до 3 лет

24. Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от его оформления, если

- 1) Это относится к несовершеннолетним
- 2) Относится к беременной женщине или женщине с детьми
- 3) Относится к инвалидам
- 4) Допущение произведено работодателем или его представителем

25. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

- 1) 14 лет
- 2) 15 лет
- 3) 16 лет
- 4) 18 лет

26. Из перечисленных 1 паспорт или иной документ личности 2 трудовая книжка (за исключением впервые поступающего на работу) 3 свидетельство пенсионного страхования 4 ИНН 5 характеристика с места прежней работы или жительства 6 диплом об образовании необходимыми документами для заключения трудового договора являются

- 1) 1, 2, 3
- 2) 1, 2, 3, 4
- 3) 1, 2, 3, 4, 5
- 4) 1, 2, 3, 4, 5, 6

27. Испытательный срок для рабочих и служащих по ТК РФ устанавливается продолжительностью не свыше

- 1) 1 мес
- 2) 3 мес

- 3) 6 мес
- 4) 12 мес

28. Испытательный срок для руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров, их заместителей, руководителей филиалов и представительств устанавливается не свыше

- 1) 1 мес
- 2) 3 мес
- 3) 6 мес
- 4) 12 мес

29. Испытательный срок для государственных служащих устанавливается не свыше

- 1) 1 мес
- 2) 3 мес
- 3) 6 мес
- 4) 12 мес

30. К изменению условий труда, относится

- 1) Перевод
- 2) Поручение другой работы
- 3) Изменение трудовых функций
- 4) Все перечисленное

6.2. Типовые контрольные задания

Задача №1

Шарова А.И. работает в бухгалтерии ОАО «Орбита». Она обратилась к администрации с просьбой установить ей сокращенный рабочий день, так как у нее ребенок-инвалид одиннадцати лет. Рассмотрев ее заявление, ей ответили, что неполное время установят, но заработная плата будет меньше и отпуск, соответственно, сократится.

Прокомментируйте ответ администрации ОАО «Орбита».

Задача №2

Петров В.А. работал в ООО «Балтик» по срочному трудовому договору и заболел. Срок действия его договора истек во время его болезни, и его уволили. Правомерно ли такое увольнение?

Задача №3

Пирогова С.И. хотела взять 1 или 2 дня в счет очередного отпуска, но администрация ей отказала, сославшись на то, что дробить ежегодный отдых нельзя. Пирогова С.И. обратилась в юридическую консультацию с вопросом можно ли делить очередной отпуск и на какие части. Что должен ответить юрист?

Задача № 4

Гуляев 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?

Задача № 5

Алымова Т.Б. была уволена администрацией в связи с реорганизацией предприятия без предварительного предупреждения с выплатной заработной платы за

текущий месяц. Законны ли действия администрации? Каков порядок увольнения работников в связи с реорганизацией предприятия?

Задача № 6

Администрация предприятия предупредила Денисову В.В. за месяц об увольнении по сокращению штатов. Денисова В.В. потребовала предоставить ей в течение этого месяца свободные дни для поиска новой работы.

Правомерны ли требования Денисовой В.В.? Каков порядок расторжения договора при сокращении штатов? Какими гарантиями обладает работник при увольнении по сокращению?

Задача № 7

Студент 4-го курса юридической академии Колесников О.Е. был принят на работу помощником юриста акционерного общества «Ратибор» сроком на один год. Считая, что его работа является постоянной как по характеру, так и по условиям, Колесников О.Е. обратился в комиссию по трудовым спорам АО «Ратибор» с заявлением о признании незаконным условия о срочности трудового договора. Комиссия, рассмотрев заявление, отказала Колесникову О.Е. в удовлетворении его требований по следующим основаниям: во-первых, поскольку трудовой договор уже подписан, его изменения возможны лишь по взаимному соглашению сторон; во-вторых, комиссия вообще не вправе рассматривать по существу заявления студентов очных отделений вузов, так как они не являются постоянными работниками.

Допущены ли здесь нарушения? При ответе используйте руководящие разъяснения Пленума Верховного Суда РФ. Подготовьте от имени Колесникова О.Е. исковое заявление в суд.

Задача № 8

Техник Морозова Н.Г. была принята на работу в строительную организацию. До подписания трудового договора она не была ознакомлена под расписку с правилами внутреннего распорядка организации, с коллективным договором и иными локальными актами, непосредственно связанными с её функциональными обязанностями и с условиями осуществления её трудовой деятельности. О режиме работы она узнала со слов сотрудников, которые сообщили ей, что у них на работе нет строгого соблюдения времени начала и окончания работы. За опоздание на работу на 15 минут без уважительных причин Морозова Н.Г. была привлечена к дисциплинарной ответственности – ей объявили в приказе «замечание». Данное решение работодателя Морозова Н.Г. решила обжаловать. Куда должна обратиться Морозова Н.Г.? Какое решение вынесет орган, рассматривающий трудовые споры? Какими статьями трудового кодекса регулируется данное правоотношение?

Задача № 9

Инженер-конструктор 3-й категории Хомякова Т.Н. занималась разработкой проектов и технической документации. В связи с усовершенствованием производства, ей поручили работу в другом структурном подразделении этой же организации по разработке проектов и технической документации методом автоматизированной системы проектирования. Работница от перевода отказалась. Законен ли отказ работницы? Обоснуйте свой ответ. Укажите особенности переводов по ст. 73 ТК РФ.

Задача № 10

Работница Кашина М.М. подала заявление об увольнении по собственному желанию за 2 недели до намеченного срока и со следующего дня после подачи

заявления перестала ходить на работу. Свое решение она аргументировала тем, что существующие 2 недели отработки используются для того, чтобы подыскать себе новое место работы. Правомерны ли действия работницы? Обоснуйте свой ответ. Сформулируйте запись в трудовой книжке Кашиной М.М. о причине увольнения.

Разработал(и)



С.С. Телигисова