

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Плешаков Владимир Александрович  
Должность: Врио ректора  
Дата подписания: 07.04.2026 12:55:13  
Уникальный программный ключ:  
cf3461e360a6506473208a5cc93ea97a505b6c72

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Алтайский государственный аграрный университет»

СОГЛАСОВАНО

Заведующий кафедрой



М.Г.Хорунжин

«29»августа 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО

Декан экономического факультета



В.Е. Левичев

«29» августа 2025 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

по учебной дисциплине

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Направление подготовки

**38.03.04 Государственное и муниципальное управление**

Направленность (профиль)

**Управление государственными и муниципальными организациями**

Квалификация (степень) выпускника – бакалавр

Программа подготовки – бакалавриат

Форма обучения – очная, очно-заочная

Барнаул 2025

Фонд оценочных средств составлен на основе рабочей программы дисциплины «Трудовое право»

Рассмотрена на заседании кафедры, протокол №9 от 11.06.2025 г.

Зав. кафедрой,  
к.э.н., доцент



М.Г. Хорунжин

Одобрена на заседании методической комиссии экономического факультета, протокол №9 от «29» августа 2025 г.

Председатель методической комиссии,

Старший преподаватель



Н.В. Бородина

Составитель:

к.и.н., доцент



О.Н. Гордиенко

## Содержание

1.	Соответствие этапов освоения компетенции, планируемыми результатами обучения и критерии их оценивания	4
2.	Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине (модулю)	8
3.	Виды оценочных средств	9
4.	Итоговый тест для оценки сформированности компетенций	23

# 1. СООТВЕТСТВИЕ ЭТАПОВ ОСВОЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИИ, ПЛАНИРУЕМЫМ РЕЗУЛЬТАТАМ ОБУЧЕНИЯ И КРИТЕРИИ ИХ ОЦЕНИВАНИЯ (ЗАПОЛНЯЕТСЯ ПО КАЖДОЙ КОМПЕТЕНЦИИ)

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Дескриптор	Критерии оценивания результатов обучения				Вид оценочного средства
		Отлично (высокий уровень)	Хорошо (продвинутый уровень)	Удовлетворительно (пороговый уровень)	Не удовлетворительно (ниже порогового уровня)	
		Зачтено			Не зачтено	
<b>Содержание компетенции (код компетенции)</b>						
Способен анализировать и применять нормы конституционного, административного и служебного права в профессиональной деятельности; использовать правоприменительную практику. (ОПК-3)						
ИД-2опк-3 Анализирует и применяет нормы трудового права в контексте регулирования трудовых отношений на государственной и муниципальной службе, а также при осуществлении контрольно-надзорных полномочий в сфере труда, используя правоприменительную практику для разрешения	Знает правовые нормы в сфере конституционного, трудового и административного и служебного права.	Системные знания основных понятий в области конституционного, административного и служебного права	В целом успешные, но несистематические знания основных понятий в области конституционного, административного и служебного права	Фрагментарные знания основных понятий в области конституционного, административного и служебного права	Не знает основные понятия в области конституционного, административного и служебного права	Устный опрос, тестирование коллоквиум, зачет/ устный опрос, контрольная работа, зачет
	Знает принципы, методы, предмет и реализацию контрольно-надзорной деятельности в сфере трудовых отношений на государственной и муниципальной службе.	Системные знания основ контрольно-надзорной деятельности в сфере трудовых отношений на государственной и муниципальной службе.	В целом успешные, но несистематические знания основ контрольно-надзорной деятельности в сфере трудовых отношений на государственной и муниципальной службе.	Фрагментарные знания основ контрольно-надзорной деятельности в сфере трудовых отношений на государственной и муниципальной службе.	Не знает основы контрольно-надзорной деятельности в сфере трудовых отношений на государственной и муниципальной службе.	
	Умеет анализировать правовые нормы и оценивать законность управленческих решений работодателя и служащих в различных кадровых ситуациях.	Системные знания правовых норм и оценки законности управленческих решений работодателя и служащих в различных кадровых ситуациях.	В целом успешные, но несистематические знания правовых норм оценки законности управленческих решений работодателя и служащих в различных кадровых ситуациях.	Фрагментарные знания правовых норм оценки законности управленческих решений работодателя и служащих в различных кадровых ситуациях.	Не знает правовые нормы оценки законности управленческих решений работодателя и служащих в различных кадровых ситуациях.	

типичных кадровых ситуаций и обеспечения законности управленческих решений	Умеет выявлять и устранять нарушение трудового и служебного законодательства, проводить проверку на предмет обеспечения законности управленческих решений.	Системные владения юридической терминологии в сфере трудового и служебного законодательства.	В целом успешные, но несистематические владения юридической терминологией в сфере трудового и служебного законодательства.	Фрагментарные владения юридической терминологией в сфере трудового и служебного законодательства.	Не владеет юридической терминологией в сфере трудового и служебного законодательства.
	Владеет навыками извлечения необходимой информации на оригинальность текста; юридической терминологией.	Системные владения навыками извлечения необходимой информации на оригинальность текста; юридической терминологией.	Владение навыками работы с нормативными извлечения необходимой информации на оригинальность текста; юридической терминологией.	Владение навыками извлечения необходимой информации на оригинальность текста; юридической терминологией.	Не продемонстрированы навыки извлечения необходимой информации на оригинальность текста; юридической терминологией.
	Владеет навыками юридического консультирования государственных и муниципальных служащих, а также работодателя по вопросам трудового и служебного права.	Системные владения навыками консультирования государственных и муниципальных служащих, а также работодателя по вопросам трудового и служебного права.	Владение навыками консультирования государственных и муниципальных служащих, а также работодателя по вопросам трудового и служебного права.	Владение навыками консультирования государственных и муниципальных служащих, а также работодателя по вопросам трудового и служебного права.	Не продемонстрированы навыки консультирования государственных и муниципальных служащих, а также работодателя по вопросам трудового и служебного права.
	Владеет навыками оценки рисков при принятии управленческих решений с учётом судебной практики, а также навыками ведения переговоров с работодателями, служащими и представителями контрольных органов.	Системные владения навыками оценки рисков при принятии управленческих решений с учётом судебной практики, а также навыками ведения переговоров с работодателями, служащими и представителями контрольных органов.	Владение навыками оценки рисков при принятии управленческих решений с учётом судебной практики, а также навыками ведения переговоров с работодателями, служащими и представителями контрольных органов.	Владение навыками оценки рисков при принятии управленческих решений с учётом судебной практики, а также навыками ведения переговоров с работодателями, служащими и представителями контрольных органов.	Не продемонстрированы навыки оценки рисков при принятии управленческих решений с учётом судебной практики, а также навыками ведения переговоров с работодателями, служащими и представителями контрольных органов.

## 2. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

№ п/п	Наименование оценочного средства*	Контролируемые разделы (темы)	Код компетенции
1	Устный опрос	Трудовое право в системе права Государственная политика занятости. Обеспечение занятости и трудоустройства; правовой статус безработного Понятие и принципы оплаты труда. Государственные гарантии по оплате труда работников. Система оплаты труда. Порядок выплаты заработной платы и ответственность за его нарушение Понятие и значение дисциплины труда и методы ее обеспечения. Внутренний трудовой распорядок. Основные права и обязанности работника и работодателя. Меры поощрения за успехи в труде. Дисциплинарная ответственность, ее виды. Меры дисциплинарного взыскания и порядок их применения. Понятие и условие возникновения материальной ответственности. Виды материальной ответственности. Порядок возмещения причинного вреда. Понятие, виды и причины трудовых споров. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Понятие и виды коллективных трудовых споров. Право на забастовку.	ОПК-3
2	Тестирование	Социальное партнерство в сфере труда Трудовой договор	ОПК-3
3	Решение правовых задач	Социальное партнерство в сфере труда Трудовой договор Рабочее время, время отдыха Дисциплинарная и материальная ответственность сторон трудового правоотношения Трудовые споры и порядок их разрешения	ОПК-3
4	Контрольная работа для очно-заочного обучения	Трудовое право в системе права Социальное партнерство в сфере труда Правовое регулирование рынка труда Основы трудового права Трудовой договор Рабочее время, время отдыха Правовое регулирование заработной платы Дисциплинарная и материальная ответственность сторон трудового правоотношения Трудовые споры и порядок их разрешения Охрана труда. Защита трудовых прав работника	ОПК-3
5	Зачет	Трудовое право в системе права России Правовое регулирование рынка труда Трудовой договор Рабочее время, время отдых Правовое регулирование заработной платы Дисциплинарная и материальная ответственность сторон трудового правоотношения	ОПК-3

### 3. Виды оценочных средств

#### 3.1. Оценочные средства для текущей аттестации

##### 3.1.1. Вопросы для устного опроса: (ОПК-3)

###### Тема 1. Введение

1. Что является предметом Трудового права?
2. Почему Трудовое право относится к отрасли частного права?
3. Раскройте сочетание частно-и публично-правовых начал в Трудовом праве?
4. Когда в России появилась отрасль и учебная дисциплина Трудовое право?
5. На чем построен учебный курс «Трудовое право»?

## *Раздел 1. Трудовое право: общая часть*

### *Тема 2. Трудовое право в системе права России*

1. Какие общественные отношения составляют предмет трудового права?
2. Раскройте особенности метода правового регулирования норм трудового права.
3. Что входит в систему отрасли трудового права?
4. Тождественны ли система трудового права и система трудового законодательства?
5. С какими отраслями права взаимодействует трудовое право?
6. Трудовые отношения и служебные отношения тождественны?
7. Определите классификацию принципов трудового права.
8. Охарактеризуйте источники трудового права.
9. Кто является субъектами трудового права?
10. Чем должны обладать субъекты трудового права?
11. Что такое правовой статус субъекта трудового права?
12. Что входит в правовой статус субъекта?
13. Какие основные права имеет работник?
14. Какие обязанности возлагаются на работника?
15. Какими правами обладает работодатель?
16. Какие обязанности возлагаются на работодателя?
17. Какими основными правами обладают профсоюзы?
18. Какие существуют виды правоотношений в сфере трудового права?
19. Кто является субъектом трудового правоотношения?

### *Тема 3. Социальное партнерство в сфере труда*

1. Что такое социальное партнерство?
2. Какие могут быть виды правоотношений по профессиональной подготовке кадров непосредственно на производстве?
3. Что понимается под социальным партнерством?
4. Кто является сторонами социального партнерства?
5. Что включает в себя система социального партнерства?
6. Как ведутся коллективные переговоры?
7. Перечислите основные принципы социального партнерства?
8. Как законодательство определяет коллективный договор?

## *Раздел 2. Трудовое право: особенная часть*

### *Тема 4. Правовое регулирование рынка труда*

1. Каким образом можно определить государственную политику занятости? Что она в себя включает?
2. Определите основные направления государственной политики в сфере занятости.
3. Перечислите и раскройте органы власти участвующие в содействии занятости.
4. Какова роль и функции Государственной службы занятости.
5. Что включает в себя деятельность органов службы занятости.
6. Какие виды и группы занятости вы знаете?
7. Кто такие безработные?
8. Укажите условия и признаки признания безработным.
9. Раскройте права и обязанности безработного.
10. Какие виды поддержки гражданам предоставляет государство?

### *Тема 5. Трудовой договор*

11. Как законодательство определяет трудовой договор?
12. Что составляет содержание трудового договора? Перечислите?
13. Как и в какой форме заключается трудовой договор?
14. Какие документы подает поступающий на работу?
15. Раскройте понятие «испытательный срок»? Для кого он устанавливается?
16. Перечислите виды договоров?
17. Трудовой договор и Служебный контракт тождественны?
18. Как осуществляется перевод работника на другую работу? Временный и постоянный перевод.
19. Перечислите общие основания прекращения трудового договора?
20. Каков порядок расторжения трудового договора по инициативе работника?
21. Каков порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя?
22. Какие гарантии существуют при увольнении работника.

### *Тема 6. Рабочее время, время отдыха*

1. Что понимается под рабочим временем?
2. Перечислите виды рабочего времени?
3. Что понимается под режимом рабочего времени?
4. Раскройте следующие понятия «рабочий день», «рабочая смена», «график сменности», «рабочая неделя», «вахтовый метод работы»?
5. Какие существуют виды учета рабочего времени?
6. Что такое сверхурочная работа?
7. В каких случаях могут привлекать к сверхурочной работе?
8. Какие существуют виды времени отдыха?
9. Какие бывают очередные ежегодные отпуска?
10. Какие бывают периодические отпуска?
11. Каков порядок предоставления отпусков?

### *Тема 7. Правовое регулирование заработной платы*

1. Дать понятие заработной платы.
2. Раскрыть структуру заработной платы.
3. Объясните принципы оплаты труда.
4. Какова система государственных гарантий по оплате труда.
5. Что такое МРОТ? От чего зависит его величина?
6. Какие вы знаете формы заработной платы.
7. Раскройте тарифную систему оплаты труда, ее назначения и элементы.
8. Каковы ограничения удержаний из заработной платы.
9. Каков порядок выплаты заработной платы.
10. Какая наступает ответственность за нарушение условий оплаты труда.

### *Тема 8. Дисциплинарная и материальная ответственность сторон трудового правоотношения*

1. Дайте понятие дисциплины труда в субъективном и объективном смысле?
2. Какие существуют методы обеспечения трудовой дисциплины?
3. Из каких разделов состоят правила внутреннего распорядка?
4. Перечислите основные обязанности работника и работодателя?
5. Какие меры поощрения применяются в сфере трудового права?
6. Каков порядок наложения дисциплинарных взысканий?

7. Назовите основания и условия возникновения материальной ответственности?
8. Назовите виды материальной ответственности?
9. В каких случаях наступает полная материальная ответственность?
10. В каких случаях наступает ответственность работодателя?
11. Какие существуют виды возмещения вреда работнику?

*Тема 9. Трудовые споры и порядок их разрешения*

1. Каковы причины возникновения трудовых споров?
2. Назовите виды трудовых споров?
3. Каков порядок рассмотрения индивидуальных споров?
4. Каков порядок исполнения решений КТС?
5. Как рассматриваются коллективные трудовые споры?
6. В каких организациях не допускаются забастовки?
7. Каков порядок проведения забастовки?
8. Каковы правовые последствия признания забастовки незаконной?

*Тема 10. Охрана труда. Защита трудовых прав работника*

1. Каковы основные принципы организации охраны труда?
2. Каковы обязанности работника по охране труда?
3. Каков порядок проведения расследований несчастных случаев на производстве?
4. Какие существуют органы по охране труда?
5. В чем состоят особенности охраны труда женщин?
6. Каковы особенности охраны труда молодежи и лиц с пониженной трудоспособностью?
7. Что понимается под защитой трудовых прав в широком и узком смысле?
8. Какие органы осуществляют контроль в сфере труда?
9. Перечислите основные задачи органов Федеральной инспекции труда.

**ОЦЕНИВАНИЕ УСТНОГО ОТВЕТА: (ОПК-3)**

Шкала оценивания		Критерии оценивания
Зачтено	Отлично	обучающийся строит ответ логично в соответствии с планом, обнаруживает максимально глубокое знание профессиональных терминов, понятий. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры. Обнаруживает аналитический подход в освещении различных концепций. Делает содержательные выводы. Демонстрирует знание специальной литературы в рамках учебного методического комплекса и дополнительных источников информации.
	<i>Хорошо</i>	обучающийся строит свой ответ в соответствии с планом. В ответе представлены различные подходы к проблеме, но их обоснование недостаточно полно. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры, однако наблюдается некоторая непоследовательность анализа. Выводы правильны. Речь грамотна, используется профессиональная лексика. Демонстрирует знание специальной литературы в рамках учебного методического комплекса и дополнительных источников информации.
	<i>Удовлетворительно</i>	ответ недостаточно логически выстроен, план ответа соблюдается непоследовательно. Студент обнаруживает слабость в развернутом раскрытии профессиональных понятий. Выдвигаемые положения декларируются, но недостаточно аргументируются. Ответ носит преимущественно теоретический характер, примеры отсутствуют.
Не зачтено	<i>Неудовлетворительно</i>	Обучающийся допускает существенные пробелы в знаниях основных разделов учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи

### 3.1.2. Тестовые задания (ОПК-3)

*Тема: Социальное партнерство в сфере труда*

**1. Коллективные договоры заключаются в соответствии с:**

- а) международными соглашениями
- б) генеральным коллективным договором
- в) трудовым кодексом РФ

**2. Сторонами коллективного договора выступают:**

- а) работники (их представители) и работодатель (его представители)
- б) работники, работодатель и органы местного самоуправления
- в) работники, работодатель и государственные органы

**3. Действие коллективного договора распространяется на:**

- а) всех работников организации
- б) только на членов профсоюза
- в) только на тех, кто проголосовал за его заключение

**4. Представители стороны, получившей уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров:**

- а) не обязаны вступать в переговоры
- б) обязаны вступить в переговоры в течение 10 календарных дней
- в) обязаны вступить в переговоры в течение 7 календарных дней

**5. В коллективном договоре можно предусмотреть:**

- а) увеличение заработной платы в связи с инфляцией
- б) дополнительные основания увольнения работников
- в) особый порядок увольнения в данной организации

**6. Укажите незаконное условие коллективного договора:**

- а) о предоставлении дополнительного выходного дня
- б) о сроке действия коллективного договора (5 лет)
- в) о дополнительном социальном страховании

**7. Коллективный договор заключается на:**

- а) 5 лет
- б) 3 года
- в) на неопределенный срок

**8. Коллективный договор вступает в силу:**

- а) со дня государственной регистрации
- б) со дня подписания его сторонами
- в) с даты проведения собрания трудового коллектива

**9. Региональное соглашение заключается:**

- а) на уровне РФ
- б) на уровне муниципального образования
- в) на уровне субъекта федерации

**10. генеральное соглашение распространяется на территорию:**

- а) РФ

- б) субъекта федерации
- в) конкретной организации

*Тема: Трудовой договор*

**1. Стороны трудовых отношений — это:**

- а) работник и работодатель;
- б) работник, работодатель и посредник (например, биржа труда);
- в) работодатель и посредник (например, биржа труда).

**2. Трудовой договор заключается:**

- а) с момента фактического допуска к работе независимо от того, был ли заключен трудовой договор;
- б) с начала течения испытательного срока;
- в) после получения устного согласия руководителя предприятия о приеме на работу.

**3. Трудовой договор вступаете силу:**

- а) с оговоренной в нем даты;
- б) с момента его подписания;
- в) с момента фактического допущения работника к работе.

**4. Трудовые договоры могут заключаться:**

- а) только на определенный срок;
- б) на определенный либо на неопределенный срок;
- в) сроком на 10 лет.

**5. Работодатель — физическое лицо, обязан:**

- а) оформить трудовой договор и зарегистрировать его в органах местного самоуправления;
- б) уплачивать страховые взносы и другие платежи;
- в) оформить страховые свидетельства государственного пенсионного страхования;
- г) вести трудовые книжки;
- д) вести личные дела.

**6. При приеме на работу испытательный срок не может превышать:**

- а) 3 месяцев;
- б) 2 месяцев;
- в) 3 недели.

**7. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме:**

- а) за 30 дней;
- б) за 7 дней;
- в) за 2 недели;
- г) предварительного уведомления вообще не требуется

**8. Об изменении существенных условий, предусмотренных трудовым договором, работодатель — физическое лицо — в письменной форме предупреждает работника не менее чем:**

- а) за 7 дней;
- б) за 10 дней;
- в) за 14 дней.

**9. Перевод на другую постоянную работу и перемещение осуществляется:**

- а) с письменного согласия работника;
- б) с устного согласия работника;

в) согласие работника не требуется.

**10. В каких случаях допускается увольнение работника по инициативе администрации:**

- а) в случае беременности;
- б) в случае временной нетрудоспособности;
- в) в случае появления на работе в нетрезвом состоянии;
- г) инвалидов;
- д) лиц от 15 до 18 лет?

**ОЦЕНИВАНИЕ ОТВЕТА НА ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ: (ОПК-3)**

<b>Шкала оценивания</b>	<b>Критерии оценивания</b>
<i>Отлично (высокий уровень)</i>	выставляется, если задание выполнено на 85-100%
<i>Хорошо (продвинутый уровень)</i>	выставляется, если задание выполнено на 70-84%
<i>Удовлетворительно (пороговый уровень)</i>	выставляется студенту, если задание выполнено на 50-69%
<i>Неудовлетворительно (ниже порогового уровня)</i>	выставляется студенту, если задание выполнено менее чем на 50%

**3.1.3. Правовые задачи**

Решение задач преследует цель развития у студентов навыков самостоятельной работы с нормативной базой, практического применения теоретических положений учебной и научной литературы, умения самостоятельно выделить главную проблему и найти конструктивные возможности ее решения.

Приступая к решению задачи, студент должен хорошо уяснить ее условие и исходя из уже полученных им знаний в области теории и норм права установить, какие вопросы вытекают из содержания задачи, т.е. помимо поставленного вопроса могут возникать дополнительные, которые студент должен заранее продумать. Если в задаче уже приведено решение суда или иного органа, требуется оценить его обоснованность и законность. Решение задачи должно быть мотивированным, обоснованным теоретически и, если требуется, со ссылкой на конкретную норму права. Поэтому даже правильный ответ не может быть признан удовлетворительным, если он лишен обоснования.

**Пример решения задачи по трудовому праву.** 16-летний Михайлов подал заявление в ресторан «Ползунов» о приеме его на работу в качестве кухонного работника. Администрация потребовала у него предоставления трудовой книжки, паспорта, характеристики с предыдущего места работы и справок о состоянии здоровья, наличии жилплощади и семейном положении. Установив, что Михайлов не имеет трудовой книжки, так как только окончил школу, и что он вместе с матерью проживает в съемной квартире, администрация отказала ему в приеме на работу.

*Права ли администрация ресторана?*

**Ответ.** В соответствии со ст. 63 ТК Михайлов достиг возраста, с которого допускается заключение трудового договора. Согласно ст. 65 ТК в которой говорится о том, какие документы предъявляются при приеме на работу, администрация ресторана неправомерно потребовала с Михайлова трудовую книжку, поскольку он впервые поступает на работу, и она должна оформляться работодателем; характеристику с предыдущего места работы; справку о наличии жилплощади и семейном положении. Справку о состоянии здоровья администрация вправе требовать на основании ст. 69 ТК у лиц, не достигших 18 лет. Соответственно, администрация ресторана не вправе по указанной причине отказывать Михайлову в приеме на работу.

Согласно п. 5 ст. 64 ТК Михайлов может потребовать от администрации ресторана сообщить ему причину отказа в письменной форме и обжаловать его в суде.

***Тема: Социальное партнерство в сфере труда***

1. Администрация казенного машиностроительного завода направила в профком завода представление на пересмотр норм выработки в заготовительном и сборочном цехах. Профком возвратил документы без рассмотрения, указав, что это не входит в его компетенцию, поскольку рабочие цеха сборки являются не членами профсоюза, входящего в ФНПР, а членами профсоюза «Солидарность». Что же касается работников заготовительного цеха, то они уже полгода не члены профсоюза. Директор ввел новые нормы своим приказом без согласования.

*Законны ли действия директора? Обоснован ли отказ профкома?*

1. На химкомбинате действовали две профсоюзные организации, входящие в разные общероссийские профобъединения. Перед началом переговорной процедуры по заключению коллективного договора 16 работников компьютерного цеха создали и зарегистрировали свой самостоятельный профсоюз и избрали профком. На конференции обсуждались три проекта коллективного договора, все были утверждены и подписаны генеральным директором и председателями соответствующих профкомов.

Комитет по труду и занятости областной администрации, куда договоры были представлены для регистрации, возвратил эти акты, указав на необходимость представления только одного коллективного договора.

*Обоснован ли отказ? Каков порядок заключения договоров в организациях с несколькими профсоюзами?*

2. В аграрном университете традиционно вместо коллективного договора между ректором и профкомом заключалось соглашение по охране труда и социальным вопросам. Один из пунктов соглашения предусматривал предоставление матерям (членам профсоюза), имеющим детей в возрасте от 3 до 5 лет, дополнительного семидневного отпуска с сохранением заработной платы. Ассистенту Белобородовой отпуск не дали, поскольку она не состояла в профсоюзе.

Последовало заявление в суд. Суд в иске отказал, сославшись на то, что подобные правила могут устанавливаться лишь коллективным договором, зарегистрированным в установленном порядке. *Прав ли суд?*

3. При проверке соблюдения законодательства о труде в АО «Маяк» правовым инспектором труда было выявлено следующее: 1) коллективный договор утверждался по подразделениям с января по март; 2) на момент проверки часть обязательств администрацией и профкомом не выполнена; 3) в содержание коллективного договора включены следующие условия: лишение всех членов бригады месячных или квартальных премиальных выплат, если один из членов бригады нарушит трудовую дисциплину; явка всех работников на работу не менее чем за 15 минут до начала смены. Считая это нарушением трудового законодательства, инспектор потребовал внесения соответствующих изменений в коллективный договор.

*Обосновано ли такое требование?*

4. Областная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в одном из пунктов заключенного на очередной год соглашения зафиксировала правило о разрешении всех разногласий между работодателями и наемными работниками только путем переговоров и отказ от применения забастовок. Со ссылкой на это соглашение генеральный директор организации «Эра» обратился в областной суд с заявлением о признании незаконной забастовки рабочих филиала

«Рекорд», требующих выплаты задолженности по заработной плате и осуществления мероприятий по технике безопасности, предусмотренных коллективным договором.

*Каким и почему должно быть решение областного суда?*

6. В коллективном договоре одного из предприятий г. Барнаула содержится условие, согласно которому лица, нарушающие трудовую дисциплину, в частности, опаздывающие на работу и прогуливающие, могут привлекаться к сверхурочной работе без какой-либо дополнительной оплаты.

*Является ли законным такое условие коллективного договора?*

### ***Тема: Понятие трудового договора***

1. Комисаров заключил договор с администрацией стадиона «Торпедо», по которому его бригада обязалась привести в порядок футбольное поле. Работа длилась 14 дней. По окончании работы во время расчета Комисаров потребовал выплатить всем членам бригады вознаграждение за сверхурочные работы. Однако администрация отказалась, ссылаясь на то, что хотя Комисаров и значился в договоре бригадиром, однако состав и даже фамилии бригады в договоре не были указаны.

*Как решить спор между Комисаровым и администрацией стадиона?*

*Какова природа возникших отношений?*

2. 15-летний Воробьев поступил на работу в качестве ученика слесаря. Его отец потребовал от директора завода увольнение своего сына, так как тот поступил на работу вопреки запрету родителей. Семья материально обеспечена, и подросток должен учиться в дневной общеобразовательной школе и получить среднее образование.

Вызванный в кабинет директора завода Воробьев заявил отцу и директору, что он желает приобрести рабочую квалификацию и намеривается продолжить учебу, поступив в вечернюю школу.

*Как должен поступить директор завода?*

*Могут ли родители запретить ребенку устроиться на работу? С какого возраста наступает трудовая дееспособность?*

3. Директор ресторана «Чайка» допустил к работе в качестве ученика кондитера Вазову, 16 лет, без справки медицинского освидетельствования, без предъявления паспорта и документа об образовании. Вскоре при прохождении медосмотра у Вазовой было выявлено кожное заболевание. Кроме того, в отделе кадров ресторана на ее имя не было трудовой книжки, хотя Вазова проработала один месяц.

*Какова особенность приема на работу в организации общественного питания, детские учреждения?*

*Какие требуются документы при приеме на работу?*

4. При приеме на работу от Воробьевой и Орловой соответственно на должности экономиста и кассира администрация АО «Юниор» потребовала следующие документы: паспорт, трудовую книжку, диплом об окончании вуза, справку о состоянии здоровья, характеристику с прежнего места работы.

*Правомерно ли требование администрации? При ответе сослаться на нормативные акты.*

5. 1 марта Байков был принят на работу бухгалтером ОАО «Система». 1 июня администрация общества издала приказ об увольнении Байкова как не выдержавшего испытания.

Байков возражал против увольнения, поскольку, по его мнению: 1) был пропущен

срок, установленный для проведения испытания данной категории работников; 2) увольнение не было предварительно согласовано с профсоюзным комитетом ОАО «Система».

Спор был передан на рассмотрение комиссии по трудовым спорам.

*Можно ли считать Байкова принятым на работу с испытательным сроком? Какое решение должна вынести комиссия по трудовым спорам?*

6. 15 октября Орлов был принят на работу в качестве кочегара отопительной установки в г. Краснодаре. 10 апреля он был уволен в связи с окончанием отопительного сезона. Орлов против увольнения не возражал, но потребовал выплаты выходного пособия и компенсации за неиспользованный отпуск.

*Является ли Орлов сезонным работником? Как решить дело по существу?*

7. Маслова обратилась 10 февраля с письменным заявлением к администрации, где она работала бухгалтером, с просьбой уволить ее с работы, так как она намерена перейти на работу в другое учреждение, где ей предлагают вышеоплачиваемую работу. 25 марта того же года администрация издала приказ об увольнении Масловой по собственному желанию (ст. 80 ТК). Маслова обжаловала увольнение в КТС, при этом она объяснила, что в феврале у нее действительно была возможность поступить на другую работу, но теперь у нее такой возможности нет.

*Подлежит ли требование Масловой удовлетворению? Каков порядок расторжения трудового договора по ст. 80 ТК?*

8. После возникшей ссоры с одним из сотрудников института Склярков обратился к администрации с просьбой освободить его от занимаемой должности по собственному желанию. В этот же день был издан приказ об увольнении Скляркова по соглашению сторон (ст. 78 ТК). Через 2 дня после издания приказа Склярков потребовал свое заявление обратно. Администрация института возражала.

*Кто прав? Решите данный спор.*

9. Заведующая складом Мухина подала заявление об увольнении по собственному желанию. По истечении двух недель администрация заявила, что не смогла найти подходящего работника, и отказалась принять материальные ценности, вверенные Мухиной, и выдать трудовую книжку.

*Может ли Мухина самовольно оставить работу и куда ей обратиться с требованием о расторжении трудового договора? Как будет решено это дело?*

### ***Тема: Рабочее время, время отдыха***

1. В управление пожарно-сторожевой охраны были приняты на работу: ночным сторожем – студент университета Цыганков – на неполную рабочую неделю; Скоков – слесарем-водопроводчиком – на неполный рабочий день, так как полный рабочий день он работал в другой организации; Юрченко – бухгалтером на неполный рабочий день, поскольку она работает в другом учреждении. Через год работы все они потребовали предоставить им оплачиваемый ежегодный отпуск. Администрация отказала всем, мотивируя это тем, что работники являются совместителями. Все сотрудники обратились в комиссию по трудовым спорам (КТС).

*Имеют ли указанные работники право на ежегодный оплачиваемый отпуск по данному месту работы?*

*Решите данный спор.*

2. Павлова поступила на работу в швейное объединение в качестве кладовщика готовой продукции. В трудовом договоре был установлен 7-часовой рабочий день. Через 2

года она обратилась к администрации установить для нее 4-часовой рабочий день, поскольку она вынуждена осуществлять уход за тяжело заболевшим отцом, проживающим с ней в одной квартире. Администрация, ссылаясь на необходимость ее пребывания по условиям работы в течение 7-часового рабочего дня, отказала Павловой в ее просьбе, предложив уволиться по собственному желанию.

*Об установлении какой продолжительности рабочего дня просила работница?*

*Каковы основания и порядок его установления?*

*Законны ли действия администрации?*

**3.** В выборный профсоюзный орган организации «Спорт» обратилась Князева, мать двоих детей, с просьбой установить для нее скользящий (гибкий) график работы, который обеспечит ей лучшие условия для сочетания семейных обязанностей с ее работой. Директор организации отказал в просьбе Князевой, ссылаясь на то, что в правах внутреннего трудового распорядка возможность такого режима не установлена, кроме того, он не знает, как и на основании чего будут при таком режиме производиться учет ее рабочего времени и, соответственно, оплата труда.

*Законна ли просьба работницы?*

*В чем суть скользящего (гибкого) графика работы?*

*В отношении каких категорий работников и на основании чего допускается его установление?*

*Как производится учет рабочего времени при скользящем (гибком) графике работы?*

**4.** В связи с необходимостью завершения укладки бетона при строительстве многоэтажного дома старший производитель работ отдал распоряжение оставаться всем бетонщикам на работе до полной укладки привезенного бетона. В связи с этим указанные работники переработали на объекте сверх своей ежедневной нормы по 4 ч. Работники заинтересовались у прораба, как будет компенсирована такая переработка. Однако прораб ответил, что поскольку бетон был доставлен с нарушением установленного времени его подвоза, а рабочие часть времени в течение рабочего дня не работали, никакой компенсации за дополнительные часы не будет.

*Имела ли место в данном случае сверхурочная работа?*

*В чем ее суть и какой порядок привлечения к сверхурочной работе?*

**5.** В период ухода за ребенком Синцова получила извещение о начале государственных экзаменов в вузе, где она обучалась по вечерней форме. Она обратилась с заявлением о предоставлении оплачиваемого отпуска.

*Как должен быть решен вопрос? Можно ли требовать одновременно с предоставлением учебного отпуска сохранения пособия по уходу за ребенком?*

*Охарактеризуйте особенности приема на работу и увольнения всех женщин, а также укажите на отпуска, на которые имеют право беременные женщины и женщины-матери.*

**6.** В соответствии с графиком отпусков, действующим в организации, токарь 5-го разряда Михайлов должен уйти в отпуск на 28 календарных дней с 1 июля 2007 г. В связи с тем, что организация получила дополнительную финансовую поддержку для выполнения важного заказа, работодатель сообщил Михайлову, что в указанный период отпуск предоставить ему нельзя, так как выполнение полученного заказа невозможно без квалифицированных работников на его участке.

*Правильны ли действия работодателя?*

*Как должен быть урегулирован этот спор?*

*Возможно ли перенесение отпуска на следующий год, и в каком порядке?*

7. Тракторист Бурков 5 мая 2007 г. подал заявление о приеме на работу в торфопредприятие, намереваясь работать там постоянно. Трудовой договор в письменной форме с ним не заключали, с приказом о приеме на работу не ознакомили, но в отделе кадров сообщили, что он принят и может приступать к работе. 4 октября 2007 г. ему вручили приказ об увольнении в связи с окончанием сезона. Не возражая против увольнения, Бурков потребовал от руководства выплаты ему денежной компенсации за неиспользованный отпуск.

*Законно ли требование Буркова?*

**Тема: «Дисциплинарная и материальная ответственность сторон трудового правоотношения»**

1. Начальником цеха слесарю Петрову было дано срочное задание: отремонтировать конвейер и пустить его в эксплуатацию, поскольку из-за простоя цех уже в течение 5 дней не выполняет производственный план. В связи с невыполнением указанного задания начальник цеха объявил Петрову строгий выговор, лишил его премиальной доплаты в размере 100%. Считая примененное взыскание необоснованным, Петров обратился в комиссию по трудовым спорам, пояснив, что отремонтировать конвейер было невозможно из-за его устаревшей конструкции и отсутствия необходимых деталей, о чем он докладывал мастеру.

*Что понимается под нарушением трудовой дисциплины? Каким органом и какое решение должно быть вынесено по делу?*

2. Токарь Остроумов был уволен с работы по п. 5 ст. 81 ТК за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, так как в течение года на него наложено три дисциплинарных взыскания.

При рассмотрении его иска о восстановлении на работе в суде выяснилось, что никаких объяснений до наложения взысканий администрация от него не потребовала. Кроме того, за третий проступок администрация объявила ему строгий выговор и одновременно уволила его.

*Подлежит ли Остроумов восстановлению на работе? Решите дело.*

3. Рабочий хозяйства Розов 9 октября не вышел на работу, мотивируя тем, что не согласен с новыми нормами выработки, введенными администрацией 5 октября этого же года. Пересмотр норм выработки администрацией был осуществлен по согласованию с профкомом хозяйства. При этом работники не были заранее извещены об их введении. Считая, что Розов допустил нарушение трудовой дисциплины, администрация хозяйства наложила на него взыскание (выговор) и предупредила, что если он не приступит к работе, то к нему будут применены более строгие меры.

*Какие нарушения были допущены администрацией хозяйства и что сделано правильно?*

*Как должен был поступить Розов в рассматриваемом случае?*

4. Экономист Иванова опоздала на работу на 30 минут, а к концу рабочего дня, почувствовав недомогание, ушла на 1 час раньше положенного времени. На следующий день она не вышла на работу в связи с болезнью, которая продолжалась свыше 1 месяца. По возвращении на работу Иванова узнала, что за неоднократное нарушение трудовой дисциплины она была переведена рабочей по цеху сроком на 3 месяца. Считая приказ директора незаконным, Иванова обратилась в комиссию по трудовым спорам, указав в заявлении, что системы нарушений в данном случае не было (опоздание на работу и преждевременный уход с нее – одно нарушение).

*Что понимается под Систематическим неисполнением трудовых обязанностей? Имеет ли право администрация наказать работника в период его болезни? В какой срок налагаются дисциплинарные взыскания? Как должна решить спор комиссия по трудовым спорам?*

**5.** За появление на работе в выходной день в нетрезвом состоянии рабочему пивоваренного завода «Красный Восток» Журавлеву был объявлен выговор, который он обжаловал в комиссии по трудовым спорам.

*Как должен быть решен данный спор?*

**5.** Тракторист ремонтно-строительного управления (РСУ) Белов по окончании рабочей смены самовольно использовал закрепленный за ним трактор с прицепом для перевозки грузов граждан. В результате произошедшей по его вине аварии были повреждены трактор и частный жилой дом. РСУ как владелец источника повышенной опасности понесло расходы по ремонту жилого дома и трактора с прицепом. Кроме того, РСУ были причинены убытки в виде неполученных доходов, так как трактор не использовался по назначению в течение 10 дней.

*Имеется ли основание для привлечения Белова к материальной ответственности за ущерб, причиненный РСУ, в данной ситуации? Если имеется, то в каком размере и в каком порядке будет возмещен ущерб?*

**6.** По вине водителя таксомоторного парка Хохрякова произошла авария, в результате которой машина простояла в ремонте 12 дней. Администрация таксомоторного парка потребовала, чтобы Хохряков возместил убытки, состоящие из стоимости ремонта машины и суммы, не полученной от пассажиров за время простоя такси.

Хохряков отказался возмещать убытки, объяснив отказ тем, что он по основной специальности является слесарем-механиком и сам мог бы отремонтировать машину, но администрация ему этого не предлагала.

*Подлежат ли удовлетворению требования администрации и в каком размере?*

*Могут ли быть взысканы убытки в полном объеме?*

*Обязана ли была администрация предложить Хохрякову отремонтировать машину перед тем, как обращаться с требованием о возмещении материального вреда?*

*В каком порядке подлежат удовлетворению требования администрации?*

*Возможно ли удержание из заработной платы непосредственно, или администрация должна обратиться в суд?*

**7.** Слесарь-механик Сапожков неоднократно выносил с предприятия дорогие детали и затем продавал их. Было заведено уголовное дело. В ходе следствия установили, что Сапожков похитил деталей на сумму 30 тыс. руб. Суд приговорил Сапожкова по ст. 158 УК к штрафу в размере 200 МРОТ.

*Может ли администрация наряду с уголовной ответственностью привлечь Сапожкова к возмещению причиненного им ущерба в полном размере?*

**8.** Шахтеры Максимов и Галкин возвращались с шахты в рабочий поселок на автобусе, арендованном предприятием у автобазы. По вине водителя автобуса произошла авария. Максимов и Галкин получили увечья и были признаны инвалидами второй группы.

*Кто и в каком порядке должен возместить ущерб Галкину и Максимова и нести материальную ответственность?*

**Тема: «Трудовые споры и порядок их разрешения»**

1. Старший бухгалтер лесхоза Германова была переведена в объединение по производству тары на должность заместителя главного бухгалтера с месячным испытательным сроком.

Через три недели администрация предложила Германовой вернуться на прежнюю работу в связи с недостаточным опытом работы. От перевода работница отказалась, после чего был издан приказ об увольнении Германовой как не выдержавшей испытание. Работница с таким приказом не согласилась и обратилась в комиссию по трудовым спорам лесхоза. При рассмотрении трудового спора стороны в КТС к единому мнению не пришли и предложили Германовой обратиться в суд.

*Предложите свой вариант решения ситуации.*

2. Доцент Львов был уволен из института по п. 3 ст. 81 ТК. Приказ об увольнении был издан в соответствии с решением аттестационной комиссии института. Считая увольнение незаконным, он обратился в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании оплаты за вынужденный прогул. Суд отказал истцу в рассмотрении его требований из-за его неподведомственности суду.

*Законно ли требование суда? Решите дело по существу.*

3. Токарь Грачев обратился в мае в КТС с просьбой о выплате вознаграждения за сверхурочную работу, на которую его привлекли в январе. Секретарь КТС отказался принять заявление Грачева, ссылаясь на пропущенный срок.

*Правомерны ли действия КТС? Каков порядок обращения и приема заявлений в КТС и кто его определяет?*

4. Инспектор-технолог Васильева обратилась в суд с заявлением о восстановлении на работе, с которой она была уволена по сокращению штатов, и о выплате заработной платы за вынужденный прогул. В заявлении Васильева указала, что она – единственный трудоспособный член семьи и на ее иждивении находятся малолетние сын и дочь.

*Каков порядок рассмотрения трудовых споров об увольнении? Как должно быть решено это дело?*

## ОЦЕНИВАНИЕ РЕШЕНИЯ ЗАДАЧ

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 («отлично»)	обучающийся решил задачу верно, ответ сформулирован обоснованно, логично и последовательно
4 («хорошо»)	обучающийся решил задачу преимущественно верно, ответ сформулирован обоснованно, имеется одна негрубая ошибка.
3 («удовлетворительно»)	обучающийся решил задачу преимущественно верно, ответ сформулирован с нарушением логики, ответ не полный, имеются две или три негрубые ошибки.
2 («неудовлетворительно»)	обучающийся решил задачу неверно, обоснования верные, либо дан верный ответ без его обоснования, сделаны негрубые ошибки.

### 3.1.4. Задания для выполнения контрольной работы студентами очно-заочного обучения (ОПК-3)

Прежде чем приступить к выполнению контрольной работы целесообразно ознакомиться с материалами лекционных и практических занятий по данной дисциплине, освоенных во время занятий.

Для обеспечения большей самостоятельности, рекомендуется проводить контрольную работу по вариантам. Вариант определяется по первой букве фамилии студента. В каждом варианте содержится теоретическая часть и практическая часть:

название темы с примерным планом вопросов и задача по трудовому или гражданскому праву, для решения которой необходимо использовать трудовое или гражданское законодательство РФ соответственно.

Контрольная работа должна быть результатом самостоятельного изучения указанной темы. Недостаточно использовать только учебную литературу; необходимо обращаться к монографиям, научным статьям и нормативным актам. Не допускается дословное переписывание страниц учебников и иных источников; изложение материала должно носить проблемный характер с обязательным указанием автора, точка зрения которого излагается.

Необходимо учитывать требования не только содержательного, но и формального характера: работа выполняется на листах формата А4 исходя из объема – 15 – 20 листов 14-м шрифтом; на одной стороне с соблюдением полей; страницы пронумерованы; сделаны сноски на используемую литературу.

Работа включает титульный лист, содержание, введение, основную часть (главы и параграфы), заключение и список использованных источников.

Использование представленных заданий призвано способствовать развитию у студентов навыков самостоятельной работы с нормативной базой, учебной и научной литературой, умения самостоятельно выделить главную проблему и найти конструктивные возможности ее решения:

### **Вариант 1 (А-В)**

**Тема: «Трудовые споры»**

**План работы:**

1. Понятие, классификация, общая характеристика трудовых споров.
2. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
3. Коллективные трудовые споры: предмет, стороны, порядок рассмотрения.
4. Забастовка.

Решить задачу:

15 –летний Воробьев поступил на работу в качестве ученика слесаря. Его отец потребовал от директора завода увольнение своего сына, так как тот поступил на работу вопреки запрету родителей. Семья материально обеспечена, и подросток должен учиться в дневной общеобразовательной школе, и получить среднее образование.

Вызванный в кабинет директора завода Воробьев заявил отцу и директору, что он желает приобрести рабочую квалификацию и намеривается продолжить учебу, поступив в вечернюю школу.

*Как должен поступить директор завода?*

*Могут ли родители запретить ребенку устроиться на работу? С какого возраста наступает трудовая дееспособность?*

### **Вариант 2 (Г-Е)**

**Тема: «Социальное партнерство»**

**План работы:**

1. Понятие, принципы, формы социального партнерства в сфере труда.
2. Органы социального партнерства. Основные формы участия работников в управлении организацией.
3. Коллективные переговоры, коллективный договор: порядок проведения, заключения.
4. Стороны, содержание и действие коллективного договора.
5. Понятие соглашения как правового акта социального партнерства: стороны, содержание и действие соглашения.

Решить задачу:

Маслова обратилась 10 февраля с письменным заявлением к администрации, где она работала бухгалтером, с просьбой уволить ее с работы, так как она намерена перейти на работу в другое учреждение, где ей предлагают вышеоплачиваемую работу. 25 марта того же года администрация издала приказ об увольнении Масловой по собственному желанию (ст.80 ТК РФ). Маслова обжаловала увольнение в КТС, при этом она объяснила, что в феврале у нее действительно была возможность поступить на другую работу, но теперь у нее такой возможности нет.

*Подлежит ли требование Масловой удовлетворению? Каков порядок расторжения трудового договора по ст.80 ТК РФ?*

**Вариант 3 (Ж-И)**

**Тема «Трудовой договор»**

**План работы**

1. Понятие, субъекты, содержание, виды трудового договора.
2. Правила приема на работу (ст. 16, 18-21, 223).
3. Перевод на другую работу.
4. Прекращение трудового договора.
5. Восстановление незаконно уволенных и незаконно переведенных работников.

Решить задачу:

Токарь АО «Профиль» Коваленко был уволен с работы по п. 6. ст. 81 ТК РФ. Не согласившись с увольнением, он обратился с иском о восстановлении на работе в суд.

В ходе судебного заседания было установлено, что Коваленко действительно допускал прогулы.

*Что следует считать прогулом?*

*Где дается понятие прогула?*

*Как должен суд решить дело по существу?*

*Каковы правовые последствия незаконного увольнения?*

**Вариант 4 (К-М)**

**Тема: «Трудовой распорядок. Дисциплина труда»**

**План работы:**

1. Понятие и значение дисциплины труда. Методы ее обеспечения.
2. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
3. Меры поощрения за успехи в труде.
4. Дисциплинарная ответственность, ее виды.
5. Дисциплинарный проступок и меры дисциплинарного взыскания.
6. Порядок наложения и снятия дисциплинарного взыскания.

Решить задачу:

В связи с производственной необходимостью льнокомбината директор предложил всем работникам выйти на работу (выходной день), за что обещал полагающейся им отгул присоединить к ежегодному отпуску. Ряд работников согласились, но многие заявили, что они хотят, чтобы работа в субботу была компенсирована данной оплатой. Некоторые работники не согласились выйти на работу в выходной день, указав, что она возможна только по распоряжению правительства.

*Законны ли действия директора комбината?*

*В каких случаях и на основании чего возможно привлечение работников к работе в выходной день?*

*Как компенсируется эта работа?*

**Вариант 5 (Н-П)**

## **Тема: Правовое регулирование рабочего времени и время отдыха**

### **План работы:**

1. Понятие и виды рабочего времени.
2. Различия сокращенного и неполного времени.
3. Сверхурочные работы: условия и порядок их ведения.
4. Режим и учет рабочего времени.
5. Понятие и виды времени отдыха.
6. Отпуск: основной, дополнительный, социальный, целевой, периодический.

### Решить задачу:

Супруга инженера Беляева обратилась к директору АО, где он работал, и просила оказать воздействие на ее мужа, который пропивает почти всю заработную плату. Директор распорядился заработную плату Беляева выдавать ежемесячно не ему, а его жене.

Узнав об этом, Беляев обратился в комиссию по трудовым спорам с требованием отменить это распоряжение, так как в организации работает он, а не его супруга.

*Может ли быть ограничена трудовая правоспособность работника при изложенных обстоятельствах?*

*Как решить данный спор по существу?*

## **Вариант 6 (Р-Т)**

### **Тема: «Материальная ответственность»**

#### **План работы:**

1. Понятие, значение, виды, основания возникновения материальной ответственности.
2. Материальная ответственность работника за вред, причиненный производству: ее виды и пределы.
3. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
4. Определение размера причиненного ущерба и порядок его возмещения.
5. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику, в связи с нарушением его права на труд, задержкой выплаты заработной платы, причинения морального ущерба.
6. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику трудовым увечьем.

### Решить задачу:

Тракторист ремонтно-строительного управления (РСУ) Белов по окончании рабочей смены самовольно использовал закрепленный за ним трактор с прицепом для перевозки грузов граждан. В результате произошедшей по его вине аварии были повреждены трактор и частный жилой дом. РСУ как владелец источника повышенной опасности понесло расходы по ремонту жилого дома и трактора с прицепом. Кроме того, РСУ были причинены убытки в виде неполученных доходов, так как трактор не использовался по назначению в течение 10 дней.

*Имеется ли основание для привлечения Белова к материальной ответственности за ущерб, причиненный РСУ в данной ситуации? Если имеется, то, в каком размере, и в каком порядке будет возмещен ущерб?*

## **Вариант 7 (У-Х)**

### **Тема: «Защита трудовых прав работников»**

#### **План работы:**

1. Понятие защиты трудовых прав работников. Субъекты, осуществляющие защиту трудовых прав работников.
2. Формы, способы и меры защиты трудовых прав работников.
3. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.
4. Федеральная инспекция труда: функции и полномочия.
5. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
6. Осуществление профессиональными союзами контроля за соблюдением работодателями законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
7. Иные формы защиты прав и интересов работников профессиональными союзами. Выражение профсоюзным органом мнения при принятии работодателем решений, затрагивающих права и интересы работников.
8. Самозащита работниками трудовых прав.

Решить задачу:

Приказом руководства предприятий городского транспорта по согласованию с соответствующим выборным профсоюзом водители и кондукторы автобусов, троллейбусов и трамваев переводились на режим, согласно которому продолжительность их рабочей смены делилась на две части и соответственно устанавливалась необходимость двух выходов на работу в течение смены. Часть работников обратилась в органы прокуратуры с просьбой опротестовать этот приказ.

*Основаны ли требования работников?*

*Возможен ли соответствующий режим работы?*

*Каковы условия его введения? На основании чего?*

### **Вариант 8 (Ц-Ш)**

**Тема: «Правовое регулирование занятости и трудоустройства»**

**План работы:**

1. Государственная политика в сфере занятости. Законодательство о занятости населения.
2. Понятие занятости и ее виды.
3. Правовой статус безработного.
4. Правовая организация трудоустройства.
5. Социальная поддержка безработных.

Решить задачу:

В связи с необходимостью завершения укладки бетона при строительстве многоэтажного дома ставший производитель работ отдал распоряжение оставаться всем бетонщикам на работе до полной укладки привезенного бетона. В связи с этим указанные работники переработали на объекте сверх своей ежедневной нормы по 4 ч. Работники заинтересовались у прораба, как будет компенсирована такая переработка. Однако прораб ответил, что, поскольку бетон был доставлен с нарушением установленного времени его подвоза, а рабочие часть времени в течение рабочего дня не работали, никакой компенсации за дополнительные часы не будет.

*Имели ли место в данном случае сверхурочная работа?*

*В чем ее суть, и какой порядок привлечения к сверхурочной работе?*

### **Вариант 9 (Щ-Я)**

**Тема: «Правовое регулирование заработной платы»**

**План работы:**

1. Понятие и принципы оплаты труда.
2. Государственные гарантии по оплате труда работников.

3. Система оплаты труда.
4. Порядок выплаты заработной платы и ответственность за его нарушение

*Решить задачу:* Инвалид Рыбалко, имея вторую группу инвалидности и программу реабилитации обратился в органы службы занятости с целью регистрации его в качестве безработного. Однако органы ему в регистрации отказали на том основании, что, во-первых, Рыбалко получает пенсию по инвалидности и, во-вторых, не имеется вакансий, которые бы соответствовали условиям, описанным в программе реабилитации Рыбалко.

*Правомерен ли отказ органа службы занятости в регистрации Рыбалко в качестве безработного?*

*Каков порядок регистрации инвалидов в качестве безработных?*

### **ОЦЕНИВАНИЕ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ:**

<b>Шкала оценивания</b>	<b>Критерии оценивания</b>
<i><b>Зачтено</b></i> (пороговый уровень)	Содержание ответа на вопросы соответствует теме, информация изложена четко и логично, является достоверной. Ответ содержит элементы сравнительного анализа. Задача решена верно.
<i><b>Не зачтено</b></i> (ниже порогового уровня)	Тема не раскрыта; работа соответствует заданию менее, чем на 1/3. Обучающийся не выполнил или выполнил неправильно практическое задание контрольной работы.

## **3.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации**

### **3.2.1. Вопросы к зачету: (ОПК-3)**

1. Предмет, метод, система, принципы и источники Трудового права.
2. Правоотношения в сфере труда (виды субъектов Трудового права, трудовое правоотношение, коллективные трудовые правоотношения).
3. Коллективный договор и соглашение.
4. Правовое регулирование трудоустройства.
5. Понятие, содержание, сущность трудового договора.
6. Форма, порядок заключения и виды трудового договора.
7. Изменение условий трудового договора.
8. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
10. Расторжение трудового договора в связи с сокращением численности штатов или организации, ликвидация организации.
11. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
12. Защита персональных данных работника.
13. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха.
14. Отпуска по российскому трудовому праву: проблемы правового регулирования.
15. Правовое регулирование заработной платы (понятие, методы, система, оплата труда, порядок выплаты. Охрана зарплаты).
16. Понятия внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины
17. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения
18. Правовые вопросы охраны труда.
19. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
20. Коллективные трудовые споры: понятие, виды и порядок разрешения.
21. Право на забастовку: понятие, порядок организации и проведения.
22. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и законодательства о государственной и муниципальной службе.

23. Самозащита работниками трудовых прав.  
 24. Дисциплинарная ответственность сторон трудового правоотношения.

#### **ОЦЕНИВАНИЕ ОТВЕТА НА ЗАЧЕТЕ:**

<b>Шкала оценивания</b>	<b>Критерии оценивания</b>
«зачтено»	студент знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. В ответе могут быть допущены неточности или незначительные ошибки, исправленные студентом в ходе ответа на дополнительные вопросы преподавателя
«незачтено»	студент не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

#### **4. ИТОГОВЫЙ ТЕСТ ДЛЯ ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ (ОПК-3)**

(ОПК-3) Способен анализировать и применять нормы конституционного, административного и служебного права в профессиональной деятельности; использовать правоприменительную практику

Индикатор достижения / результат освоения компетенции: ИД-2<sub>ОПК-3</sub> Анализирует и применяет нормы трудового права в контексте регулирования трудовых отношений на государственной и муниципальной службе, а также при осуществлении контрольно-надзорных полномочий в сфере труда, используя правоприменительную практику для разрешения типичных кадровых ситуаций и обеспечения законности управленческих решений

Содержательный элемент (дескриптор)	1	Знает правовые нормы в сфере конституционного, трудового и административного и служебного права.
Содержательный элемент (дескриптор)	2	Знает принципы, методы, предмет и реализацию контрольно-надзорной деятельности в сфере трудовых отношений на государственной и муниципальной службе.
Содержательный элемент (дескриптор)	3	Умеет анализировать правовые нормы и оценивать законность управленческих решений работодателя и служащих в различных кадровых ситуациях.
Содержательный элемент (дескриптор)	4	Умеет выявлять и устранять нарушение трудового и служебного законодательства, проводить проверку на предмет обеспечения законности управленческих решений.
Содержательный элемент (дескриптор)	5	Владеет навыками извлечения необходимой информации на оригинальность текста; юридической терминологией.
Содержательный элемент (дескриптор)	6	Владеет навыками юридического консультирования государственных и муниципальных служащих, а также работодателя по вопросам трудового и служебного права.
Содержательный элемент (дескриптор)	7	Владеет навыками оценки рисков при принятии управленческих решений с учётом судебной

	практики, а также навыками ведения переговоров с работодателями, служащими и представителями контрольных органов.
--	---

**Индикатор 1. Знает правовые нормы в сфере конституционного, трудового и административного и служебного права.**

**Тест 1.1. На соответствие**

**Соотнесите вид нормативного правового акта с его примером:**

№	Вид акта	№	Пример
1.	Федеральный закон	А.	Постановление Правительства РФ «О трудовых книжках»
2.	Подзаконный акт	Б.	Трудовой кодекс РФ
3.	Локальный нормативный акт	В.	Правила внутреннего трудового распорядка организации
4.	Закон субъекта РФ	Г.	Закон г. Москвы «О социальном партнерстве»

**Ответ:** 1–Б, 2–А, 3–В, 4–Г.

**Тест 1.2. На последовательное изложение**

**Расположите источники трудового права в порядке убывания юридической силы (от высшего к низшему):**

- А. Трудовой кодекс РФ
- Б. Постановление Правительства РФ
- В. Конституция РФ
- Г. Локальный нормативный акт
- Д. Федеральный закон «О государственной гражданской службе РФ»

**Ответ:** В → А → Д → Б → Г.

**Тест 1.3. С дополнением (не менее двух слов)**

**Вставьте пропущенные слова:**

«Трудовые отношения на государственной гражданской службе регулируются \_\_\_\_\_ кодексом РФ и Федеральным законом "О \_\_\_\_\_".»

**Ответ:** Трудовым, государственной гражданской службе Российской Федерации.

**Тест 1.4. С развернутым ответом**

**В чем отличие трудового договора от служебного контракта на государственной гражданской службе?**

**Эталон ответа:** Служебный контракт регулируется специальным законодательством (ФЗ «О государственной гражданской службе РФ»), включает особые условия: запреты, ограничения, обязанность соблюдать служебный распорядок, испытание до года, особый порядок поступления, присвоение классных чинов, ответственность по служебной дисциплине.

**Индикатор 2. Знает принципы, методы, предмет и реализацию контрольно-надзорной деятельности в сфере трудовых отношений на государственной и муниципальной службе.**

**Тест 2.1. На соответствие**

**Соотнесите вид трудового договора с ситуацией его заключения:**

№	Вид договора	№	Ситуация
1.	Срочный трудовой договор	А.	Прием на работу с испытательным сроком 3 месяца
2.	Бессрочный трудовой	Б.	Прием на время декретного отпуска

	договор		основного работника
3.	Договор с испытательным сроком	В.	Прием на постоянную работу
4.	Договор без испытания	Г.	Прием несовершеннолетнего

**Ответ:** 1–Б, 2–В, 3–А, 4–Г (несовершеннолетним испытание не устанавливается).

### Тест 2.2. На последовательное изложение

Расположите в правильном порядке этапы приема на работу:

- А. Издание приказа о приеме на работу
- Б. Подписание трудового договора
- В. Ознакомление работника с локальными актами под роспись
- Г. Предъявление документов
- Д. Запись в трудовую книжку

**Ответ:** Г → В → Б → А → Д.

### Тест 2.3. С дополнением (не менее двух слов)

Вставьте пропущенные слова:

«При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет паспорт, трудовую книжку, \_\_\_\_\_, документы воинского учета, документ об образовании, а в отдельных случаях — \_\_\_\_\_».

**Ответ:** страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (СНИЛС); справку о наличии (отсутствии) судимости (или иной документ, требуемый для определённых должностей).

### Тест 2.4. С развернутым ответом

Какие документы должен оформить работодатель при приеме на работу?

**Эталон ответа:** Трудовой договор (2 экз.), приказ (распоряжение) о приеме на работу, личная карточка формы Т-2, запись в трудовую книжку, уведомление в военкомат (для военнообязанных), внесение данных в таблицу учета рабочего времени.

**Индикатор 3. Умеет анализировать правовые нормы и оценивать законность управленческих решений работодателя и служащих в различных кадровых ситуациях.**

### Тест 3.1. На соответствие

Соотнесите вид ответственности с основанием применения:

№	Вид ответственности	№	Основание
1.	Дисциплинарная	А.	Причинение ущерба работодателю
2.	Материальная	Б.	Нарушение правил охраны труда должностным лицом
3.	Административная	В.	Неисполнение трудовых обязанностей
4.	Уголовная	Г.	Незаконное увольнение беременной женщины

**Ответ:** 1–В, 2–А, 3–Б, 4–Г.

### Тест 3.2. На последовательное изложение

Расположите в правильном порядке процедуру применения дисциплинарного взыскания (при наличии письменного объяснения):

- А. Издание приказа о применении взыскания
- Б. Затребование письменного объяснения от работника
- В. Выявление факта дисциплинарного проступка
- Г. Ознакомление работника с приказом под роспись

**Ответ:** В → Б → А → Г.

### Тест 3.3. С дополнением (не менее двух слов)

**Вставьте пропущенные слова:**

«Работодатель обязан отстранить от работы работника, появившегося на работе в состоянии \_\_\_\_\_, а также не прошедшего в установленном порядке \_\_\_\_\_».

**Ответ:** алкогольного (наркотического) опьянения; обязательный медицинский осмотр.

### Тест 3.4. С развернутым ответом

**Перечислите права государственной инспекции труда при проведении проверки соблюдения трудового законодательства.**

**Эталон ответа:** Право беспрепятственно посещать организации, запрашивать и получать документы, изымать образцы материалов, выдавать обязательные для исполнения предписания, составлять протоколы об административных правонарушениях, привлекать виновных к ответственности.

**Индикатор 4. Умеет выявлять и устранять нарушение трудового и служебного законодательства, проводить проверку на предмет обеспечения законности управленческих решений.**

### Тест 4.1. На соответствие

**Соотнесите вид трудового спора с органом, его рассматривающим:**

№	Вид спора	№	Орган
1.	Индивидуальный трудовой спор	А.	Суд
2.	Коллективный трудовой спор	Б.	Комиссия по трудовым спорам (КТС)
3.	Спор о признании забастовки незаконной	В.	Примирительная комиссия
4.	Спор об увольнении	Г.	Третейский суд

**Ответ:** 1–Б, 2–В, 3–А, 4–А (спор об увольнении рассматривается только в суде).

### Тест 4.2. На последовательное изложение

**Расположите в правильном порядке этапы рассмотрения индивидуального трудового спора в суде:**

- А. Подача искового заявления
- Б. Вынесение решения
- В. Подготовка дела к судебному разбирательству
- Г. Апелляционное обжалование
- Д. Судебное разбирательство

**Ответ:** А → В → Д → Б → Г.

### Тест 4.3. С дополнением (не менее двух слов)

**Вставьте пропущенные слова:**

«Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение \_\_\_\_\_ месяцев со дня, когда он узнал о нарушении своего права, а по спорам об увольнении — в течение \_\_\_\_\_ месяца».

**Ответ:** трех, одного.

### Тест 4.4. С развернутым ответом

**Каков порядок создания и работы комиссии по трудовым спорам (КТС)?**

**Эталон ответа:** КТС создается по инициативе работников или работодателя из равного числа представителей сторон. Избирает председателя и секретаря. Обязана рассмотреть спор в течение 10 календарных дней. Решение принимается тайным голосованием

простым большинством, подписывается членами КТС и вручается сторонам. Решение может быть обжаловано в суд в 10-дневный срок.

Всего разработано **16 тестовых заданий**, охватывающих основные дидактические единицы дисциплины «Трудовое право» применительно к направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление». Тесты могут быть использованы в фонде оценочных средств для текущего контроля и промежуточной аттестации.

#### **ОЦЕНИВАНИЕ ОТВЕТА НА ИТОГОВЫЙ ТЕСТ:**

5-ти бальная шкала оценивания	Критерии оценивания
Отлично(высокий уровень)	выставляется, если задание выполнено на 85-100%
Хорошо (продвинутый уровень)	выставляется, если задание выполнено на 70-84%
Удовлетворительно (пороговый уровень)	выставляется студенту, если задание выполнено на 51-69%
Неудовлетворительно (ниже порогового уровня)	выставляется студенту, если задание выполнено менее чем на 50%