

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

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ  
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

**Б1.В.ДВ.04.01 Трудовые споры**

**Направление подготовки 40.03.01 Юриспруденция**

**Профиль подготовки гражданско-правовой**

**Квалификация выпускника бакалавр**

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

### Наименование и содержание компетенции

Способен принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом – ПК-4

#### **Знать:**

Этап 1. основные положения законодательства о трудовых спорах, принципы разрешения трудовых споров;

Этап 2. юрисдикционные органы, разрешающие трудовые споры, основания принятия решений и совершения юридических действий этими органами;

#### **Уметь:**

Этап 1. совершать юридические действия в точном соответствии с нормами трудового права, применять нормативно-правовые акты в точном соответствии с законом;

Этап 2. давать правильную оценку фактическим и юридическим обстоятельствам при разрешении трудовых споров;

#### **Владеть**

Этап 1. навыками квалификации фактов и обстоятельств, имеющих значение для разрешения трудовых споров;

Этап 2. навыками совершения юридических действий;

## 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	Способы оценки
1	2	3	4
ПК - 4	Способен принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом	<b>Знать:</b> основные положения законодательства о трудовых спорах, принципы разрешения трудовых споров;	- тестирование; - индивидуальное собеседование, - письменные ответы на вопросы - контрольные тестовые задания

		<b>Уметь:</b> совершать юридические действия в точном соответствии с нормами трудового права, применять нормативно- правовые акты в точном соответствии с законом; <b>Владеть</b> навыками квалификации фактов и обстоятельств, имеющих значение для разрешения трудовых споров;	
--	--	--	--

Таблица 2 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 2 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки
1	2	3	4
ПК - 4	Способен принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом	<b>Знать:</b> юрисдикционные органы, разрешающие трудовые споры, основания принятия решений и совершения юридических действий этими органами;  <b>Уметь:</b>	- тестирование; - индивидуальное собеседование, - письменные ответы на вопросы - контрольные тестовые задания

		давать правильную оценку фактическим и юридическим обстоятельствам при разрешении трудовых споров;  <b>Владеть</b> навыками совершения юридических действий;	
--	--	---	--

### 3.Шкала оценивания.

Университет использует систему оценок соответствующего государственным регламентам в сфере образования и позволяющую обеспечивать интеграцию в международное образовательное пространство. Система оценок и описание систем оценок представлены в таблицах 3 и 4.

**Таблица 3 - Шкалы оценивания**

Диапазон оценки, в баллах	Экзамен		Зачет
	европейская шкала (ECTS)	традиционная шкала	
[95;100]	<b>A – (5+)</b>	отлично – (5)	зачтено
[85;95)	<b>B – (5)</b>		
[70,85)	<b>C – (4)</b>	хорошо – (4)	
[60;70)	<b>D – (3+)</b>	удовлетворительно – (3)	
[50;60)	<b>E – (3)</b>		
[33,3;50)	<b>FX – (2+)</b>	неудовлетворительно – (2)	незачтено
[0;33,3)	<b>F – (2)</b>		

**Таблица 4 - Описание шкал оценивания**

ECTS	Описание оценок	Традиционная шкала
<b>A</b>	<b>Превосходно</b> – 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	<b>отлично (зачтено)</b>

	оценено числом баллов, близким к максимальному.	
<b>В</b>	<b>Отлично</b> – 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.	
<b>С</b>	<b>Хорошо</b> – 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.	<b>хорошо (зачтено)</b>
<b>Д</b>	<b>Удовлетворительно</b> – 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.	<b>удовлетворительно (зачтено)</b>
<b>Е</b>	<b>Посредственно</b> – 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	<b>удовлетворительно (незачтено)</b>
<b>FX</b>	<b>Условно неудовлетворительно</b> – теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы,	<b>неудовлетворительн о (незачтено)</b>

	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.	
<b>F</b>	<b>Безусловно неудовлетворительно</b> – 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.	

**Таблица 5 – Формирование шкалы оценивания компетенций на различных этапах**

Этапы формирования компетенций	Формирование оценки						
	незачтено			зачтено			
	неудовлетворительно		удовлетворительно		хорошо	отлично	
	<b>F(2)</b>	<b>FX(2+)</b>	<b>E(3)*</b>	<b>D(3+)</b>	<b>C(4)</b>	<b>B(5)</b>	<b>A(5+)</b>
	[0;33,3)	[33,3;50)	[50;60)	[60;70)	[70;85)	[85;95)	[95;100)
Этап-1	0-16,5	16,5-25,0	25,0-30,0	30,0-35,0	35,0-42,5	42,5-47,5	47,5-50
Этап 2	0-33,3	33,3-50	50-60	60-70	70-85	85-95	95-100

*Численные значения строки «Этап 1» таблицы 5 «Формирование шкалы оценивания компетенций на различных этапах» должны соответствовать строке «РТК-2» (Рубежный контроль – 9 недель) таблицы 2. Интерпретация балльно-рейтинговой оценки текущего контроля по ходу формирования приложения к рабочей программе дисциплины «Модульно-рейтинговая система организации обучения».*

**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 6 – ПК4 - Способен принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом .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
<b>Знать:</b> основные положения законодательства о трудовых спорах, принципы разрешения трудовых споров;	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Приведите определение трудовых споров. Выделите их виды.</li> <li>2. Что такое индивидуальные трудовые споры?</li> <li>3. Выделите субъектов индивидуальных трудовых споров.</li> </ol>
<b>Уметь:</b> совершать юридические действия в точном соответствии с нормами трудового права, применять нормативно-правовые акты в точном соответствии с законом;	<p>1. 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><i>Правомерно ли поступил судья? Какие категории индивидуальных трудовых споров рассматриваются непосредственно в судах? Какова подсудность индивидуальных трудовых споров?</i></p> <p>2. 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</p>

	<p>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 существу в связи с истечением срока обращения в КТС за рассмотрением спора.</p> <p><i>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?</i></p> <p>3. 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.</p> <p><i>Когда можно уволить работника?</i></p>
<p><b>Владеть</b> навыками квалификации фактов и обстоятельств, имеющих значение для разрешения трудовых споров;</p>	<p>1. Вправе ли руководитель предприятия отказать работнику в расторжении трудового договора по соглашению сторон?</p> <p>2. Если заключен срочный трудовой договор на два года, имеет ли право работник расторгнуть его по собственному желанию досрочно?</p> <p>3. 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 7 – ПК – 4 - Способен принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом. 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><b>Знать:</b></p>	<p>1. В чем состоит сущность примирительных</p>

юрисдикционные органы, разрешающие трудовые споры, основания принятия решений и совершения юридических действий этими органами;	<p>процедур?</p> <p>2. Дайте определение забастовки. Каков порядок ее объявления и проведения?</p> <p>3. Проведите сравнительную характеристику забастовки и самозащиты.</p>
<b>Уметь:</b> давать правильную оценку фактическим и юридическим обстоятельствам при разрешении трудовых споров;	<p>1. 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, 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><i>Правомерны ли действия директора института? В какой орган может обратиться Градов с требованием о защите своих трудовых прав?</i></p> <p>2. 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><i>Прокомментируйте ответ администрации ЗАО «Нептун».</i></p> <p>3. 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</p>

	совершено не при исполнении своих трудовых обязанностей и не на территории организации. <i>Какое решение должен принять суд?</i>
<b>Владеть</b> навыками совершения юридических действий;	<p>1. Может ли трудовой договор предусматривать дополнительные основания увольнения работников помимо тех, которые указаны в законе?</p> <p>2. Может ли работодатель уволить по своей инициативе женщину, имеющую ребенка в возрасте до трех лет?</p> <p>3. 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>

### 5.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.

**Таблица 8 Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности на 1 этапе формирования компетенции**

Виды занятий и контрольных мероприятий	Оцениваемые результаты обучения	Описание процедуры оценивания
1	2	3
Лекционное занятие (посещение лекций)	Знание теоретического материала по пройденным темам	Проверка конспектов лекций, тестирование
Выполнение практических (лабораторных) работ	Основные умения и навыки, соответствующие теме работы	Устная защита выполненной работы
Самостоятельная работа (выполнение индивидуальных,	Знания, умения и навыки, сформированные во	Проверка полученных результатов, индивидуальных

дополнительных и творческих заданий)	и время самоподготовки	домашних заданий
--------------------------------------	------------------------	------------------

**Таблица 9 Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности на 2 этапе формирования компетенции**

<b>Виды занятий и контрольных мероприятий</b>	<b>Оцениваемые результаты обучения</b>	<b>Описание процедуры оценивания</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Лекционное занятие (посещение лекций)	Знание теоретического материала по пройденным темам	Проверка конспектов лекций, тестирование
Выполнение практических (лабораторных) работ	Основные умения и навыки, соответствующие теме работы	Устная защита выполненной работы
Самостоятельная работа (выполнение индивидуальных, дополнительных и творческих заданий)	Знания, умения и навыки, сформированные во время самоподготовки	Проверка полученных результатов, индивидуальных домашних заданий
Промежуточная аттестация	Знания, умения и навыки соответствующие изученной дисциплине	зачет, с учетом результатов текущего контроля, в традиционной форме или компьютерное тестирование

*Содержание столбца 3 «Описание процедуры оценивания» таблиц 8 и 9 должно соответствовать содержанию столбца 4 «Процедура оценивания» таблиц 1 и 2 «Показатели и критерии оценивания компетенций» Фонда оценочных средств дисциплины.*

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 аудиторские занятия.

Текущий контроль успеваемости может проводиться в следующих формах:

- устная (устный опрос, собеседование, публичная защита, защита письменной работы, доклад по результатам самостоятельной работы и т.д.);

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.

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время промежуточной аттестации определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» по следующим критериям:

Оценка «5» (отлично) ставится, если:

- полно раскрыто содержание материала;
- материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности;
- продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала;
- точно используется терминология;
- показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации;
- продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков;
- ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов;
- продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач;
- продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы;
- допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию.

Оценка «4» (хорошо) ставится, если:

- вопросы излагаются систематизированно и последовательно;
- продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер;
- продемонстрировано усвоение основной литературы.
- ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков:

в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа;

допущены один –два недочета при освещении основного содержания ответа,

исправленные по замечанию преподавателя;

допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя.

Оценка «3» (удовлетворительно) ставится, если:

–неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано

общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала;

–усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам;

–имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов;

–при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации;

–продемонстрировано усвоение основной литературы

Оценка «2» (неудовлетворительно) ставится, если:

–не раскрыто основное содержание учебного материала;

–обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала;

–допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов.

–не сформированы компетенции, умения и навыки.

Доклад–подготовленное студентом самостоятельно публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической,

учебно-исследовательской или научной проблемы.

Количество и вес критериев оценки доклада зависят от того, является ли доклад единственным объектом оценивания или он представляет собой только его часть.

Доклад как единственное средство оценивания эффективен, прежде всего, тогда, когда студент представляет результаты своей собственной учебно/научно-исследовательской деятельности, и важным является именно содержание и владение представленной информацией. В этом случае при оценке доклада может быть использована любая совокупность из следующих критериев:

–соответствие выступления теме, поставленным целям и задачам;

–проблемность / актуальность;

- новизна / оригинальность полученных результатов;
- глубина / полнота рассмотрения темы;
- доказательная база / аргументированность / убедительность / обоснованность выводов;
- логичность / структурированность / целостность выступления;
- речевая культура (стиль изложения, ясность, четкость, лаконичность, красота языка, учет аудитории, эмоциональный рисунок речи, доходчивость, пунктуальность, невербальное сопровождение, оживление речи афоризмами, примерами, цитатами и т.д.);
- используются ссылки на информационные ресурсы (сайты, литература);
- наглядность / презентабельность (если требуется);
- самостоятельность суждений / владение материалом / компетентность.

Собеседование – средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Для повышения объективности оценки собеседование может проводиться группой преподавателей/экспертов. Критерии оценки результатов собеседования зависят от того, каковы цели поставлены перед ним и, соответственно, бывают разных видов:

- индивидуальное (проводит преподаватель)
- групповое (проводит группа экспертов);
- ориентировано на оценку знаний
- ситуационное, построенное по принципу решения ситуаций.

Критерии оценки при собеседовании:

- глубина и систематичность знаний;
- адекватность применяемых знаний ситуации;
- Рациональность используемых подходов;
- степень проявления необходимых качеств;
- Умение поддерживать и активизировать беседу;
- проявленное отношение к определенным

**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, эссе, рефераты, курсовые работы, отчеты по практикам, отчеты по научно-исследовательской работе студентов.

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.

Расчетно-графическая работа - средство проверки умений применять полученные знания по заранее определенной методике для решения задач или заданий по модулю.

Критерии оценки:

- понимание методики и умение ее правильно применить;
- качество оформления (аккуратность, логичность, для чертежно-графических работ соответствие требованиям единой системы конструкторской документации);
- достаточность пояснений.

Критерии оценки (собственно текста реферата и защиты):

- информационная достаточность;
- соответствие материала теме и плану;
- стиль и язык изложения (целесообразное использование терминологии, пояснение новых понятий, лаконичность, логичность, правильность применения и оформления цитат и др.);
- наличие выраженной собственной позиции;
- адекватность и количество использованных источников (7 –10);
- владение материалом

Критерии оценки:

- наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения);
- наличие четко определенной личной позиции по теме эссе;
- адекватность аргументов при обосновании личной позиции
- стиль изложения (использование профессиональных терминов, цитат, стилистическое построение фраз, и т.д.)
- эстетическое оформление работы (аккуратность, форматирование текста, выделение и т.д.).

**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, выполнения лабораторных, расчетно-проектировочных и расчетно-графических работ, курсовых проектов (работ), а также проверку результатов учебной, производственной или преддипломной практик. 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 качественной типа (по шкале наименований «зачтено»/ «не зачтено»),

так и количественного (т.е. дифференцированный зачет с выставлением отметки по шкале порядка - «отлично, «хорошо» и т.д.)

Экзамен, как правило, предполагает проверку учебных достижений обучающихся по всей программе дисциплины и преследует цель оценить полученные теоретические знания, навыки самостоятельной работы, развитие творческого мышления, умения синтезировать полученные знания и их практического применения.

Экзамен в устной форме предполагает выдачу списка вопросов, выносимых на экзамен, заранее (в самом начале обучения или в конце обучения перед сессией). Экзамен включает, как правило, две части: теоретическую (вопросы) и практическую (задачи, практические задания, кейсы и т.д.). Для подготовки к ответу на вопросы и задания билета, который студент вытаскивает случайным образом, отводится время в пределах 30 минут. После ответа на теоретические вопросы билета, как правило, ему преподаватель задает дополнительные вопросы. Компетентностный подход ориентирует на то, чтобы экзамен обязательно включал деятельностный компонент в виде задачи/ситуации/кейса для решения.

В традиционной системе оценивания именно экзамен является наиболее значимым оценочным средством и решающим в итоговой отметке учебных достижений студента. В условиях балльно-рейтинговой системы балльный вес экзамена составляет 25 баллов.

По итогам экзамена, как правило, выставляется оценка по шкале порядка: «отлично»- 21-25 баллов; «хорошо»- 17,5-21 балл; «удовлетворительно»- 12,5-17,5 баллов; «неудовлетворительно»- 0-12,5 баллов.

*Содержание форм текущего и промежуточного контроля корректируется исходя из учебного плана и процедур оценивания представленных в таблицах 1 и 2 «Показатели и критерии оценивания компетенций» Фонда оценочных средств дисциплины.*

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

### **1. Тестовые задания (предоставляются в полном объеме).**

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 перезаклучению 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

31. Из перечисленных 1 перевод в той же местности 2 перевод в другую местность 3 перевод вместе с организацией 4 перевод в другое структурное подразделение без изменения функций труда переводом на другую работу считается

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

32. Временный перевод на другую работу допускается сроком до

- 1) Одной недели
- 2) Двух недель
- 3) Одного месяца

4) Одного года

33. Временный перевод на другую работу с учетом специальности допускается

- 1) При производственной необходимости
- 2) При стихийных бедствиях
- 3) Для замены отсутствующего работника
- 4) Для разгрузки груза

34. При смене собственника организации, новый собственник вправе расторгнуть трудовой договор с

- 1) Руководителем организации
- 2) Заместителями руководителя
- 3) Главным бухгалтером
- 4) Со всеми перечисленными

35. В перечисленных случаях 1 появление в состоянии алкогольного опьянения 2 не прошедшего медицинский осмотр 3 явившегося с опозданием более чем на 4 часа 4 не прошедшего инструкцию по технике безопасности 5 в случае приостановления действия лицензии 6 по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами, отстранение от работы работника обязательно

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

36. В период отстранения заработная плата работнику

- 1) Не начисляется
- 2) Начисляется не выше 23 тарифной ставки
- 3) Начисляется при отстранении не по вине работника
- 4) Начисляется в любом случае

37. Из перечисленных случаев прекращения трудового договора 1 ликвидация организации 2 сокращение штатов 3 призыв на военную службу 4 нарушение установленных законом правил заключения трудового договора выходное пособие в размере средней заработной платы выплачивается

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

38. Работник, при увольнении по собственной инициативе обязан письменно предупредить об этом работодателя в срок

- 1) 1 неделю
- 2) 2 неделя
- 3) 3 неделя
- 4) 1 мес

39. Если на его место не приглашен работник, которому по закону невозможно отказать, то работник, подавший заявление об увольнении по собственной инициативе вправе отозвать это заявление в срок

- 1) 1 недели
- 2) 2 недели
- 3) 3 недель
- 4) 1 мес

40. Продолжительность нормального рабочего времени установлена в неделю не более

- 1) 24 часа
- 2) 35 часов
- 3) 40 часов
- 4) 42 часа

41. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работника в возрасте до 16 лет устанавливается в неделю не более

- 1) 12 часов
- 2) 24 часа
- 3) 35 часов
- 4) 36 часов

42. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников в возрасте от 16 до 18 лет в течение недели устанавливается не более

- 1) 12 часов
- 2) 24 часа
- 3) 35 часов
- 4) 36 часов

43. Сокращенная продолжительность рабочего времени в неделю для инвалидов 1 или 2 группы устанавливается не более

- 1) 12 часов
- 2) 24 часа
- 3) 35 часов
- 4) 36 часов

44. Сокращенная продолжительность рабочего времени в неделю для работников с вредными и опасными условиями, не более

- 1) 12 часов
- 2) 24 часа

- 3) 35 часов
- 4) 36 часов

45. Продолжительность сверхурочной работы в течение года не должна превышать на одного работника

- 1) 60 часов
- 2) 80 часов
- 3) 100 часов
- 4) 120 часов

46. Сверхурочная работа оплачивается не менее чем

- 1) В полуторном размере
- 2) В двойном размере
- 3) Первый час в полуторном, остальное время в двойном размере
- 4) Первые 2 часа – в полуторном, за последующие часы в двойном размере

47. Сокращенное рабочее время устанавливается

- 1) По соглашению сторон
- 2) Законом
- 3) Коллективным договором
- 4) постановлением правительства РФ

48. Неполное рабочее время устанавливается

- 1) По соглашению сторон
- 2) Законом
- 3) Коллективным договором
- 4) Постановлением

49. Оплата при сокращенном рабочем времени устанавливается

- 1) За счет работодателя доплатой недоработанного времени
- 2) По объему выполненной работы
- 3) В двойном размере
- 4) Первые 2 часа в полуторном, последующие в двойном размере

50. Оплата при неполном рабочем времени производится

- 1) За счет работодателя доплатой недоработанной времени
- 2) По объему выполненной работы
- 3) В двойном размере
- 4) Первые 2 часа в полуторном, последующие в двойном

51. Продолжительность ежедневной работы для работников в возрасте от 15 до 16 лет, не может превышать

- 1) 2, 5 часа
- 2) 4 часа
- 3) 5 часов

4) 7 часов

52. Продолжительность работы для работников в возрасте от 16 до 18 лет не может превышать

- 1) 2, 5 часа
- 2) 4 часа
- 3) 5 часов
- 4) 7 часов

53. Продолжительность ежедневной работы для учащихся в возрасте 14 до 15 лет не может превышать

- 1) 2, 5 часа
- 2) 4 часа
- 3) 5 часов
- 4) 7 часов

54. Продолжительность ежедневной работы для учащихся в возрасте 16 до 18 лет не может превышать

- 1) 2, 5 часа
- 2) 4 часа
- 3) 5 часов
- 4) 7 часов

55. Совместительство это работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе

- 1) Работодателя
- 2) Работника
- 3) Государственных органов
- 4) Судебных органов

56. Сверхурочная работа это работа за пределами норм продолжительности рабочего времени по инициативе

- 1) Работодателя
- 2) Работника
- 3) Государственных органов
- 4) Судебных органов

57. Продолжительность работы по совместительству в течение рабочего дня не может превышать

- 1) 2 часов
- 2) 3 часов
- 3) 4 часов
- 4) 5 часов

58. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие

праздничные дни производятся с их письменного согласия 1 для предотвращения аварий, катастрофических иных бедствий 2 для предотвращения НС, уничтожения или порчи имущества 3 для выполнения работ в условиях чрезвычайного положения 4 для производства общественно полезных работ, в случаях

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

59. Из перечисленных 1 основные 2 дополнительные 3 сокращенные 4 удлиненные 5 льготные, специальные 6 без сохранения ЗП, отпуска бывают

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

60. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет

- 1) 24 календарных дней
- 2) 28 календарных дней
- 3) 30 календарных дней
- 4) 35 календарных дней

61. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении

- 1) 3 месяца
- 2) 6 месяцев
- 3) 11 месяцев
- 4) 1 года

62. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы установлена

- 1) До 2х недель
- 2) До 1 месяца
- 3) До 1 года
- 4) По соглашению сторон

63. Отзыв из отпуска допускается лишь по истечении

- 1) 7 дней
- 2) 14 дней
- 3) 21 дней
- 4) Законом не урегулирован

64. Замена ежегодного отпуска денежной компенсацией

- 1) Допускается
- 2) Не допускается
- 3) Допускается
- 4) Допускается в части, превышающей 28 календарных дней

65. Из перечисленных 1 призыв на военную службу (п 1 ст 83 ТК) 2 восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу ( п 2 ст 83 ТК) 3 не избрание на должность (п 3 ст 83 ТК) 4 признание работника полностью нетрудоспособным по состоянию здоровья ( п 5 ст 83 ТК) 5 отказ работника от работы в связи с изменением условий труда (п 7 ст 77 ТК) 6 отказ работника от перевода на другую работу в соответствии с мед заключением ( п 8 ст 77) 7 отказ работника от перевода в другой местности вместе с работодателем (п 9 ст 77 ТК), выходное пособие в размере 2х недельного среднего заработка выплачивается при

- 1) 1, 2, 3, 4, 5, 6
- 2) 2, 3, 4, 5, 6, 7
- 3) 1, 2, 4, 5, 6, 7
- 4) 1, 2, 3, 4, 6, 7

66. Работникам, совмещающим работу с обучением в ВУЗах с государственной аккредитацией работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск для сдачи государственных экзаменов продолжительностью

- 1) 1 мес
- 2) 2 мес
- 3) 3 мес
- 4) 4 мес

67. Из перечисленных 1 прекращение ТК при нарушении правил его заключения (п 11 ст 77 ТК) 2 расторжении ТД работодателем в случае ликвидации организации (п 1 ст 81 ТК) 3 расторжение ТД в связи с сокращением численности или штата (п 2 ст 81 ТК) 4 прекращение ТД в связи с призывом работника на военную службу (п 1 ст 83) выходное пособие в размере среднего месячного заработка выплачивается

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

68. Местом выплаты З П является

- 1) Бухгалтерия организации
- 2) Касса организации
- 3) Рабочее место
- 4) Спец помещение для выдачи ЗП

69. Из перечисленных 1 для возмещения неотработанного аванса 2 для погашения командировочных расходов 3 для налоговых платежей 4 излишне выплаченных вследствие счетной ошибки 5 при увольнении до окончания года, за который работник получил отпуск, удержания из ЗП работников производятся только в случаях

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

70. Виды рабочего времени

- 1) Постоянное, абсолютное, нормированное
- 2) Нормирование, сокращенное, неполное, ненормированное
- 3) Основное, дополнительное, продленное, сверхурочное
- 4) Поденное, понедельное, помесечное, поквартальное

71. Тарифная система

- 1) Совокупность тарифных разрядов работ
- 2) Отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям
- 3) Совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий
- 4) Совокупность тарифных разрядов, определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов

72. Индексация труда

- 1) Изменение индекса цен на рынке товаров
- 2) Падение покупательной способности рубля в связи с резким ростом цен на рынке товаров
- 3) Компенсация в целях предотвращения обесценения доходов, вызванных резким повышением цен товаров на рынке
- 4) Дотация доходов в связи с изменением организационно правовой формы собственности

73. Методы обеспечения дисциплины труда

- 1) Меры убеждения
- 2) Меры принуждения
- 3) Меры убеждения и принуждения
- 4) Меры поощрения и принуждения

74. Виды взыскания по ТК РФ

- 1) Штрафы
- 2) Удержания из заработной платы

- 3) Замечание, выговор и увольнение
- 4) Предупреждение, выговор и увольнение

75. Условия труда

- 1) Совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работников
- 2) Производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию
- 3) Производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме
- 4) Условия, при которых воздействие не работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено, либо уровни их воздействия не превышают допустимых норм

76. Формы самозащиты работниками трудовых прав

- 1) Подача заявления в КТС
- 2) Обращение с иском в Суд
- 3) Отказ от работы, не предусмотренной ТД
- 4) Возмещение материального и компенсация морального вреда

77. Индивидуальные трудовые споры

- 1) Неурегулированные разногласия между работодателем и работником по поводу установления и изменения условия труда
- 2) Неурегулированные разногласия между работодателем и работником по применению действующих норм законодательства о труде
- 3) Трудовые споры ограниченной категорий работников с работодателем
- 4) Рассмотрение трудовых споров по индивидуальным общениям

78. По трудовым спорам, кроме случаев, при которых предусмотрено непосредственное обращение в суд, досудебное урегулирование (обращение в КТС)

- 1) Обязательно
- 2) Необязательно
- 3) На усмотрение заявлений
- 4) На усмотрение суда

79. Работник вправе обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение

- 1) Двух недель, как узнал о нарушении своего права
- 2) В 3х месячный срок с момента нарушения права
- 3) В месячный срок с момента нарушения своего права
- 4) В 3х месячный срок с момента как узнал или должен был узнать о нарушении своего права

80. Дисциплинарное взыскание не может быть применено, если после совершения дисциплинарного проступка прошло

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

81. Материальная ответственность одновременного с дисциплинарной

- 1) Допускается по усмотрению суда
- 2) Допускается при грубых дисциплинарных проступках
- 3) Допускается
- 4) Не допускается

82. Коллективный трудовой спор рассматривается

- 1) В судах общей юрисдикции
- 2) В арбитражных судах
- 3) В государственных органах по урегулированию трудовых споров
- 4) В примирительных комиссиях

83. Высшим органом МОТ является

- 1) Международная конференция труда (МКТ)
- 2) Международное бюро труда (МБТ)
- 3) Административный Совет МОТ (АС МОТ)
- 4) Комитет по применению норм МОТ

84. Трудовое право в вопросах компенсационных и гарантийных выплат смежно с правом

- 1) Гражданским
- 2) Административным
- 3) Социального обеспечения
- 4) Аграрным

85. Организация заключила с Кошелевым соглашение о ремонте электропроводки с оплатой по окончании работы Его отношения регулируются нормами... права

- 1) Трудового
- 2) Гражданского
- 3) Административного
- 4) Аграрного

86. Нормативная продолжительность работодателя времени для несовершеннолетних моложе 16 лет сокращается на

- 1) Время, установленное работодателем
- 2) 5 часов в неделю
- 3) 7 часов в неделю

4) 16 часов в неделю

87. Руководитель организации может занимать оплачиваемые должности в других организациях только с разрешения

- 1) Вышестоящей организации
- 2) Профсоюзного органа
- 3) Главного бухгалтера
- 4) Собственника имущества организации

88. Работодатель обязан рассмотреть требования проф органа об устранении нарушений трудового законодательства в ... срок с момента его получения

- 1) 3дневный
- 2) 5дневный
- 3) Недельный
- 4) Месячный

89. Выборный профорган направляет работодателю свое мотивированное мнение в ... срок с момента запроса работодателем

- 1) 3 дней
- 2) 5 дней
- 3) 7 дней
- 4) 1 месяц

90. Правоотношения по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров возникают по инициативе

- 1) Только работников
- 2) Только представителей работников
- 3) Только работодателей (его представителей)
- 4) Работников или работодателя (их представителей)

91. Правоотношения по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров представляют собой... правоотношения

- 1) Материальные
- 2) Процессуальные
- 3) Относительные
- 4) Абсолютные

92. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляют

- 1) Работники
- 2) Работодатели
- 3) Профсоюзные инспекции труда
- 4) Федеральные инспекции труда

93. Правоотношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства организации продолжают до

- 1) Окончания проверки уполномоченным органом
- 2) Заявлением работников о прекращении проверки организации
- 3) Ликвидации организации
- 4) Расторжения трудового договора с работником

94. Субъектами правоотношений по разрешению индивидуальных трудовых споров являются

- 1) Примирительная комиссия
- 2) Арбитражный суд
- 3) Профсоюзный комитет
- 4) Комиссия по трудовым спорам

95. Контроль за выполнением коллективного договора, социально-партнерских соглашений осуществляются

- 1) Сторонами социального партнерства
- 2) Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений
- 3) Органами прокуратуры
- 4) Судами

96. Представители работников имеют право получать от работодателя информации по вопросам

- 1) Реорганизации или ликвидации организации
- 2) Финансового состояния организации
- 3) Экономического планирования
- 4) О распределении прибыли между участниками

97. Увольнение по инициативе работодателя производится без учета мнения профсоюзного органа в случае

- 1) сокращения штатов
- 2) несоответствия работника занимаемой должности
- 3) смены собственника имущества организации
- 4) неоднократного неисполнения работником своих трудовых обязанностей без уважительных причин, если он имеет взыскание

98. Срочный трудовой договор заключается с

- 1) Несовершеннолетними
- 2) Инвалидами
- 3) Беременными женщинами
- 4) Руководителями организаций

99. Для приема на работу по совместительству требуется

- 1) Согласие работодателя с основного места работы

- 2) Соглашение между работником, работодателем, принимающим на работу по совместительству и работодателем с основного места работы
- 3) Согласие работодателей по основной работе и совместительству
- 4) Соглашение между работником и работодателем, принимающим его на работу по совместительству

100. Увольнение работника проводится с учетом мнения профсоюза при

- 1) Сокращение штатов
- 2) Ликвидации организации
- 3) Нарушении техники безопасности
- 4) Прогуле

## **Типовые контрольные задачи**

### **Задача № 1**

Гражданин Тимофеев А.А. обратился к мировому судье с иском 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.

Правомерно ли поступил судья? Какие категории индивидуальных трудовых споров рассматриваются непосредственно в судах? Какова подсудность индивидуальных трудовых споров?

### **Задача № 2**

Инженеру производственного отдела фабрики Перфильевой З.Е. администрация предложила перейти на аналогичную должность в производственный цех на постоянную работу с 10 апреля 2009 г.

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 существу в связи с истечением срока обращения в КТС за рассмотрением спора. 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?

### **Задача № 3**

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?

### **Задача № 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, 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. Правомерны ли действия директора института? В какой орган может обратиться Градов с требованием о защите своих трудовых прав?

### **Задача № 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.

Прокомментируйте ответ администрации ЗАО «Нептун».

### **Задача № 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?

### **Задача № 7**

Балдин М.К. был уволен за разглашение сведений, представляющих коммерческую тайну. С увольнением он не согласился и обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. Свои требования Балдин М.К. мотивировал тем, что он не знал о том, что сведения, сообщенные им третьему лицу составляют коммерческую тайну.

Какое решение должен принять суд?

### **Задача № 8**

Токарь Сидоренко О.Е. отлучился из цеха без уважительной причины, оставив работающим станок. Через некоторое время станок сломался. На предприятии был издан приказ об удержании из заработной платы Сидоренко О.Е. полной стоимости ремонта станка и неполученных доходов.

Законен ли приказ работодателя? Обоснуйте свой ответ.

### **Задача № 9**

Кошелева В.М. 20 января 2004 г. без уважительной причины опоздала на работу на 2 часа. От дачи объяснения по факту опоздания Кошелева В.М. отказалась. Приказом руководителя организации от 02 марта 2004г. Кошелева В.М. была уволена. Оспаривая увольнение Кошелева В.М., ссылаясь на то, что в течение 20 лет работы на нее ни разу не налагалось дисциплинарное взыскание.

Законен ли приказ руководителя? Обоснуйте свой ответ.

### **Задача № 10**

Токарь-сдельщик 5-го разряда Мусин Е.Е. в течение года выполнял работы по 3-му разряду. В связи с тем что работодатель отказался оплачивать межразрядную разницу, Мусин Е.Е. обратился в КТС с заявлением о выплате этой разницы. При рассмотрении заявления в КТС представитель работодателя пояснил, что оплата сдельщика производится по разряду выполняемой работы, а соответственно работодатель не должен производить доплаты.

Какое решение в этом случае должна принять комиссия по трудовым спорам?

### **Задача № 11**

У работницы по первичной обработке хлопка Касаткиной Е.Г. вышел из строя респиратор. Она обратилась к руководству цеха с просьбой заменить его. Ей было отказано, так как срок годности респиратора, которым она пользовалась, не прошел и нет средств на приобретение новых. Касаткина Е.Г. написала заявление в комиссию по охране труда и просила помочь ей в решении этого вопроса. В противном случае она отказывалась выходить на работу.

Обязано ли в данном случае руководство цеха заменить средство индивидуальной защиты? Может ли комиссия охраны труда решить этот вопрос? Вправе ли Касаткина Е.Г. отказаться от работы?

### **Задача № 12**

При проведении ревизии в бухгалтерии было установлено, что бухгалтер расчетной части Егорова О.А. два года назад допустила по небрежности в одном из документов грубую ошибку. На основании акта

ревизии директор предприятия через 2 месяца после ревизии объявил Егоровой О.А. выговор.

Правильно ли наложено взыскание Егорову О.А.?

### **Задача № 13**

Денисов А.А. по разовой доверенности получил для организации посылку с объявленной ценностью. По его вине эта посылка была утеряна. На каком основании и в каких пределах Денисов А.А., работающий в этой организации, несет ответственность за возникший ущерб?

### **Задача № 14**

Печатник типографии Карпенко А.П. в связи с установлением ему 2-ой группы инвалидности подал заявление об увольнении его. Администрация удовлетворила просьбу. Однако, сразу после издания приказа, он узнал, что мог бы получить 2-х недельное выходное пособие. Администрация отказала ему в просьбе изменить основание, сославшись на то, что приказ об увольнении уже издан. Карпенко А.П. обратился в суд с иском об изменении основания увольнения и выплаты выходного пособия. Суд удовлетворил просьбу Карпенко А.П.

Правильно ли решение суда?

### **Задача № 15**

Водитель автобазы № 12 Первушин М.М. в связи с опозданием на работу на 3,5 часа без уважительных причин был переведен на работу подсобным рабочим в срок на 2 месяца. От такого перевода Первушин М.М. отказался, потребовав предоставления работы с учетом его специальности и квалификации. Администрация базы отказалась удовлетворить требования Первушин М.М. Решите спор по существу

## **Задания с ответами**

### **Задание № 1.**

Вправе ли руководитель предприятия отказать работнику в расторжении трудового договора по соглашению сторон?

### **Задание №2.**

Если заключен срочный трудовой договор на два года, имеет ли право работник расторгнуть его по собственному желанию досрочно?

### **Задание № 3.**

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?

**Задание № 4.**

Может ли трудовой договор предусматривать дополнительные основания увольнения работников помимо тех, которые указаны в законе?

**Задание № 5.**

Может ли работодатель уволить по своей инициативе женщину, имеющую ребенка в возрасте до трех лет?

**Задание № 6.**

Поясните, если сотрудник увольняется в порядке перевода в другую организацию, при этом он не хочет получать компенсацию, сохраняется ли за ним право на отпуск?

**Задание № 7.**

На какой максимальный срок может быть заключен срочный трудовой договор?

**Задание № 8.**

Есть ли какие-то особенности в заключении трудового договора сезонных работников?

**Задание № 9.**

Можно ли уволить по соглашению сторон работника, заключившего трудовой договор на неопределенный срок?

**Задание № 10**

Можно ли установить испытательный срок при приеме работника на работу по совместительству.

**Задание № 11.**

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?

**Задание № 12.**

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?

**Задание № 13.**

Что является прогулом в качестве основания для расторжения с работником трудового договора?

**Задание № 14.**

Поясните ситуацию, если работнику предоставлен отпуск с по следующим увольнением по собственной инициативе. Расчет был произведен и трудовая книжка выдана в последний рабочий день перед началом отпуска. Во время нахождения в отпуске работник заболел и представил в отдел кадров заявление о продлении ему в соответствии со ст. 124 ТК РФ ежегодного оплачиваемого отпуска в случае временной нетрудоспособности работника. Обязан ли в данном случае работодатель продлевать отпуск работнику и изменять в приказе и трудовой книжке дату расторжения трудового договора?

**Задание № 15.**

Обязательно ли заключать письменное соглашение о досрочном расторжении трудового договора с работником, если он согласен с предложением или сам изъявил желание уволиться раньше срока предстоящего увольнения в связи с сокращением численности или штата работников?

**Перечень вопросов для зачета.**

1. Конституционные основы разрешения трудовых споров.
2. Понятие трудовых споров и их отличие от трудовых правонарушений и от разногласий, разрешаемых самими сторонами.
3. Классификация трудовых споров по субъектам спора, по характеру и по спорным правоотношениям.
4. Причины возникновения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
5. Виды органов по разрешению индивидуальных трудовых споров. Общий порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.
6. Виды органов по разрешению коллективных трудовых споров. Общий порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.
7. Характеристика процессуальных правоотношений по разрешению трудовых споров.
8. Исковые и процессуальные сроки по трудовым спорам.

9. Понятие подведомственности трудовых споров.
10. Подведомственность индивидуальных трудовых споров КТС.
11. Подведомственность трудовых споров непосредственно судом.
12. Подведомственность индивидуальных трудовых споров вышестоящим органам.
13. Подведомственность коллективных трудовых споров.
14. Общая характеристика порядка разрешения индивидуальных трудовых споров.
15. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.
16. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде.
17. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров вышестоящими органами.
18. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.
19. Характеристика коллективных трудовых споров. Виды коллективных трудовых споров.
20. Выдвижение требований работников и их представителей.
21. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.
22. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.
23. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.
24. Понятие забастовки. Право на забастовку.
25. Порядок объявления забастовки. Орган, возглавляющий ее проведение.
26. Незаконные забастовки.
27. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.
28. Ответственность сторон за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.