

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущей и промежуточной аттестации

по учебной дисциплине (модулю)

«Трудовое право»

для направления подготовки/специальности 38.03.03 Управление персоналом

Направленность программы: Документационное обеспечение и учет персонала

1. Описание показателей (дескрипторов) и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Компетенции	Показатели* (дескрипторы)	Критерии в соответствии с уровнем освоения ОП			Оценочное средство (промежуточная аттестация)
		пороговый (удовлетворительно) 55-69 баллов	стандартный (хорошо) 70-84 балла	эталонный (отлично) 85-100 баллов	

УК-1	Знать	<p>1) базовые положения Конституции РФ в сфере трудового права;</p> <p>2) базовые положения федеральных конституционных законов, федеральных законов, а также иные нормативные правовые акты в сфере трудового права;</p> <p>3) базовые нормы международного права и международных договоров РФ в сфере трудового права.</p>	<p>1) терминологию трудового права РФ;</p> <p>2) основные положения Конституции РФ в сфере трудового права и их значение;</p> <p>3) основные положения федеральных конституционных законов, федеральных законов, а также иные нормативные правовые акты в сфере трудового права и взаимосвязь между ними;</p> <p>4) основные нормы международного права и международных договоров РФ в сфере трудового права их влияние на нормы российского законодательства.</p>	<p>1) проблемы трудового права России и тенденции развития;</p> <p>2) положения Конституции РФ в сфере трудового права во взаимосвязи с положениями норм международного права и международных договоров и положениями федеральных конституционных законов, федеральных законов и иных нормативно правовых актов в сфере трудового права;</p> <p>3) детализированные положения федеральных конституционных законов, федеральных законов, а также иные нормативные правовые акты в сфере трудового права и особенности их практического применения;</p> <p>4) этапы развития и перспективы норм международного права и международных договоров РФ в сфере трудового права.</p>	Перечень теоретических вопросов
------	-------	--	--	--	---------------------------------

	Уметь	<p>1) найти и воспроизвести необходимую предметную информацию;</p> <p>2) оперировать юридическими понятиями и категориями трудового права;</p> <p>3) правильно применять нормы Конституции Российской Федерации в сфере трудового права применять нормы федеральных конституционных законов, федеральных законов, а также иных нормативных правовых актов; нормы международного права и международных договоров РФ в сфере трудового права.</p>	<p>1) анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними трудовые правоотношения;</p> <p>2) выявлять и толковать противоречия в нормах трудового права;</p> <p>3) анализировать нормы трудового права.</p>	<p>1) анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы трудового законодательства, включая сложные вопросы, не имеющие четкого правового регулирования;</p> <p>2) предлагать законопроекты, позволяющие повысить эффективность трудового законодательства в сфере защиты прав и законных интересов работников и работодателей;</p> <p>3) анализировать и применять документы высших судебных инстанций, судебную и иную правоприменительную практику.</p>	Подготовка докладов
	Владеть	<p>1) юридической терминологией в сфере трудового права;</p> <p>2) воспроизведением полученных знаний.</p>	<p>1) навыками работы с правовыми актами в сфере трудового права;</p> <p>2) навыками анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений в сфере трудового права;</p> <p>3) теоретическими знаниями в сфере трудового права.</p>	<p>1) навыками анализа различных правовых явлений и правовых норм в сфере трудового права;</p> <p>2) навыками самостоятельной оценки правовой информации и источников трудового права, в том числе нормативно-правовых актов, необходимых для обеспечения правовой защиты в сфере трудовых правоотношений;</p> <p>3) критически оценивать информацию в сфере трудового права.</p>	Тестирование

УК-11	Знать	<p>1) знать нормы российского и международного законодательства в сфере труда;</p> <p>2) основные права и обязанности, ответственность субъектов трудовых правоотношений.</p>	<p>1) содержание основных прав и обязанностей субъектов трудового права;</p> <p>2) сущность и содержание трудовых правоотношений;</p> <p>3) соотношение прав и обязанностей субъектов трудового права в их взаимосвязи.</p>	<p>1) особенности реализации прав и исполнения обязанностей субъектами трудового права;</p> <p>2) проблемы правоприменения в сфере реализации прав и свобод субъектов трудового права;</p> <p>3) современные тенденции совершенствования трудовых прав и обязанностей.</p>	Перечень теоретических вопросов
	Уметь	<p>1) применять нормы права в соответствии с правовой ситуацией;</p> <p>2) разъяснить субъектам права последствия нарушения норм трудового права;</p> <p>3) юридически грамотно толковать нормы российского законодательства в части реализации прав и исполнения обязанностей субъектов права.</p>	<p>1) выявлять особенности прав и обязанностей субъектов трудового права;</p> <p>2) анализировать соотношение прав и обязанностей субъектов трудового права;</p> <p>3) анализировать нормы, регулирующие применение ответственности субъектов трудового права.</p>	<p>1) оценивать и правильно применять правоприменительную практику;</p> <p>2) разрабатывать законопроекты, позволяющие повысить эффективность трудового законодательства в сфере защиты прав и законных интересов работников и работодателей;</p> <p>3) анализировать тенденции развития трудового законодательства в сфере прав и обязанностей субъектов трудового права.</p>	Подготовка докладов

	Владеть	<p>1) навыками реализации норм трудового права;</p> <p>2) способностью юридически правильно толковать и разъяснять сущность норм российского законодательства;</p> <p>3) навыками формирования основного правосознания субъекта трудового права и понимания важности и необходимости соблюдения трудового закона.</p>	<p>1) навыками работы с правовыми актами в сфере реализации субъектами трудового права своих прав и обязанностей;</p> <p>2) навыками анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений в сфере реализации норм об ответственности субъектов трудового права;</p> <p>3) теоретическими знаниями в объеме, необходимом для совершенствования правосознания субъектов трудового права.</p>	<p>1) навыками критического осмысления и анализа поведения субъектов трудового права;</p> <p>2) навыками самостоятельной работы с субъектами трудового права в целях формирования законопослушного поведения;</p> <p>3) навыками составления юридических документов любой сложности в сфере реализации субъектами трудового права своих прав и обязанностей, и применения мер ответственности.</p>	Тестирование
ОПК-1	Знать	<p>1) основные нормативные правовые акты в сфере труда;</p> <p>2) базовые нормы трудового права в профессиональной деятельности</p>	<p>1) содержание норм общей и особенной части трудового права;</p> <p>2) сущность и содержание трудовых правоотношений;</p> <p>3) основные положения и нормы трудового права.</p>	<p>1) особенности реализации и применения юридических норм в сфере трудового права;</p> <p>2) актуальные проблемы норм трудового права;</p> <p>3) современные тенденции развития трудового законодательства.</p>	Перечень теоретических вопросов

	Уметь	<p>1) применять основные нормативные правовые акты в сфере труда;</p> <p>2) реализовывать базовые нормы трудового права в профессиональной деятельности.</p>	<p>1) анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними трудовые правоотношения в целях применения норм трудового права;</p> <p>2) руководствуясь нормативно-правовыми актами правильно составлять и оформлять юридические документы;</p> <p>3) принимать решения и совершать юридические действия в трудовом праве правильно применяя как федеральные нормативно-правовые акты, так нормативные акты на уровне субъекта РФ и органов местного самоуправления.</p>	<p>1) анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы трудового законодательства, включая сложные вопросы, не имеющие четкого правового регулирования;</p> <p>2) предлагать законопроекты, позволяющие повысить эффективность трудового законодательства в сфере защиты прав и законных интересов работников и работодателей;</p> <p>3) анализировать практику деятельности высших судебных инстанций, судебную и иную правоприменительную практику в целях совершенствования своего умения применять нормативно-правовые акты в сфере труда.</p>	Подготовка докладов
	Владеть	<p>1) способностью применять нормативные правовые акты;</p> <p>2) навыками реализации нормы трудового права в профессиональной деятельности.</p>	<p>1) навыками работы с правовыми актами в сфере трудового права;</p> <p>2) навыками сопоставлять нормативно-правовые акты между собой и применять их в соответствии с поставленной правовой проблемой.</p>	<p>1) навыками анализа различных правовых актов, сопоставляя их особенности с судебной и иной правоприменительной практикой;</p> <p>2) навыками самостоятельной работы по подготовке нормативно-правых актов, в том числе локальных.</p>	Тестирование

*Показатели (дескрипторы) перечисляются по всей компетенции, если индикаторы компетенции сформулированы в виде «действия».

2. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

2.1. Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Текущий контроль предназначен для проверки хода и качества формирования компетенций, стимулирования учебной работы обучающихся и совершенствования методики освоения новых знаний. Он обеспечивается проведением семинаров, оцениванием контрольных заданий, проверкой конспектов лекций, выполнением индивидуальных и творческих заданий, периодическим опросом обучающихся на занятиях. Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля), компетенции и оценочные средства представлены в таблице.

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины* (модуля)	Код контролируемой компетенции и/или индикаторы компетенции	Наименование оценочного средства**
1	Понятие труда. Предмет и метод трудового права, его роль и функции.	<i>УК-1, 11, ОПК-1</i>	Контрольный опрос (устный или письменный, в т.ч. тестирование) Выполнение учебных индивидуальных или групповых заданий
2	Принципы трудового права. Источники трудового права. Субъекты трудового права. Правоотношения в сфере трудового права.	<i>УК-1, 11, ОПК-1</i>	Контрольный опрос (устный или письменный, в т.ч. тестирование) Выполнение учебных индивидуальных или групповых заданий
3	Социальное партнёрство в сфере труда.	<i>УК-1, 11, ОПК-1</i>	Контрольный опрос (устный или письменный, в т.ч. тестирование) Выполнение учебных индивидуальных или групповых заданий
4	Обеспечение занятости и трудоустройства.	<i>УК-1, 11, ОПК-1</i>	Контрольный опрос (устный или письменный, в т.ч. тестирование) Выполнение учебных индивидуальных или групповых заданий
5	Трудовой договор и защита персональных данных работника.	<i>УК-1, 11, ОПК-1</i>	Контрольный опрос (устный или письменный, в т.ч. тестирование) Выполнение учебных

			индивидуальных или групповых заданий
6	Рабочее время и время отдыха.	УК-1, 11, ОПК-1	Контрольный опрос (устный или письменный, в т.ч. тестирование) Выполнение учебных индивидуальных или групповых заданий
7	Правовое регулирование оплаты труда.	УК-1, 11, ОПК-1	Контрольный опрос (устный или письменный, в т.ч. тестирование) Выполнение учебных индивидуальных или групповых заданий
8	Дисциплинарная и материальная ответственность сторон трудового договора.	УК-1, 11, ОПК-1	Контрольный опрос (устный или письменный, в т.ч. тестирование) Выполнение учебных индивидуальных или групповых заданий
9	Охрана труда. Трудовые споры.	УК-1, 11, ОПК-1	Контрольный опрос (устный или письменный, в т.ч. тестирование) Выполнение учебных индивидуальных или групповых заданий

Критерии и шкала оценивания контрольного опроса по теме

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
«отлично»	<i>Уверенное ориентирование в изученном материале, умение соотносить его с уже изученным материалом и применять полученные знания при выполнении предложенных заданий</i>
«хорошо»	<i>Умение ориентироваться в изученном материале, соотносить его с полученным материалом</i>
«удовлетворительно»	<i>Умение ориентироваться в изученном материале</i>
«неудовлетворительно»	<i>Отсутствие необходимых знаний по теме</i>

Критерии и шкала оценивания тестирования

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
«зачтено»	<i>Выполнение более 60% тестовых заданий</i>
«не зачтено»	<i>Выполнение менее 60% тестовых заданий</i>

Критерии и шкала оценивания выполнения учебных индивидуальных или групповых заданий

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
«зачтено»	Выполнение более 60% учебных индивидуальных или групповых заданий
«не зачтено»	Выполнение менее 60% учебных индивидуальных или групповых заданий

Критерии и шкала оценивания докладов

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
«зачтено»	Выставляется обучающемуся, если доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Используются дополнительные источники информации. Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Оформление работы, соответствует предъявляемым требованиям. Оригинальность выполнения (работа сделана самостоятельно, представлена впервые)
«не зачтено»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль сообщения не передана.

2.2. Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация предназначена для определения уровня освоения всего объема учебной дисциплины. Для оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации используется четырехбалльная шкала: «Отлично», «Хорошо», «Удовлетворительно», «Неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Критерии	Уровень освоения компетенций
Отлично	наличие глубоких и исчерпывающих знаний в объеме пройденного программного материала, правильные и уверенные действия по применению полученных знаний на практике, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, знание дополнительно рекомендованной литературы	Эталонный
Хорошо	наличие твердых и достаточно полных знаний программного материала, незначительные ошибки при освещении заданных вопросов, правильные действия по применению знаний на практике, четкое изложение материала	Стандартный
Удовлетворительно	наличие твердых знаний пройденного материала, изложение ответов с ошибками, уверенно исправляемыми после дополнительных вопросов, необходимость наводящих вопросов, правильные действия по применению знаний на практике	Пороговый

Не-удовлетворительно	наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы.	Компетенции не сформированы
----------------------	--	-----------------------------

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

3.1. Оценочные средства текущего контроля успеваемости

Учебные индивидуальные задания

Каждый студент выполняет письменную контрольную работу по теме в зависимости от того, на какую букву алфавита начинается его фамилия.

Тема контрольной работы определяется по следующей таблице:

Таблица № 1

Первая буква фамилии студента	№ варианта	Тема по контрольной работе
А	1	Вопросы труда в Конституции РФ
Б	2	Предмет, метод и система трудового права
В	3	Источники трудового права
Г	4	Субъекты трудового права
Д	5	Правоотношения в сфере трудового права
Е	6	Трудовое правоотношения и его элементы
Ж	7	Социальное партнерство в сфере труда: понятие, представительство сторон, ведение переговоров
З	8	Коллективные договоры и соглашения
И	9	Ответственность сторон социального партнерства
К	10	Трудовой договор: стороны, содержание
Л	11	Изменение трудового договора

М	12	Основания прекращения трудового договора
Н	13	Основания расторжения трудового договора
О	14	Правовые последствия незаконного увольнения
П	15	Правовые особенности защиты персональных данных работника
Р	16	Виды трудовых договоров, их правовые особенности
С	17	Работник как субъект трудового права
Т	18	Работодатель как субъект трудового права
У	19	Профсоюз как орган по защите прав работников
Ф	20	Документы, представляемые работником при приеме на работу
Х	21	Действие норм трудового права в пространстве, во времени и по кругу лиц
Ц	22	Принципы трудового права, носящие отраслевой характер
Ч	23	Отказ в приеме на работу, правовые основания.
Ш	24	Возмещение морального труда в трудовом праве
Щ	25	Порядок проведения коллективных переговоров
Э	26	Гарантии при приеме на работу
Ю	27	Расторжение трудового договора вследствие совершения работником виновных действий
Я	28	Прекращение трудового договора по обстоятельствам, независящим от воли сторон

Замена одного варианта другими не допускается. При нарушении этого условия работа не рецензируется и не засчитывается, а студент не допускается к зачету по курсу «Трудовое право».

По теме контрольной работы студент должен решить задачу (казус). Вариант задачи соответствует номеру варианта темы контрольной работы. Решение задачи является обязательным условием для получения зачета по контрольной работе.

Варианты задач для контрольных работ

Вариант № 1

Директор завода «Вулкан» заключил с бригадой рабочих договор подряда на возведение служебного помещения на территории завода. Подключение возведенного помещения к заводской электросети указанная бригада производила в выходные дни совместно с сотрудниками службы главного энергетика завода. Узнав, что сотрудникам завода работа в выходные дни будет оплачена в тройном размере, рабочие бригады потребовали от директора завода такого же увеличения оплаты труда и для себя. Директор им отказал.

Правомерен ли отказ директора?

Вариант № 2

Иванов получил земельный участок для строительства дачи. Чтобы построить дачу, Иванов заключил договор с бригадой рабочих о том, что они в течение 6 месяцев построят ему жилое строение «под ключ» по предоставленному им проекту за установленную плату. К указанному в договоре сроку рабочие возвели строение и сдали его по акту, получив вознаграждение. Однако, помимо этого, рабочие потребовали у Иванова выплатить отпускные за проработанное время, ссылаясь на ст. 114 ТК РФ

Какие отношения сложились между работниками бригады и Ивановым в связи со строительством дачи? Нормами какой отрасли права они регулируются? Имеют ли в этом случае рабочие право на оплачиваемый ежегодный отпуск?

Вариант № 3

Группа депутатов внесла на рассмотрение областного Законодательного собрания законопроект «О мерах по стимулированию экономики области», где в числе прочих мер предусматривалось установление на территории области 42-часовой рабочей недели. По мнению авторов проекта, эта мера должна создать более выгодные условия для развития производства на территории области и привлечь дополнительные инвестиции.

Какое решение должна вынести юридическая экспертиза законопроекта по данному вопросу? В каком соотношении находятся федеральные нормативные акты и нормативные акты субъектов Федерации?

Вариант № 4

Администрация университета расторгла контракт с преподавателем Хитровым ввиду многочисленных случаев неявки Хитрова на лекции. В своем иске в суд Хитров указал, что срывов занятий по его вине не было, т. к. в названных случаях лекции вместо него читал доцент другого института Простаков. К своему исковому заявлению Хитров приложил копию своего договора с Простаковым о чтении лекций в университете.

Как следует суду разрешить данное дело?

Вариант № 5

Начальник цеха завода «Карболит» Петренко ввел запрет на прием на работу лиц старше 30 лет. Председатель профкома завода Сидоров посчитал это условие дискриминационным.

Укажите понятие дискриминации в сфере труда. Какие требования нарушил начальник цеха? К какой группе правонарушений относятся возникшие отношения между администрацией и профкомом при введении условия?

Вариант № 6

Генеральный директор АО «Волна» издал приказ об изменении правил внутреннего трудового распорядка на предприятии, установив для работников, работающих по трудовому договору, продолжительность рабочего дня 10 часов при 6-дневной рабочей неделе с одновременным увеличением размера заработной платы в 1,5 раза. Прокурор района потребовал отменить указанный приказ как противоречащий ст. 91 ТК РФ, в которой предусматривается продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю.

В каком соотношении должно находиться содержание подзаконных актов и законов? Имел ли право директор АО «Волна» устанавливать указанную продолжительность рабочего времени? Каким способом, предусмотренным в законе, директор АО сможет установить количество рабочего времени сверх установленной

нормы?

Вариант № 7

В адрес машиностроительного завода морем прибыл груз. Из порта прибытия сообщили, что порт не в состоянии разгрузить судно из-за недостатка рабочих, и предложили заводу выделить бригаду грузчиков, а технику предоставит порт. Директор завода издал приказ о направлении в порт 20 человек для разгрузки судна, обещав всем, кто будет работать в порту, полуторный тариф по оплате труда. Однако рабочие отказались работать в порту и продолжали работать на своем прежнем месте. Через два дня завод остановился из-за отсутствия комплектующих изделий, находящихся на судне.

Имели ли право работники завода отказываться от работы в порту при данных обстоятельствах? Какие меры вправе был принять директор завода, чтобы предотвратить простой?

Вариант № 8

Приказом по оптовой торговой базе Козлов был назначен бухгалтером-претензионистом с окладом согласно штатному расписанию в 30.000 рублей. Кроме того, трудовым договором предусматривалось, что за ведение дел в арбитражном и иных судах, база будет доплачивать Козлову 50% месячной зарплаты и 1% от присужденных сумм. Однако в течение 4-х месяцев Козлов не получал дополнительной платы и обратился в КТС. На заседании комиссии представитель администрации заявил, что ведение дел в арбитраже и суде входит в служебные обязанности Козлова как претензиониста, поэтому дополнительная плата ему не положена, а при поездках в суд, расположенный в другой местности, истцу возмещались командировочные расходы в соответствии с законодательством о труде.

Подлежат ли удовлетворению требования Козлова?

Вариант № 9

Петрова, проработавшая долгое время медсестрой, вынуждена была уволиться по собственному желанию в связи с необходимостью ухода за ребенком 4-х лет. Через месяц, уяснив, что доход семьи очень мал, обратилась в службу занятости с целью поиска работы и получения пособия по безработице. Однако инспектором службы занятости ей было отказано в получении статуса безработной и назначении пособия в связи с тем, что она уволилась с прежней работы по собственной инициативе.

Прав ли инспектор? В каком порядке обжалуются решения службы занятости?

Вариант № 10

Начальник ремонтного цеха завода Петров пригласил на работу двух слесарей-наладчиков для выполнения временной работы по установке станков. Рабочие добросовестно выполнили задание, однако бухгалтерия завода отказалась платить рабочим, мотивируя такое решение тем, что начальник ремонтного цеха не пользуется правом найма и увольнения работников. Слесари предъявили иск непосредственно Петрову.

Кто является сторонами в данном трудовом правоотношении? Несет ли предприятие ответственность за действия должностных лиц, заключивших трудовой договор? Имеют ли право слесари на оплату выполненной ими работы?

Вариант № 11

Экспедитор Михайлова с окладом 10.800 рублей в месяц в связи с рождением ребенка попросила администрацию на период кормления ребенка перевести ее на работу, не связанную с разъездами. Администрация перевела Михайлову на должность кладовщика (оклад 10.750 рублей), сохранив за ней средний заработок по прежней работе.

Узнав, что 11-месячный ребенок Михайловой находится на искусственном вскармливании, администрация предложила ей вернуться на прежнюю работу.

Имела ли право Михайлова требовать перевода на другую работу? Законно ли предложение администрации?

Вариант № 12

Директор магазина, являющегося муниципальным предприятием, принял на работу кассиром Морозову. Председатель профкома возразил против приема Морозовой, т. к. она является сестрой бухгалтера магазина Сидоровой. Директор магазина уволил Морозову без оплаты за проработанные две недели. Уволенная Морозова обратилась в суд с заявлением об оплате за проработанное время и о восстановлении на работе.

Какое решение должен принять суд?

Вариант № 13

По предоставлению начальника цеха токарь Петренко был уволен по п. 3 ст. 81 ТК РФ в связи с тем, что в течение месяца не выполнял норму выработки. В исковом заявлении в суд Петренко просил восстановить его на работе, т. к. администрация заставляла его работать на неисправных устаревших станках, в то время как норма выработки рассчитана для работы на станках новейшего образца. Кроме того, увольнение не было согласовано с профкомом.

Какие нарушения допущены администрацией?

Вариант № 14

Приемщица химчистки Петрова обратилась к директору фабрики-химчистки с просьбой перевести ее на неполный рабочий день продолжительностью 3,5 часа, ссылаясь на то, что ей трудно справляться с домашними делами и уходом за ребенком в возрасте 2-х лет. Директор дал согласие на неполный рабочий день с условием, что Петрова подыщет себе замену на вторую половину дня. Кроме того, он предупредил Петрову, что она будет получать только половину прежней зарплаты, ее стаж и отпуск также будут исчисляться в половинном размере.

Какой порядок установления неполного рабочего времени предусмотрен трудовым законодательством? Законные ли условия выдвинул директор?

Вариант № 15

Инженер Петрова по возвращении из детского лагеря отдыха, куда она была направлена старшим воспитателем, обратилась к администрации с требованием предоставить ей 26 неиспользованных выходных дней, т. к. работа в лагере была непрерывной, продолжалась ежедневно более 8 часов и использовать выходные дни практически было невозможно. Администрация отказала Петровой, указав на то, что большая часть ее работы — походы, игра в мяч и танцы — были и ее личным отдыхом и дополнительного отдыха ей не требуется. Петрова обратилась в КТС.

Решите спор.

Вариант № 16

Инженер Ветров поступил на работу 1 августа. Считая, что через 6 месяцев работы он имеет право на отпуск, Ветров с 1 июля следующего года не вышел на работу и уехал на юг. Когда он вернулся, ему сообщили, что со 2 июля он уволен за прогул (подп. а) п. 6 ст. 81 ТК РФ). Ветров обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Какое решение должен принять суд?

Вариант № 17

В результате сильного бурана снегом занесло всю дворовую территорию цеха. Начальник цеха распорядился снять с работы всех рабочих с участка малой обработки для очистки от снега проездов цехов транспорта по дворовой территории и произвести оплату за эту работу в размере тарифной ставки каждого рабочего. Рабочие участка потребовали оплаты за это время в размере среднего заработка.

Решите спор между рабочими и администрацией о размере оплаты труда в данном случае. Какой порядок оплаты труда предусмотрен в ТК РФ в случае временного перевода на другие работы? Как оплачивается работа при переводе на другую постоянную нижеоплачиваемую работу?

Вариант № 18

Директор АО «Трап» дал указание снять с зарплаты бухгалтера Мешкова на время командировки для проверки состояния учета имущества в подсобном хозяйстве в связи с тем, что Мешкову был установлен большой размер суточных, и что, по мнению директора, бухгалтера в подсобном хозяйстве будут кормить бесплатно.

Законно ли указание директора? Какие гарантии и компенсации установлены при командировках в другую местность?

Вариант № 19

Директор ПТУ приказом от 16 апреля объявил учительнице химии Купруменко строгий выговор за опоздание на занятия на 2 часа. Купруменко обратилась в КТС с жалобой и с просьбой отменить приказ, поскольку директор не захотел слушать объяснений, в то время как опоздание было вызвано демонстрацией, организованной Демократическим союзом, вследствие чего транспорт остановился. Кроме того, Купруменко является членом комитета профсоюза ПТУ.

Какие нарушения допущены директором ПТУ? Составьте решение КТС.

Вариант № 20

Во время предварительной беседы начальник отдела кадров комбината бытового обслуживания сообщил гражданке Колчиной о вакансии на должность экономиста. Однако на другой день администрация комбината отказала ей в прием на работу, ссылаясь на отсутствие у Колчиной достаточного опыта. Колчина обратилась в прокуратуру с жалобой на действия администрации, т. к., по ее мнению, администрация отказала ей в приеме на работу в связи с беременностью, о которой она сама сказала на предварительной беседе.

Какое решение должна принять прокуратура?

Вариант № 21

Фрезеровщик Бочкин в обеденный перерыв выпил несколько кружек пива. Вернувшись в цех, он начал обработку деталей, включив станок на повышенные обороты, в результате чего сгорел двигатель. Стоимость ремонта станка обошлась заводу в 189 тысяч рублей. Начальник цеха обратился в юридический отдел с просьбой разъяснить, можно ли уволить Бочкина.

Составьте ответ юридического отдела.

Вариант № 22

Заведующая складом готовой продукции Иванова подала заявление об увольнении по собственному желанию по истечении двух недель. При передаче подотчетного имущества, вверенного ей по договору о полной материальной ответственности, была выявлена недостача. В связи с этим администрация отказала Ивановой оформить

увольнение по собственному желанию, пока она не выплатит предприятию сумму недостачи.

Может ли администрация отказать в увольнении на таком основании? Каков порядок возмещения имущественного ущерба, причиненного предприятию работником с полной материальной ответственностью? Каков порядок возмещения имущественного ущерба работнику при задержке выдачи трудовой книжки?

Вариант № 23

НПО, попав в сложное финансовое положение, предложило работникам оформить вынужденные отпуска. Однако проработавший длительное время на данном предприятии токарь Николаев не захотел уходить в отпуск без оплаты, указав администрации, что она обязана оплачивать ему время простоя не по его вине в размере 2/3 тарифной ставки. К тому же он не получил заработную плату за последние 2 месяца работы до простоя. Продолжая ежедневно приходить на рабочее место, Николаев обратился в суд за взысканием причитающихся ему сумм.

Сформулируйте решение суда

Вариант № 24

Петров, ссылаясь на ухудшение здоровья, обратился в администрацию предприятия с просьбой уволить его по ст. 80 ТК РФ по собственному желанию без отработки двух недель. Начальник отдела кадров изменил формулировку приказа, где вместо ст. 80 написал подп. б) п. 3 ст. 81 ТК РФ, что дало возможность Петрову получить выходное пособие, поэтому Петров согласился с такой формулировкой увольнения. Через некоторое время Петров решил вновь поступить на работу, однако не смог трудоустроиться. Как понял Петров, его нигде не хотят брать на работу из-за формулировки причины увольнения. Петров обратился за советом в юридическую консультацию.

Какой совет вы дадите Петрову в данной ситуации?

Вариант № 25

Генеральный директор АО «Росток» своим приказом создал на предприятии комиссию по трудовым спорам из пяти человек. Председателем, заместителем и секретарем этим же приказом были назначены члены данной комиссии. КТС начала работу, но главный бухгалтер отказалась исполнять решения КТС, ссылаясь на то, что при создании комиссии был нарушен порядок, предусмотренный законом.

Дайте заключение о правильности действий главного бухгалтера. Каков порядок создания КТС?

Вариант № 26

При принятии решения по трудовому спору в комиссии возникли разногласия. Из 12 членов КТС на заседании присутствовали всего 7 человек, из них 4 члена комиссии согласились с председателем комиссии, а 2 — выразили несогласие с предложенным решением.

Законно ли решение КТС при таком кворуме и таком распределении голосов? Каковы права членов КТС, не согласных с принятым решением?

Вариант № 27

На собрании трудового коллектива завода «Северный» было вынесено постановление о недоверии правительству области и принято решение о начале забастовки с требованием отставки губернатора области. Был избран стачком. Копия решения о забастовке была направлена губернатору с предупреждением о начале

забастовки через 10 дней. Поскольку губернатор в отставку не ушел, через 10 дней коллектив завода «Северный» начал забастовку.

Каковы возможные правовые последствия данной забастовки? Может ли возникший конфликт быть разрешен на основании закона РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и главой 61 ТК РФ?

Вариант № 28

В органы службы занятости обратился представитель гостиницы «Петровская» — совместного российско-английского предприятия. Он попросил разместить в банке данных имеющиеся у фирмы вакансии рабочих мест. Требования к набираемому обслуживающему персоналу были следующие:

- возраст до 30 лет;
- образование высшее;
- славянская национальность;
- исповедание христианской религии;
- непринадлежность к позициям левой ориентации;
- без опыта работы в сфере обслуживания.

Сотрудник службы попросил откорректировать информацию в соответствии с требованиями закона. Представитель фирмы выразил несогласие и попросил пригласить юриста службы для разъяснения вопроса.

Какое разъяснение должен дать юрист?

Учебные групповые задания

Обучающиеся делятся на группы, каждая из которых должна сформулировать кейс для решения другими группами. Кейс должен выявлять знания в области трудового права, быть не очевидным по решению, логичным, но не простым по структуре.

Примерная тематика кейсов

Субъекты трудового права

Трудовое правоотношения и его элементы

Трудовой договор: стороны, содержание

Изменение трудового договора

Основания прекращения трудового договора

Основания расторжения трудового договора

Правовые последствия незаконного увольнения

Правовые особенности защиты персональных данных работника

Виды трудовых договоров, их правовые особенности

Работник как субъект трудового права

Работодатель как субъект трудового права

Профсоюз как орган по защите прав работников

Документы, представляемые работником при приеме на работу

Отказ в приеме на работу, правовые основания.

Возмещение морального труда в трудовом праве

Порядок проведения коллективных переговоров

Гарантии при приеме на работу

Расторжение трудового договора вследствие совершения работником виновных действий

Прекращение трудового договора по обстоятельствам, независящим от воли сторон

Примерная тематика докладов

1. Участие работников в управлении организацией.

2. Значение коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.
3. Коллективный договор в Российской Федерации: понятие, стороны, порядок заключения и действия.
4. Понятие и виды соглашений, их значение и сфера действия.
5. Право на объединение в профессиональные союзы, их защитная функция, права и гарантии деятельности.
6. Понятие занятости и содействие в обеспечении занятости и трудоустройства, правовой статус безработного.
7. Значение и общая характеристика трудового договора: понятие, стороны, содержание, порядок заключения.
8. Срочный трудовой договор и сфера его применения.
9. Переводы по трудовому праву и изменение определенных условий трудового договора.
10. Основания прекращения трудового договора и их классификация.
11. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
12. Защита персональных данных работников.
13. Право на отдых работников и его гарантии.
14. Право работников на ежегодный оплачиваемый отпуск и порядок его использования.
15. Правовое регулирование рабочего времени: понятие, виды и работа за пределами нормальной продолжительности.
16. Режим и учет рабочего времени.
17. Понятие и методы правового регулирования заработной платы.
18. Право работников на оплату труда и основные государственные гарантии по оплате труда работников.
19. Тарифная система заработной платы и ее элементы.

Тестирование

1. Организация заключила с Петровым соглашение о ремонте электрической проводки с оплатой по окончании работы. Какой отраслью права регулируются возникшие отношения?

- А. Трудовым правом
- Б. Гражданским правом
- В. Административным правом

2. Как принудительный труд расценивается работа:

- А. Санитара при прохождении альтернативной гражданской службы
- Б. Работника, привлеченного без его согласия к ликвидации последствий пожара в офисе компании
- В. Работника, привлеченного к работе с ядовитыми реактивами без средств индивидуальной защиты
- Г. Лица, осужденного к лишению свободы

3. Вступать в трудовые отношения в качестве работников по общему правилу имеют право лица, достигшие:

- А. 12 лет
- Б. 14 лет
- В. 16 лет
- Г. 18 лет

4. Трудовое законодательство РФ состоит из (выберите наиболее полный вариант ответа):

- А. Трудового кодекса РФ
- Б. Трудового кодекса РФ, указов Президента РФ
- В. Трудового кодекса РФ, федеральных законов РФ
- Г. Трудового кодекса РФ, указов Президента РФ, постановлений Правительства РФ
- Д. Трудового кодекса РФ, федеральных законов РФ, законов субъектов РФ

5. Действие коллективного договора распространяется:

А. На всех работников, работающих у работодателя, заключившего коллективный договор

- Б. Только на членов профсоюза, который участвовал в его заключении
- В. Только на тех работников, которые проголосовали за его заключение

6. Коллективный договор заключается на срок:

- А. Не более 1 месяца
- Б. Не более 1 года
- В. Не более 3 лет
- Г. Не более 5 лет

7. Из перечисленных условий трудового договора к дополнительным условиям относится:

- А. Место работы
- Б. Дата начала работы
- В. Условие об испытании
- Г. Условия оплаты труда

8. Какая информация является обязательной для включения в трудовой договор:

- А. Идентификационный номер налогоплательщика работодателя
- Б. Идентификационный номер налогоплательщика работника
- В. Номер страхового свидетельства государственного пенсионного страхования работодателя – физического лица
- Г. Адрес проживания представителя работника

9. Срочный трудовой договор может быть заключен на срок:

- А. Не более 3 лет
- Б. Не более четырех лет
- В. Не более пяти лет
- Д. Не более семи лет

10. Запрещается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и пребывания в отпуске по основанию:

- А. В случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание
- Б. В случае ликвидации организации
- В. В случае истечения срока трудового договора
- Г. При отказе работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора

3.2. Оценочные средства промежуточной аттестации

Перечень теоретических вопросов (для оценки знаний)

Вопросы к экзамену

1. Юридическая ответственность за нарушение законодательства в сфере труда.
2. Регулирование труда отдельных категорий работников.
3. Несчастные случаи на производстве: понятие, порядок расследования и учета.
4. Понятие, признаки и виды материальной ответственности.
5. Виды гарантий и компенсаций.
6. Виды дисциплинарных отношений.
7. Гарантии в области оплаты труда.
8. Понятие и виды норм труда.
9. Виды рабочего времени, их характеристика.
10. Понятие и виды времени отдыха, их характеристика.
11. Порядок прекращения трудового договора по инициативе работника.
12. Понятие рабочего времени, его юридическая сущность.
13. Специальная оценка условия труда: понятие и особенности.
14. Защита персональных данных работника.
15. Виды переводов, их краткая характеристика.
16. Отстранение от работы.
17. Отличия прекращения трудового договора от отстранения от работы.
18. Понятие трудового договора, его стороны и значение.
19. Порядок выдачи трудовой книжки и других документов, связанных с работой.
20. Понятие перевода на другую работу и его отличие от перемещения.
21. Классификация трудового договора.
22. Документы, предъявляемые при приеме на работу.
23. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан.
24. Правовая характеристика заемного труда.
25. Подходящая, неподходящая работа.
26. Гарантии при приеме на работу.
27. Порядок разработки и заключения коллективного договора, соглашения.
28. Безработные. Лица, которые не могут быть признаны безработными.
29. Формы социального партнерства, краткая характеристика.
30. Понятие, виды соглашений.
31. Понятие, значение, субъекты социального партнерства.
32. Порядок формирования и деятельности российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений.
33. Иные, кроме работника и работодателя, субъекты трудового права, их правовой статус.
34. Возникновение, изменение и прекращение трудовых правоотношений.
35. Трудовая правосубъектность: понятие, содержание.
36. Профсоюз, как субъект трудового права. Основные права, обязанности, гарантии.
37. Понятие и классификация принципов трудового права, межотраслевые принципы правового регулирования.
38. Понятие, виды субъектов трудового права.
39. Понятие и классификация источников трудового права.
40. Действие норм трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц.
41. Понятие, предмет и метод трудового права.
42. Система отрасли трудового права.
43. Понятие и виды трудовых споров.
44. Порядок заключения трудового договора.
45. Виды трудовых договоров.
46. Порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров.
47. Содержание трудового договора.

48. Право на забастовку.
49. Основания и порядок увольнения по инициативе работника.
50. Ограниченная и полная материальная ответственность.
51. Понятие охраны труда и ее содержание.
52. Правовые последствия незаконного увольнения.
53. Понятие заработной платы.
54. Понятие и виды отпусков.
55. Учет рабочего времени.
56. Понятие и случаи предоставления работникам гарантий и компенсаций.
57. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
58. Стимулирующие выплаты как составная часть заработной платы.
59. Понятие и основные элементы тарифной системы оплаты труда.
60. Общие основания прекращения трудового договора, их классификация.
61. Способы защиты трудовых прав.
62. Ученический договор: понятие, содержание

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

4.1. Описание процедур проведения текущего контроля успеваемости студентов

В таблице представлено описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий текущего контроля успеваемости студентов, в соответствии с рабочей программой дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью запланированных оценочных средств.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Контрольный опрос	Контрольный опрос направлен на выявление результата освоения конкретной темы (раздела) дисциплины. Преподаватель на занятии опрашивает обучающихся по конкретной теме (разделу), знакомит их с критериями оценивания.
Тестирование	Тестирование проводится в рамках контрольного опроса для выявления результатов освоения разделов дисциплины во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте, время выполнения.

Учебные индивидуальные или групповые задания	Учебные индивидуальные или групповые задания направлены не только на выявление полученных знаний, но и на закрепление умений их применять, формирование способности ориентироваться в нормативном материале. Преподаватель представляет задание (решение задач, формулирование кейсов и т.д.), объясняет его суть, знакомит обучающихся с критериями оценивания
--	---

4.2. Описание процедур проведения промежуточной аттестации

Экзамен

При определении уровня достижений, обучающихся на экзамене, обращается особое внимание на следующее:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос;
- показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи;
- знание об объекте демонстрируются на фоне понимания его в системе данной дисциплины и междисциплинарных связей;
- ответ формулируется в терминах дисциплины, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию обучающегося;
- теоретические постулаты подтверждаются примерами из практики.