

**АВТНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«СТАВРОПОЛЬСКИЙ ТОРГОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»  
(АНО ПО «СТЭК»)**

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор АНО ПО «СТЭК»  
\_\_\_\_\_ М.Д. Фоминская  
«31» августа 2020 г.

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ  
(ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**ОП.05 ТРУДОВОЕ ПРАВО**

*программы подготовки специалистов среднего звена по специальности  
40.02.01 Право и организация социального обеспечения*

базовый уровень подготовки  
основное общее образование  
заочная форма обучения

г. Ставрополь, 2020 г.

Фонд оценочных средств разработан на основе Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от «12» мая 2014 г. № 508.

**Разработчики**

Автономная некоммерческая  
организация профессионального  
образования «Ставропольский торгово-  
экономический Колледж»

*Преподаватель Соловцова Е.А.*

**РАССМОТРЕНО**

на заседании цикловой комиссии  
правовых дисциплин

Протокол № 1

от «31» августа 2020 г.

Председатель комиссии

\_\_\_\_\_ / А.Т. Богатырева/

## СОДЕРЖАНИЕ

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «ТРУДОВОЕ ПРАВО»	4
2. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	6
3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ОЦЕНКИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	19

# 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «ТРУДОВОЕ ПРАВО»

## 1.1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) предназначен для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины Трудовое право.

ФОС включает материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации в форме экзамена.

ФОС разработан на основании:

- Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от «12» мая 2014 г. № 508.

- программы подготовки специалистов среднего звена по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения;

- рабочей программы учебной дисциплины «Трудовое право».

Результатом освоения программы учебной дисциплины является овладение обучающимися профессиональными (ПК) и общими (ОК) компетенциями:

ОК 1 Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

ОК 2 Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

ОК 3 Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.

ОК 4 Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

ОК 5 Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности

ОК 6 Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

ОК 8 Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

ОК 9 Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.

ПК 1.1. Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты.

ПК 1.2. Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты.

ПК 1.3. Рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций, других выплат, а также мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите.

ПК 1.4. Осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод), индексацию и корректировку пенсий, назначение пособий, компенсаций и других социальных выплат, используя информационно-компьютерные технологии.

ПК 1.6. Консультировать граждан и представителей юридических лиц по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты.

ПК 2.2 Выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите, и осуществлять их учет, используя информационно-компьютерные технологии

## 1.2. Результаты освоения учебной дисциплины, подлежащие проверке

В результате освоения учебной дисциплины Трудовое право обучающийся должен обладать предусмотренными ФГОС по специальности СПО 40.02.01 Право и организация социального обеспечения базовой подготовки следующими умениями, знаниями, а также динамично формировать общие и профессиональные компетенции, проверка которых осуществляется комплексно

Таблица 1

Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания)	Коды формируемых профессиональных и общих компетенций	Основные показатели оценки результатов
<b>Умения</b>		
применять на практике нормы трудового законодательства; анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации;	ОК 1-6 ОК 8, 9 ПК 1.1., 1.2.,1.3,1.4, 1.6, 2.2	Соблюдены требования к применению на практике нормы трудового законодательства; проанализированы и подготовлены предложения по урегулированию трудовых споров; проанализированы и решены юридические проблемы в сфере трудовых отношений; проанализированы и подготовлены предложения по совершенствованию правовой деятельности организации;
<b>Знания</b>		
нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; содержание российского трудового права; права и обязанности работников и работодателей; порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров; виды трудовых договоров; содержание трудовой дисциплины; порядок разрешения трудовых споров; виды рабочего времени и времени отдыха; формы и системы оплаты труда работников; основы охраны труда; порядок и условия материальной	ОК 1-6 ОК 8, 9 ПК 1.1., 1.2.,1.3,1.4, 1.6, 2.2	Изучены нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; содержание российского трудового права; права и обязанности работников и работодателей; порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров; виды трудовых договоров; содержание трудовой дисциплины; порядок разрешения трудовых споров; виды рабочего времени и времени отдыха; формы и системы оплаты труда работников; основы охраны труда; порядок и условия материальной

ответственности сторон трудового договора;		
---	--	--

### 1.3. Система оценивания

Система оценивания включает основные показатели оценки результатов обучения, сформулированные как характеристики деятельности обучающихся, и соответствуют заявленным компетенциям. Основные показатели оценки результатов обучения в полной мере раскрывают специфику соответствующих профессиональных компетенций: соответствуют знаниям, умениям и практическому опыту по ФГОС, охватывают весь цикл действий (работ) обучаемого, предусматривают возможность контроля и оценки в процессе обучения на базе образовательной организации и при прохождении производственной практики на базе работодателя.

В программе содержится перечень типовых заданий, обеспечивающий текущий контроль и промежуточную аттестацию. Оценка результатов освоения программы происходит с использованием тестовой и деятельностной технологии оценки, на единой критериальной основе. Предъявить обучающему результат обучения позволяют устная и письменная методики, с использованием текущего, промежуточного контроля, в виде устных ответов, тестовых заданий, практических работ и экзамена.

Комплекс форм и методов контроля и оценки предусматривает оценку результатов обучения при выполнении практических занятий и самостоятельной работы, в соответствии с тематическим планом.

Текущий контроль проводится преподавателем в процессе проведения практических занятий, тестирования, а также выполнения обучающимися индивидуальных заданий и практических задач.

Промежуточная аттестация осуществляется в форме экзамена в основе которой лежат вопросы, примерные задачи.

## 2. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

### 2.1. Задания текущего контроля

Текущий контроль осуществляется с помощью следующих форм и методов: устный опрос, решение практико-ориентированных заданий, тестирование.

#### ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ДЛЯ УСТНОГО ОПРОСА

1. Предмет, метод, система трудового права. Трудовое право как отрасль российского права.
2. Понятие и виды источников трудового права. Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени, в пространстве и по кругу лиц.
3. Понятие и виды субъектов трудового права.
4. Трудовые правоотношения: понятие, стороны, содержание, основания возникновения, изменения и прекращения. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми правоотношениями
5. Понятие социального партнерства. Принципы, система, и формы социального партнерства. Стороны социального партнерства. Коллективные переговоры: порядок ведения, урегулирование разногласий.
6. Коллективный договор: понятие, стороны, содержание и порядок заключения. Действие коллективного договора, его изменение и дополнение. Регистрация коллективного договора.

7. Понятие, стороны и содержание трудового договора. Виды трудовых договоров. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом.
8. Порядок заключения трудового договора. Оформление приема на работу. Трудовая книжка.
9. Изменение трудового договора. Перевод: понятие и виды. Перемещение. Изменение условий трудового договора.
10. Отстранение от работы. Порядок и последствия отстранения от работы.
11. Расторжение трудового договора по соглашению сторон.
12. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
14. Защита персональных данных работника.
15. Понятие и виды рабочего времени. Режим и учет рабочего времени. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
16. Совместительство. Понятие, порядок оформления договора, продолжительность рабочего времени и времени отдыха совместителей.
17. Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в работе. Выходные и нерабочие праздничные дни.
18. Отпуска, виды и порядок предоставления.
19. Оплата труда: понятие и методы правового регулирования. Формы и системы оплаты труда. Тарифная система оплаты труда.
20. Заработная плата: минимальный размер оплаты труда, выплата заработной платы, исчисление средней заработной платы. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.
21. Удержания из заработной платы. Основания, порядок удержания, ограничения удержаний из зарплаты.
22. Нормирование труда.
23. Гарантии и компенсации: понятие и виды. Общие гарантии и компенсации.
24. Дисциплина труда: понятие и особенности правового регулирования. Правила внутреннего трудового распорядка: понятие, порядок утверждения.
25. Поощрения за труд: понятие, виды и порядок применения. Дисциплинарные взыскания: понятие, порядок применения и снятия.
26. Охрана труда: понятие и особенности правового регулирования.
27. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Обязанности работника в области охраны труда. Обеспечение прав работников на охрану труда.
28. Организация охраны труда.
29. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
30. Материальная ответственность: понятие, виды и условия наступления.
31. Материальная ответственность работодателя: понятие и виды.
32. Материальная ответственность работника: понятие и виды. Определение размера ущерба. Порядок взыскания ущерба и снижения его размера.
33. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.
34. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
35. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и занятых на сезонных работах. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.

36. Особенности регулирования труда надомников. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Особенности регулирования труда педагогических работников.

37. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров. Ученический договор. Понятие, содержание, исполнение и расторжение.

38. Защита трудовых прав работников. Ответственность за нарушение трудового законодательства

39. Индивидуальные трудовые споры

40. Коллективные трудовые споры

41. Трудовой коллектив как субъект трудового права

Дескриптор компетенции	Шкала оценивания	Критерии оценивания
Знания	Отлично	Полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса; обнаруживает понимание материала, излагает материал последовательно и правильно, может обосновать свои суждения, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно.
	Хорошо	Обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1–2 несущественные ошибки, которые сам же исправляет, затрудняется привести самостоятельно составленные примеры; делает выводы, но они требуют дополнительной аргументации.
	Удовлетворительно	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного материала, но: излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и делает ошибки, которые может исправить только при коррекции преподавателем.
	Неудовлетворительно	Не соответствует «удовлетворительно»

### Оценочное средство: Тестирование

1. Продолжительность рабочей недели при нормальном рабочем времени составляет ...
2. Продолжительность рабочей недели для работника в возрасте до 16 лет, работающего в течение учебного года в свободное от учебы время, составляет ...
3. Категории работников, которым работодатель обязан установить неполный рабочий день...
4. Какие категории работников не допускаются к работе в ночное время?



5. Какие категории работников допускаются к сверхурочной работе с их письменного согласия (причем они должны быть ознакомлены с правом отказаться от выполнения работы)?
6. К перерывам в работе, которые не включаются в рабочее время и не оплачиваются по среднему заработку, относятся ...
7. Какие категории работников допускаются к работе в выходные и праздничные дни только с их письменного согласия (причем они должны быть ознакомлены с правом отказаться от выполнения работы)?
8. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет ...
9. Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении ...
10. При разделении отпуска на части, одна из его частей должна быть не менее ... дней.
11. Отпуск за первый год работы до истечения шести месяцев может быть предоставлен ...
12. Какая часть отпуска может быть заменена денежной компенсацией?
13. Работа в сверхурочное время оплачивается, компенсируется...
14. При невыполнении норм труда по вине работодателя оплата производится ...
15. Время простоя не по вине работника оплачивается ...
16. Если работник в день увольнения не работал, то выплата всех сумм, причитающихся ему от работодателя, производится ...
17. При переезде работника на работу в другую местность вместе с работодателем ему предоставляются следующие гарантии и компенсации ...
18. Работнику частично задержали выплату заработной платы на срок более 20 дней. Пользуется ли он правом на приостановление работы на весь период до выплаты задержанной суммы.
19. Общий размер всех удержаний при выплате заработной платы не может превышать ...
20. Удержание из заработной платы при отбывании исправительных работ, удержание алиментов на несовершеннолетних детей не может превышать...
21. Работнику произвели выплату заработной платы в неденежной форме в размере 30%. Есть ли со стороны работодателя нарушение трудового законодательства?
22. Какие виды расходов работодатель обязан возмещать работнику при направлении его в служебную командировку?
23. Укажите виды материальной ответственности работодателя перед работником?
24. При каких условиях на работника возлагается материальная ответственность?
25. За какой период времени незаконно уволенному работнику работодатель обязан оплатить период вынужденного прогула?
26. С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба ...
27. Работник компенсирует ущерб работодателю ...
28. Каким путем может быть возмещен ущерб, причиненный работником работодателю ...
29. Полная материальная ответственность работника закрепляется ...
30. Вправе ли незаконно уволенный работник требовать денежной компенсации морального вреда, причиненного ему увольнением?
31. До принятия решения о возмещении работником ущерба работодатель обязан ...
32. Размер причиненного работодателю ущерба определяется ...

Оцениваемый показатель	Количество баллов, обеспечивающих получение оценок			
	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
Количество тестовых заданий				
32	32-31	28-25	20	От 0 до 25

## Оценочное средство: Решение задач

### Задача 1.

Шофер Камов 11 января сделал приписку в путевом листе, о чем непосредственному руководителю стало известно лишь 8 июля того же года. 9 июля от Камова было затребовано письменное объяснение, которое он дать не успел, так как в тот же день заболел. Через 10 дней Камов вышел на работу и представил объяснение, после чего ему за нарушение трудовой дисциплины был объявлен выговор. Камов обжаловал приказ, ссылаясь на то, что с момента совершения проступка прошло более 6 месяцев.

Как должен быть решен спор?

### Задача 2.

Работник Архипкин был уволен с работы по сокращению штатов, и ему было выплачено выходное пособие в соответствии с законом. Впоследствии он обратился в суд с иском о восстановлении на работе и выплате средней заработной платы за время вынужденного прогула. Через два месяца состоялось судебное заседание. Суд признал незаконным увольнение работника, однако в выплате средней заработной платы было отказано. Архипкин с решением суда не согласился и обратился за помощью к адвокату.

В роли адвоката сделайте мотивированное обоснование правомерности или неправомерности решения суда.

### Задача 3.

С работником был заключен трудовой договор о его работе в организации в должности инженера-экономиста. В трудовом договоре и приказе о его приеме на работу была установлена дата начала работы — 10 января, указана должность — инженер-экономист, размер месячного оклада. 7 февраля его ознакомили с приказом о расторжении с ним трудового договора как не выдержавшим испытания при приеме на работу.

Правильно ли поступил руководитель данной организации? В каком порядке устанавливается испытание, каковы сроки испытания?

### Задача 4.

Начальник цеха ОАО «Вымпел» Морозов сообщил своим друзьям о том, что в скором времени ОАО организует выпуск новейшего, самого современного оборудования, которое в этой сфере деятельности еще нигде не выпускалось. При этом он сказал, что данная информация является коммерческой тайной и просил друзей никому об этом не рассказывать.

Тем не менее, это стало известно руководству ОАО и генеральный директор издал приказ об увольнении Морозова за разглашение коммерческой тайны.

Правомерно ли увольнение Морозова?

### Задача 5.

Несовершеннолетняя Данилкина (14 лет) была принята на работу курьером в одно из издательств. Согласно трудовому договору она была должна в вечернее время расклеивать объявления на столбах и стендах, разносить рекламную продукцию по подъездам домов. Издательство получило от матери Данилкиной разрешение на заключение такого договора.

Прокурор Железнодорожного района обратился в суд с иском о защите прав несовершеннолетней и признании заключения договора недействительным. С его точки зрения, указанный вид деятельности является тяжелым и опасным, поскольку нужно работать на улице в любую погоду и в ночное время. Его требования поддержал отец девочки. Представитель Данилкиной в суде пояснил, что должность курьера не входит в перечень тяжелых профессий, запрещающий труд лиц моложе 18 лет, кроме того, данная работа не препятствует ее обучению.

Оцените правомерность действий всех участников. Обладает ли Данилкина трудовой правосубъектностью?

Дескриптор компетенции	Шкала оценивания	Критерии оценивания
Умение	Отлично	Обучающийся самостоятельно, правильно и последовательно решил задачу, логично, последовательно и аргументировано излагал свое решение, используя понятия профессиональной сферы. Правильно сформулировал ответы на все поставленные в задаче вопросы.
	Хорошо	Обучающийся самостоятельно и в основном правильно решил задачу, логично и последовательно излагал свое решение, используя понятия профессиональной сферы, но допустил 1-2 несущественные ошибки, которые не повлияли на правильность ответа. Ответы даны на все поставленные в задаче вопросы, но недостаточно аргументированные.
	Удовлетворительно	Задача решена обучающимся с ошибками, которые не позволяют правильно раскрыть содержание задачи, обучающийся слабо аргументировал свое решение.
	Неудовлетворительно	Не соответствует «удовлетворительно»

## 2.2. Задания промежуточного контроля

### ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ДЛЯ ЭКЗАМЕНА

1. Общественные отношения, составляющие предмет трудового права.
2. Источники трудового права.
3. Содержание коллективного договора.
4. Порядок заключения коллективного договора.
5. Порядок ведения коллективных переговоров.
6. Действие коллективного договора.
7. Порядок заключения социально-партнерских соглашений.
8. Понятие и виды субъектов трудового права.
9. Правовой статус работника.
10. Возраст наступления трудовой правосубъектности.
11. Признаки трудового договора.
12. Стороны трудового договора.
13. Содержание трудового договора.
14. Гарантии при приеме на работу.
15. Сроки испытания при приеме на работу.
16. Порядок установления испытания при приеме на работу.
17. Порядок заключения трудового договора.
18. Виды оснований прекращения трудового договора.
19. Общие основания прекращения трудового договора.

20. Основания прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
21. Основания прекращения трудового вследствие нарушения правил приема на работу.
22. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника.
23. Основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя.
24. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
25. Выходное пособие при увольнении.
26. Гарантии для высвобождаемых работников.
27. Виды рабочего времени: нормальное, сокращенное, неполное.
28. Продолжительность сокращенного рабочего дня для отдельных категорий работников.
29. Порядок установления неполного рабочего времени.
30. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни.
31. Продолжительность отпуска.
32. Порядок предоставления отпуска, его продление и перенесение. Отзыв из отпуска.
33. Формы оплаты труда.
34. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.
35. Гарантии при командировках, переезде в другую местность.
36. Понятие и виды компенсационных выплат.
37. Льготы для работников, совмещающих работу с обучением.
38. Стимулирование труда работников.
39. Виды дисциплинарных взысканий.
40. Сроки и порядок наложения дисциплинарных взысканий.
41. Условия наступления материальной ответственности.
42. Основания, исключаящие материальную ответственность работников.
43. Случаи полной материальной ответственности работников.
44. Порядок взыскания с работника ущерба и его определение.
45. Виды материальной ответственности работодателя.
46. Организация охраны труда на предприятии (специалист по охране труда, комиссия по охране труда).
47. Сроки расследования несчастных случаев на производстве.
48. Подведомственность трудовых споров. Основные сроки по трудовым спорам.
49. Разрешение индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам.
50. Коллективные трудовые споры: понятие, предмет, стороны и виды.
51. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.

### **ПЕРЕЧЕНЬ ТЕСТОВ ДЛЯ ЭКЗАМЕНА**

1. Администрация предприятия вправе требовать при приёме на работу следующие документы:

1. Свидетельство о браке и паспорт.
2. Трудовую книжку, паспорт, военный билет.
3. Автобиографию, характеристику.
4. Диплом, военный билет, характеристику.

2. Три вида отпусков, предусмотренных трудовым законодательством: 1. Ежегодный основной. 2. Ежегодный дополнительный. 3. Ежегодный добавочный. 4. Отпуск целевого назначения.

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

- 4) 2,3,4
3. Действия, регулируемые трудовым правом?
1. Выплата зарплаты.
  2. Покупка путёвки в дом отдыха.
  3. Управление имуществом.
  4. Продажа товаров.
4. Три вида дисциплинарных взысканий, установленных трудовым законодательством: 1. Замечание. 2. Штраф. 3. Выговор. 4. Увольнение.
- 1) 2,3,4.
  - 2) 1, 2, 3.
  - 3) 1,2,4.
  - 4) 1,3,4.
5. Право на отдых закреплено в статье Конституции
1. ст. 37.
  2. ст. 47.
  3. ст. 33.
  4. ст. 17.
6. Минимальная продолжительность ежегодного основного отпуска?
1. 36 рабочих дней.
  2. 12 рабочих дней.
  3. 24 рабочих дня.
  4. 28 рабочих дней.
7. Будет ли прекращено действие трудового договора по истечении срока в случае, если одна из сторон не потребовала его прекращения?
1. Будет, если договор был заключён на один год.
  2. Будет.
  3. Не будет.
  4. Будет, если договор был заключён на три года.
8. Допустимо ли увольнение работника по инициативе администрации в период его пребывания в ежегодном отпуске?
1. Допустимо в случаях полной ликвидации организации.
  2. Допустимо в случае реорганизации.
  3. Допустимо.
  4. Недопустимо.
9. Приём на работу подростков допускается
1. с 12 лет.
  2. с 14 лет.
  3. с 15 лет.
  4. с 16 лет.
10. Заключение договора возможно
1. Не более 3-х лет.
  2. Не более 8 лет.
  3. Не более 10 лет.
  4. Не более 5 лет.
11. Срок, установленный для расторжения трудового договора по инициативе работника
1. Неделя.
  2. 10 дней.
  3. 2 недели.
  4. Месяц.
12. Работа на предприятиях не может производиться
1. В праздничные дни.
  2. В выходные дни.

3. В субботу.
4. В воскресенье.
13. Тарифная сетка в бюджетных организациях состоит из
  1. 18 разрядов.
  2. 15 разрядов.
  3. 16 разрядов.
  4. 20 разрядов.
14. Период, в течение которого работник фактически выполняет свои трудовые обязанности
  1. Рабочий день.
  2. Рабочая смена.
  3. Рабочее время.
  4. Ответы 1 и 2.
15. Испытание при приёме на работу в другую местность и при переводе на другое предприятие
  1. Не установлено.
  2. Установлено.
  3. Установлено на совместных предприятиях.
  4. Установлено лицам, работающим в колхозах.
16. Перевод работника на другую работу без его согласия возможен
  1. В случае производственной необходимости и простоя.
  2. В связи с изменением трудового договора.
  3. В связи с нарушением трудовой дисциплины.
  4. Все выше перечисленное.
17. Трудовой договор заключается
  1. В устной форме.
  2. В письменной форме.
  3. В устной форме, при предоставлении работником паспорта и трудовой книжки.
  4. В письменной форме с нотариальным удостоверением.
18. Срок испытания при приёме на работу
  1. 3 месяца.
  2. 9 месяцев по согласованию работодателя с работником.
  3. 9 месяцев с согласия Федеральной службы занятости.
  4. Не более 1 года по соглашению между работником работодателем и соответствующим выборным профсоюзным органом.
19. Продолжительность отпуска по беременности и родам составляет календарных дней
  1. 120.
  2. 140.
  3. 172.
  4. 150.
20. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительно предоставляют перерывы для кормления ребёнка не реже, чем через каждые
  - 1) 3 часа продолжительностью не менее 30 минут.
  - 2) 3,5 часа продолжительностью не менее 30 минут.
  - 3) 2 часа продолжительностью не менее 40 минут.
  - 4) 3 часа продолжительностью не менее 20 минут.

## ПЕРЕЧЕНЬ ЗАДАЧ ДЛЯ ЭКЗАМЕНА

1. Директор ООО «Вега» своим распоряжением № 34 создал комиссию по трудовым спорам, в которую вошли представители администрации и представители работников, указанные председателем профсоюзной организации.

В комиссию по трудовым спорам входит 12 человек. На заседании комиссии присутствовали семь человек, из них три представителя работников и четыре представителя работодателя.

Решение КТС принято большинством в четыре голоса, требования работника отклонены.

Оцените правомерность ситуации. Сделайте обоснованный вывод со ссылкой на нормативный источник.

2. При приеме на работу токарем гражданину Абрамову И.И. в отделе кадров ОАО «Метзавод» предложили подписать трудовой договор, в котором было указано, что Абрамов принимает на себя обязательство по первому требованию администрации выполнять сверхурочную работу за пределами своего рабочего дня, отпуск у него будет 15 календарных дней, а также он будет нести полную материальную ответственность за те станки, инструменты и материалы, с которыми будет работать. В графе о размере заработной платы стояло указание «Согласно Положению об оплате труда». На вопрос Абрамова, сколько же он будет зарабатывать, ему сказали, что это будет около 18—20 тысяч рублей.

Оцените правомерность ситуации. Сделайте обоснованный вывод со ссылкой на нормативный источник.

3. Зосимова, работающая менеджером проекта в представительстве Burger AG в г. Москве – ЗАО «Бюргер АГ» (учредитель – немецкая фирма), в связи с беременностью попросила предоставить положенный ей по российскому трудовому законодательству отпуск по беременности и родам общей продолжительностью 140 календарных дней и выплатить соответствующее пособие за этот период. Работодатель сообщил Зосимовой, что отпуск будет ей предоставлен в соответствии с немецким законодательством о материнстве.

Оцените правомерность ситуации. Сделайте обоснованный вывод со ссылкой на нормативный источник.

4. Сотрудница Трифонова, поступившая на работу в августе этого года, решила воспользоваться правом, зафиксированным в коллективном договоре, в соответствии с которым работницам – матерям первоклассников предоставляется выходной день – 1 сентября. Начальник отдела кадров указала Трифоновой на то, что, коллективный договор на нее пока не распространяется, так как решение по вновь принятым работникам в отношении их присоединения к коллективному договору должно быть принято на очередном общем собрании работников.

Оцените правомерность ситуации. Сделайте обоснованный вывод со ссылкой на нормативный источник.

5. Несовершеннолетняя Данилкина (14 лет) была принята на работу курьером в одно из издательств. Согласно трудовому договору она была должна в вечернее время расклеивать объявления на столбах и стендах, разносить рекламную продукцию по

подъездам домов. Издательство получило от матери Данилкиной разрешение на заключение такого договора.

Прокурор Железнодорожного района обратился в суд с иском о защите прав несовершеннолетней и признании заключения договора недействительным. С его точки зрения, указанный вид деятельности является тяжелым и опасным, поскольку нужно работать на улице в любую погоду и в ночное время. Его требования поддержал отец девочки.

Оцените правомерность ситуации. Сделайте обоснованный вывод со ссылкой на нормативный источник.

6. Супруга слесаря Белкина обратилась к директору завода «Прогресс», где тот работал, и просила оказать воздействие на мужа, который пропивает почти всю заработную плату. Директор распорядился ежемесячно выдавать заработную плату Белкина его супруге. Узнав об этом, Белкин обратился в комиссию по трудовым спорам завода с требованием отменить это распоряжение, так как в организации работает он, а не его супруга.

Оцените правомерность ситуации. Сделайте обоснованный вывод со ссылкой на нормативный источник.

7. Максимова обратилась к администрации кафе "Кедр" с просьбой о приеме на работу кладовщицей. В связи с тем, что отсутствие кладовщицы затрудняло работу кафе, директор предложил Максимовой немедленно приступить к работе и в течение ближайших трех дней представить необходимые документы, в частности медицинскую карту. Через неделю, получив документы Максимовой, администрация узнала, что Максимова беременна, и отстранила ее от работы. Свое решение администрация мотивировала тем, что прием на должность кладовщика оформляется приказом треста столовых, а поскольку такой приказ не издан, трудовые отношения не могут продолжаться. Максимова обратилась к прокурору.

Оцените правомерность ситуации. Сделайте обоснованный вывод со ссылкой на нормативный источник.

8. Приказом по заводу водитель Ивушкин был уволен по собственному желанию. Ивушкин обратился в суд с иском, ссылаясь на то, что заявление об увольнении он не подавал. Представитель завода пояснил в суде, что Ивушкин, поссорившись со своим непосредственным начальником, пришел в отдел кадров и устно заявил, что больше работать не собирается. На следующий день, а также в последующие дни он на работу не вышел, и был уволен. По данному факту Ивушкин разъяснил, что из-за конфликта на работе у него обострилась гипертоническая болезнь, он получил больничный лист, поэтому и не приходил на работу.

Оцените правомерность ситуации. Сделайте обоснованный вывод со ссылкой на нормативный источник.

9. Техник Иванова систематически нарушала трудовую дисциплину. В апреле прошлого года ей был объявлен выговор; в феврале этого года Иванова недостойно вела себя в общежитии предприятия, за что получила выговор. В июне она опоздала на работу на 45 минут и была уволена за систематическое неисполнение без уважительных причин обязанностей, возложенных на нее трудовым договором. Считая увольнение необоснованным, Иванова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, указывая, что действительной причиной увольнения послужило неприязненное



отношение к ней директора предприятия. Кроме того, она считала, что в ее действиях нет системы нарушений, и отсутствует основание увольнения.

Оцените правомерность ситуации. Сделайте обоснованный вывод со ссылкой на нормативный источник.

10. Работник сырьевого цеха Шаповалов приказом администрации от 20 апреля был уволен за прогул с 1 февраля по день увольнения. Шаповалов обратился в суд с иском о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что 1 февраля он явился на работу после болезни, предъявил справку о необходимости перевода на более легкую работу, которой его не обеспечили по день увольнения. Поэтому он считал, что в его действиях нет прогула.

Оцените правомерность ситуации. Сделайте обоснованный вывод со ссылкой на нормативный источник.

11. Шарапова работала на швейной фабрике в должности швеи-мотористки. 30 апреля ею было получено заключение врачебно-консультативной комиссии (ВКК) о том, что ей рекомендуется по состоянию здоровья работа не связанная с шумом и поднятием тяжестей. В связи с этим заключением Шарапова была переведена без ее согласия на работу по нумерации кроя. Поскольку к этой работе она не приступила, ее уволили с работы с согласия профкома по статье 81 ТК РФ. Шарапова обратилась в суд с иском о восстановлении ее на работе в должности швеи-мотористки.

Оцените правомерность ситуации. Сделайте обоснованный вывод со ссылкой на нормативный источник.

12. Учетчица автотранспортного предприятия Попова, имеющая годовалого ребенка, обратилась к работодателю с просьбой присоединить перерывы для кормления ребенка к обеденному перерыву и в суммированном виде перенести на начало рабочего дня с соответствующим его сокращением. Однако, ссылаясь на условия работы, работодатель предложил Поповой использовать суммированный перерыв в конце рабочего дня.

Оцените правомерность ситуации. Сделайте обоснованный вывод со ссылкой на нормативный источник.

13. Старший научный сотрудник Перышкин, проработав в НИИ «Гражданпроект» два месяца, обратился с заявлением о предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска в связи с тем, что его жена в настоящее время находится в отпуске по беременности и родам. Но в предоставлении отпуска Перышкину работодатель отказал.

Оцените правомерность ситуации. Сделайте обоснованный вывод со ссылкой на нормативный источник.

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

Оцените правомерность ситуации. Сделайте обоснованный вывод со ссылкой на нормативный источник.

15. Для срочного выполнения непредвиденных работ, от которых зависело нормальное функционирование предприятия, по письменному распоряжению работодателя 10 человек были привлечены к работе в воскресенье, но трое из них на работу не вышли, заявив в понедельник, что они не давали письменного согласия на это.

Оцените правомерность ситуации. Сделайте обоснованный вывод со ссылкой на нормативный источник.

### 3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ОЦЕНКИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

#### 3.1. Требования к минимальному материально-техническому обеспечению

Реализация программы дисциплины предполагает наличия учебной аудитории трудового права.

Оборудование учебного кабинета:

- посадочные места по количеству обучающихся;
- рабочее место преподавателя;
- комплект учебно-методических материалов.

Технические средства обучения:

- компьютер (ноутбук) с лицензионным программным обеспечением;
- мультимедийный проектор;
- интерактивная доска \ доска.

#### 3.2. Информационное обеспечение обучения

**Перечень рекомендуемых учебных изданий, дополнительной литературы**

##### **Основные источники:**

1. Карпова, А. В. Трудовое право : учебное пособие / А.В. Карпова. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 316 с. — (Среднее профессиональное образование). — DOI 10.12737/1033838. - ISBN 978-5-16-015455-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1215873> (дата обращения: 28.07.2020). – Режим доступа: по подписке..

2. Ахметьянова, З. А. Основы права : учебник / З.А. Ахметьянова, О.В. Воронцова, Н.Р. Вотчель [и др.] ; под ред. И.А. Тарханова, А.Ю. Епихина. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Альфа-М : ИНФРА-М, 2020. - 400 с. - ISBN 978-5-98281-343-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1032055> (дата обращения: 28.07.2020). – Режим доступа: по подписке.

##### **Дополнительные источники:**

1. Хабибулин, А. Г. Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учебник / А. Г. Хабибулин, К. Р. Мурсалимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2021. — 364 с. — (Среднее профессиональное образование). - ISBN 978-5-8199-0874-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1150310> (дата обращения: 22.08.2020). – Режим доступа: по подписке.

2. Лазаренко, Г. С. Основы права: содержательно-логические схемы / Лазаренко Г.С., Томилина Л.П. - Мн.:Вышэйшая школа, 2008. - 95 с.: ISBN 978-985-06-1485-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/505473> (дата обращения: 22.08.2020). – Режим доступа: по подписке.

##### **Журналы и Интернет ресурсы:**

1. <https://globalf5.com/> - Электронная библиотечная система
2. <https://znanium.com/> - Электронная библиотечная система
3. <https://rusneb.ru/> - Электронная библиотечная система

**Программное обеспечение - MS WORD, MS EXCEL, MS PowerPoint**

#### 3.3. Кадровое обеспечение образовательного процесса

Преподаватели должны иметь высшее профессиональное образование по профилю специальности, проходить обязательную стажировку в профильных организациях не реже 1-го раза в 3 года.