**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение**

**высшего образования**

**«Самарский государственный экономический университет»**

**Факультет** среднего профессионального и предпрофессионального образования

**Кафедра** факультета среднего профессионального и предпрофессионального

образования

УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом Университета

(протокол № 5 от 20 декабря 2023 г.)

**КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ**

Наименование дисциплины МДК.01.02 Трудовое право

Специальность 40.02.04 Юриспруденция

Квалификация (степень) выпускника юрист

Самара 2023

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **КОМПЕТЕНЦИЯ** **ПК1.1 ОСУЩЕСТВЛЯТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ТОЛКОВАНИЕ НОРМ ПРАВА** | | | |
| **№ п/п** | **Задание** | **Ключ к заданию / Эталонный ответ** | **Критерии оценивания** |
|  | В лечебно-профилактическое учреждение пришел устаиваться на работу выпускник медицинского колледжа. Ему предложили пройти 3х месячный испытательный срок в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Правомерны ли данные условия? | Нет, требования неправомерны, т.к. ст. 70 ТК (Трудового Кодекса) перечисляет категории лиц, для которых испытание не устанавливается, это:  лица, поступающие на работу по конкурсу на замещение определенной должности;  беременные женщины;  лица, не достигшие 18 лет;  лица, окончившие образовательные учреждения начального, среднего и высшего образования и впервые поступающие на работу по полученной специальности.  Следовательно, если есть место, то выпускника должны принять на работу без испытательного срока | Студент ответил верно и привел сущностно-правильную аргументацию |
|  | Водитель логистической компании Тарасов во внерабочее время взял машину для личных нужд. Во время движения столкнулся с другой машиной, повредив свою. Как будет возмещаться им ущерб, причиненный компании его действиями? Почему? Обоснуйте свои точку зрения. | Ст. 238, 243 ТК (трудового кодекса РФ), возмещение полного ущерба, т.к. авария произошла в нерабочее время. | Студент ответил верно и привел сущностно-правильную аргументацию |
|  | 17-летний подросток, после окончания школы, устроился работать на стройку. Через неделю мастер назначил его на работу в ночную смену. Правомерны ли действия мастера? Докажите свою правоту. | Согласно ст. 96 ТК (трудового кодекса РФ). Работа в ночное время. Не допускаются работники, не достигшие возраста 18 лет. | Студент ответил верно и привел сущностно-правильную аргументацию |
|  | Девушка устраивается на работу в частную фирму менеджером по продажам. При приеме на работу руководство фирмы потребовало от нее помимо паспорта, трудовой книжки и диплома справку из женской консультации о том, что она не беременна. Правомерны ли требования руководства фирмы? Обоснуйте свой ответ. | Согласно ст. 65 ТК «Документы, предъявляемые при заключении трудового договора» такая справка. Кроме того, запрещено отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей ст.64 | Студент ответил верно и привел сущностно-правильную аргументацию |
|  | Усманова А.И. работает в бухгалтерии АО «Парус». Она обратилась к администрации с просьбой установить ей сокращенный рабочий день, так как у нее ребенок-инвалид одиннадцати лет. Рассмотрев ее заявление, ей ответили, что неполное время установят, но заработная плата будет меньше и отпуск, соответственно, сократится. Прокомментируйте ответ администрации АО «Парус». | Утверждение администрации АО «Парус» касательно сокращения срока ежегодного основного оплачиваемого отпуска, неправомерно. А вот заработная плата сократиться, т.к. оплата труда при неполном рабочем времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.  Согласно ст. 93 Трудового кодекса РФ: «При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.  Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав» | Студент ответил верно и привел сущностно-правильную аргументацию |
|  | Предприниматель Жабин В.А. обсуждает с юристом следующий вопрос.  Семенов П.А. работал в ООО «Стрела» по срочному трудовому договору и заболел. Срок действия его договора истек во время его болезни, и его уволили. Правомерно ли такое увольнение? | Данное увольнение правомерно, т.к. на него не распространяются запрет содержащийся в ст. 81 Трудового кодекса РФ, трудовой договор расторгается в связи с истечением срока. Больничный должен быть оплачен полностью. | Студент ответил верно и привел сущностно-правильную аргументацию |
|  | Сотрудник компании Симонов В.В. был переведен на другую должность в связи с реорганизацией предприятия. Права ли администрация, назначая ему при переводе испытательный срок, мотивируя это отличие в профиле работы? | При переводе сотрудника с одной должности на другую испытательный срок устанавливать нельзя. Испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе согласно ч. 1 ст. 70 ТК РФ устанавливается соглашением сторон исключительно при заключении трудового договора | Студент ответил верно и привел сущностно-правильную аргументацию |
|  | Работодатель при приеме на работу гражданина М. провел инструктаж по пользованию компьютера, где было указано, что во избежание поломки оборудования запрещается включать его в электросеть без специального устройства, обеспечивающего бесперебойное питание. Работник М. включил оборудование в обычную розетку, и из-за перепада напряжения оборудование вышло из строя. Гражданин М. обратился в юридическую консультацию за разъяснением правомочности наложенной на него материальной ответственности за причинённый ущерб предприятию. Несет ли материальную ответственность работник? | Да, работник должен возместить ущерб в полном объеме, если он причинил ущерб умышленно (п. 3 ст. 243 ТК РФ).  Поэтому работодателю для возложения на работника полной ответственности надо знать, что же такое "умысел". Умысел – это наличие трёх обязательных признаков.  Первый - работник осознавал, что нарушает правила, установленные работодателем.  Второй - работник предвидел, что его действия могут причинить ущерб работодателю.  Третий - работник желал наступления таких последствий, либо сознательно допускал их наступление, либо относился к ним безразлично.  В данном случае в наличии имеются все три признака. | Студент ответил верно и привел сущностно-правильную аргументацию |
|  | Гражданке Р. за нарушение трудовой дисциплины (систематическое опоздание на работу) применили дисциплинарное взыскание в виде выговора. Через 2 месяца гражданка Р. вновь нарушила трудовую дисциплину, отсутствовала на рабочем месте более 1 часа без уважительных причин. Имеет ли право работодатель расторгнуть трудовой договор? | Да, при условии соблюдения порядка наложения каждого дисциплинарного взыскания. | Студент ответил верно и привел сущностно-правильную аргументацию |
|  | Виды дисциплинарных взысканий могут быть установлены …  1) только Трудовым кодексом РФ  2) федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, устанавливаемыми федеральными законами  3) федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, устанавливаемыми федеральными законами, законами субъектов РФ  4) федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, устанавливаемыми федеральными законами, законами субъектов РФ, коллективными договорами | 2 | 2 |
|  | Правоотношения по трудовому праву  1) Совокупность приемов и способов регулирования трудового права  2) Круг общественных отношений, урегулированных нормами трудового права  3) Совокупность норм, расположенных в определенной последовательности, в логической связи между собой и раздельных их отдельные институты (под институты) трудового права  4) Отношения по производству и распределению материальных благ среди работников организаций | 2 | 2 |
|  | Социальное партнерство в сфере труда  1) Система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти или местного самоуправления по вопросам урегулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений  2) Правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально – трудовых отношений и связанных с ними отношений  3) Взаимное соглашение работников и работодателей по поводу производства и реализации продукций  4) Вовлечение работодателями работников в сферу извлечения прибыли и распределения её между числами организации | 1 | 1 |
|  | Норма ТК РФ, содержащая в себе оговорку «если иное не предусмотрено законом или договором», являются  1) императивной  2) диспозитивный  3) отсылочный  4) императивной или диспозитивной в зависимости от толкования ее сторонами в правоотношении | 2 | 2 |
|  | Одним из субъектов надзора и контроля за охраной труда и соблюдением трудового законодательства является  1) Административный орган местного самоуправления  2) Суд общей юрисдикции  3) Арбитражный суд  4) Федеральная инспекция труда | 4 | 4 |
|  | Социально-партнерское соглашение – это  1) Система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти или местного самоуправления по вопросам урегулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений  2) Правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений  3) Взаимное соглашение работников и работодателей по поводу производства и реализации продукции  4) Вовлечение работодателями работников в сферу извлечения прибыли и распределения её между членами организации | 2 | 2 |
|  | Кем разрабатывается и принимается коллективный договор  А. на референдуме.  Б. на сессии Федерального собрания.  В. на собрании руководителей предприятия, фирмы, организации  Г. на общей конференции трудового коллектива. | Г | Г |
|  | Локальные источники трудового права-это...  А. Нормативно-правовые акты, принятые правительством РФ.  Б. Нормативно-правовые акты, принятые федеральным собранием.  В. Правовые акты, принятые собраниями коллективов на уровне предприятий, учреждений, организаций.  Г. Нормативно-правовые акты, принятые Президентом Российской Федерации. | В | В |
|  | К источникам трудового права относятся:  А. Только нормативно - правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде  Б. Какие - либо нормативно-правовые акты, которые содержат нормы, направленные на регулирование трудовых отношений  В. Все нормативно - правовые акты, которые содержат нормы поведения работника  Г. Все нормативно-правовые акты, которые регулируют оплату труда | Б | Б |
|  | В каких нормативно-правовых актах содержатся принципы трудового права? | Принципы действующего в нашей стране трудового права закреплены в статье 2 Трудового кодекса РФ, Конституции России, а также в Декларации Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда». | Названо не менее 2 нормативных актов |
|  | Где содержатся правовые нормы, регулирующие заключение трудового договора? | Гл.10 и 11 Трудового кодекса РФ | В ответе поименован Трудовой кодекс РФ |
|  | С какими отраслями права происходит взаимодействие трудового права? | Наиболее тесное взаимодействие происходит между гражданским и административным правом | Названа хотя бы одна из областей права (гражданское или административное) |
|  | Метод правового регулирования в трудовом праве представляет собой: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | совокупность средств и приемов воздействия на предмет трудового права, то есть на трудовые и непосредственно связанные с ними правоотношения | Дан содержательно верный ответ |
|  | Основные принципы трудового права – это … | - свобода труда  - запрещение принудительного труда;  - защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;  - равенство прав и возможностей работников  - участие работников в управлении организацией;  - обязательное страхование работников  - справедливые условия труда  - право работников на объединение для защиты своих интересов | Названо не менее 3 принципов |
|  | Система источников трудового права включает в себя… | - Конституцию РФ  - федеральные конституционные законы  - принципы и нормы международного права  - трудовое законодательство  - указы Президента РФ  - постановления Правительства РФ  - нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ  - нормативные правовые акты органов местного самоуправления  - коллективные договоры и соглашения  - локальные нормативные акты | Названо не менее 3 источников |
|  | Какие права человека в сфере труда провозглашены Конституцией РФ как источником трудового права? | Конституция РФ провозглашает права человека в сфере труда:  - право создавать профсоюзы  - право свободно распоряжаться своими способностями к труду  - право на труд  - право на вознаграждение за труд  - право на защиту от безработицы  - право на отдых  - запрет принудительного труда | Названо не менее 3 прав |
|  | Субъект трудового права – это… | Работник и работодатель / Участник трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений | Обязательная часть ответа «Работник и работодатель» |
|  | Приведите примеры (не менее 2) субъектов трудового права | Работники, работодатели, профсоюзы, органы службы занятости, органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, учреждения социального страхования, юрисдикционные органы по рассмотрению трудовых споров | Приведено не менее 2 верных примеров |
|  | Где определены основные права и обязанности работодателя? | Ст.22 Трудового кодекса РФ | В ответе поименован Трудовой кодекс РФ |
|  | Перечислить основные принципы социального партнерства, изложенные в ст.24 ТК РФ. | Равноправие сторон, уважение и учет интересов сторон, содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства, свобода выбора при обсуждении вопросов, соблюдение сторонами трудового законодательства, контроль за выполнением принятых коллективных договоров, ответственность сторон за невыполнение коллективных договоров | Названо не менее 3 принципов |
|  | Коллективный договор – это … | Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей | Дан содержательно верный ответ |
|  | Каким нормативно-правовым актом регламентируются права и обязанности профсоюзов? | Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» | В ответе поименован Закон о профсоюзах |
|  | Может ли работодатель поделить отпуск работника на части по своей инициативе? Поясните ответ. | Работодатель не вправе делить отпуск на части без согласия работника. Отпуск дробится только по договоренности между работником и работодателем (ст. 125 ТК РФ). Согласие можно подтвердить соглашением, заявлением работника или его записью в графике отпусков. | Дан содержательно верный ответ и пояснение |
|  | Может ли вместо мамы уйти в отпуск по уходу за ребенком родная тетя ребенка? Поясните ответ. | Может. В соответствии с частью 2 статьи 256 Трудового кодекса Российской Федерации, отпуск по уходу за ребенком в возрасте до трех лет может быть предоставлен отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком. При предоставлении отпуска этим лицам они предъявляют документы, подтверждающие родство | Дан содержательно верный ответ и пояснение |
|  | С работником было заключено дополнительное соглашение о расторжении трудового договора по соглашению сторон с 06.08.2023. Однако 04.08.2023 работник ушел на больничный. Вправе ли работодатель расторгнуть с данным работником трудовой договор 06.08.2023? Поясните ответ. | Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником с даты, указанной в дополнительном соглашении к трудовому договору. Установленный ч. 6 ст. 81 ТК РФ запрет на увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске распространяется лишь на случаи увольнения его по инициативе работодателя, то есть по основаниям, перечисленным в ч. 1 ст. 81 ТК РФ. | Дан содержательно верный ответ и пояснение |
|  | Вправе ли руководитель предприятия отказать работнику в расторжении трудового договора по соглашению сторон? Поясните ответ. | Да. В ст. 78 ТК РФ говорится, что трудовой договор может быть в любое время, расторгнут по соглашению сторон. Если работодатель не согласен, сотрудник не вправе настаивать. Остается вариант расторжения трудового договора по инициативе работника (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). В таком случае работодатель не вправе отказать, а расторжение производится по правилам ст. 80 ТК РФ. | Дан содержательно верный ответ и пояснение |
|  | Может ли работодатель уволить по своей инициативе женщину, имеющую ребенка в возрасте до трех лет? Поясните ответ. | Нет. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, по инициативе работодателя не допускается за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным ч. 4 ст. 261 Трудового кодекса. | Дан содержательно верный ответ и пояснение |
|  | Усманова А.И. работает в бухгалтерии ОАО «Вымпел». Она обратилась к администрации с просьбой установить ей сокращенный рабочий день, так как у нее ребенок-инвалид одиннадцати лет. Рассмотрев ее заявление, ей ответили, что неполное время установят, но заработная плата будет меньше и отпуск, соответственно, сократится.  Прокомментируйте ответ администрации ОАО «Вымпел». | Согласно ст. 93 Трудового кодекса РФ: «При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.  Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав | Дан содержательно верный ответ |
|  | Администрация предприятия предупредила Петрову В.В. за месяц об увольнении по сокращению штатов. Петрова В.В. потребовала предоставить ей в течение этого месяца свободные дни для поиска новой работы. Правомерны ли требования Петровой? Поясните ответ. | Нет. Трудовым законодательством не предусмотрено предоставление сотрудникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, оплачиваемого дня для поиска новой работы. Следовательно, требования Петровой неправомерны. | Дан содержательно верный ответ и пояснение |
|  | Наладчик оборудования находится на повременно-премиальной системе оплаты труда. Его месячная тарифная ставка составляет 27800 рублей. За качественное выполнение работ по наладке и текущему ремонту, а также за непревышение установленного лимита простоя оборудования полагается премия в размере 35% от месячной тарифной ставки. Начальник цеха, где работает Григорьев, снизил ему премию на 15 % за отказ Григорьева от сверхурочной работы.  Обоснованно ли уменьшение размера премии в данном случае? Поясните ответ. | Нет. Начальник цеха, не вправе был снижать премию наладчику оборудования Григорьеву на 15% за отказ от сверхурочной работы. В соответствии со ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации привлечение к сверхурочной работе работника допускается только с письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. | Дан содержательно верный ответ и пояснение |
|  | В связи с тем, что завод был отключен от энергоснабжения за неуплату, приказом генерального директора работники находились в простое. При этом работодатель требовал обязательного присутствия всех работников на рабочих местах. Правомерно ли требование работодателя? Поясните ответ. | Требование работодателя правомерно.  При оформлении простоя работодателя издает приказ, в котором прописывает (начало, конец, причину простоя) необходимость присутствия или отсутствия на рабочих местах простаивающих работников | Дан содержательно верный ответ и пояснение |
|  | Работница Ю.А. Васильева подала заявление об увольнении по собственному желанию за 2 недели до намеченного срока и со следующего дня после подачи заявления перестала ходить на работу. Свое решение она аргументировала тем, что существующие 2 недели отработки используются для того, чтобы подыскать себе новое место работы. Правомерны ли действия работницы? Ответ поясните. | Нет. Согласно ч.1 ст.80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.  Действия работницы не правомерны | Дан содержательно верный ответ и пояснение |
|  | Механик Кораблев обратился в КТС (комиссия по трудовым спорам) с жалобой на директора организации, который не выполнил своего устного обещания повысить ему заработную плату в случае перевыполнения установленного плана работы. До подачи заявления Кораблев общался с директором по этому поводу, но тот заявил, что пока повысить заработную плату не может ввиду неудовлетворительного финансового положения организации.  Может ли КТС рассмотреть такое заявление? Какое решение должна принять КТС? | КТС может рассмотреть такое заявление.  Однако в силу статей 15, 56 ТК РФ не сможет принять решение в пользу работника. В данном случае мы уже имеем наличие трудовых отношений и обязательства по ним, а вопрос установления и повышения заработной плате является прерогативой работодателя и КТС не может обязать последнего увеличить заработную плату какому-либо отдельно взятому работнику. | Дан содержательно верный ответ |
|  | Инженер Тихомиров 15 января подал в отдел кадров заявление об увольнении по собственному желанию с 1 февраля. 25 января он пришел в отдел кадров и заявил, что хочет забрать свое заявление, так как у него изменились обстоятельства, и он передумал увольняться.  Однако отдать заявление ему отказались, сказав, что приказ об увольнении с 1 февраля уже издан, а на его место будет переведен инженер из другого отдела, где намечено сокращение штатов.  Законны ли действия администрации в отношении Тихомирова? Поясните ответ. | Нет. Согласно ч.4 ст.80 Трудового кодекса РФ - до истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. | Дан содержательно верный ответ и пояснение |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **КОМПЕТЕНЦИЯ** **ПК1.2 ПРИМЕНЯТЬ НОРМЫ ПРАВА ДЛЯ РЕШЕНИЯ ЗАДАЧ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ** | | | |
| **№ п/п** | **Задание** | **Ключ к заданию / Эталонный ответ** | **Критерии оценивания** |
|  | Какой срок установлен законодательством для предоставления работником письменного объяснения по факту нарушения трудовой или  технологической дисциплины до применения дисциплинарного взыскания работодателем?  1) два календарных дня  2) два рабочих дня  3) три календарных дня  4) три рабочих дня | 2 | 2 |
|  | Обязан ли работодатель создавать условия, обеспечивающие деятельность первичной профсоюзной организации?  1) да в соответствии с локальными нормативными актами предприятия  2) да в соответствии с трудовым законодательством, коллективным  договором, соглашениями  3) нет | 2 | 2 |
|  | Каким категориям работников работодатель обязан устанавливать  неполное рабочее время по их просьбе? | 1. беременной женщине, 2. одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющего ребенка в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет), 3. лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке | Названо хотя бы 2 категории |
|  | В какой срок работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам  со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права?  1) 1 месяц  2) 3 месяца  3) 6 месяцев  4) 1 год | 2 | 2 |
|  | В каких случаях возникновения ущерба исключается материальная ответственность работника? | 1)ущерб вследствие непреодолимой силы  2)ущерб по причине нормального хозяйственного риска  3)ущерб вследствие крайней необходимости или необходимой обороны  4)ущерб вследствие неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику | Названо не менее 2 случаев |
|  | Напишите номера ложных утверждений  1. Юрист профкома дает индивидуальные консультации, разъяснения по трудовому законодательству  2. Юрист профкома оказывает помощь в составлении заявлений только по вопросам оплаты труда.  3. При оказании правовой помощи вознаграждение юристу профкома составляет 5% от суммы иска.  4. Юрист профкома может дать консультацию по вопросам семейного, жилищного, пенсионного законодательства и другим вопросам.  5. Юрист профкома проверяет локальные нормативные акты на соответствие Трудового законодательства: Приказы, Положения…  6. Юрист профкома оформляет и заверяет брачные договоры.  7. Юрист профкома участвует в подготовке проекта коллективного договора. | 2,3,6 | 2,3,6 |
|  | Что НЕ предусматривает режим рабочего времени?  1) продолжительность рабочей недели  2) работу с ненормированным рабочим днем  3) продолжительность ежедневной работы (смены)  4) время начала и окончания работы  5) фактическое время нахождения работника во вредных и (или) опасных  условиях труда  6) время перерывов в работе  7) число смен в сутки  8) чередование рабочих и нерабочих дней | 5 | 5 |
|  | Юридическое содержание трудового правоотношения составляет(-ют) | субъективные права и обязанности работника и работодателя | Ответ содержит указание на права и обязанности работника и работодателя |
|  | Взыскание за нарушение трудовой дисциплины:  -замечание  -выговор  - ……  Вставьте пропущенное слово | Увольнение | Увольнение |
|  | Забастовка – это \_\_\_\_\_\_\_\_ отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора. | это временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора (ст. 398 Трудового кодекса РФ) | временный добровольный |
|  | Работодатель \_\_\_\_\_\_\_\_ без согласия переводить работника на не обусловленную трудовым договором работу для предотвращения катастрофы, производственной аварии. | Работодатель вправе переводить работника на не обусловленную трудовым договором работу без его согласия для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев (ч. 2 ст. 72.2. Трудового кодекса РФ) | Может / вправе |
|  | Работодатель \_\_\_\_\_\_\_ отстранить от работы работника в случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. | Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 76 Трудового кодекса РФ). | Обязан / должен |
|  | При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе в первую очередь предоставляется работникам … | При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе в первую очередь предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается работникам, указанным в ч. 2, 3 ст. 179 Трудового кодекса РФ. | Дан содержательно верный ответ |
|  | Неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов называется … | Коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов (ст. 398 Трудового кодекса РФ). | Коллективный трудовой спор – в любом падеже |
|  | При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется \_\_\_\_\_\_\_\_ по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода. | средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода (ст. 182 Трудового кодекса РФ). | Ответ содержит указание на средний заработок |
|  | Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более \_\_\_\_\_\_ часов в неделю. | не более 24 часов в неделю (ст. 92 Трудового кодекса РФ). | 24 (цифрами или прописью) |
|  | Работодатели обязаны в \_\_\_\_\_\_\_ срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах. | Работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 370 Трудового кодекса РФ). | Ответ содержит указание на недельный срок |
|  | Требования, выдвинутые в связи с коллективным трудовым спором работниками и (или) представительным органом работников организации, индивидуального предпринимателя, утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются … | работодателю (ст. 399 Трудового кодекса РФ). | работодателю |
|  | Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до 18 лет, утверждается в порядке, установленном … | Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 265 Трудового кодекса РФ, постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163) | Правительством РФ |
|  | Если приостановка работы в выходные дни невозможна по производственно-техническим условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно … | У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка (ст. 111 Трудового кодекса РФ) | Ответ содержит указание на правила внутреннего трудового распорядка |
|  | Комитеты и комиссии по охране труда, созданные в организации, вправе также вносить работодателю предложения о привлечении к \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ответственности работников за нарушение требований по охране труда. | о привлечении к дисциплинарной ответственности работников за нарушение требований по охране труда (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2006 г. № 413 «Об утверждении типового положения о комитете (комиссии) по охране труда»). | дисциплинарной |
|  | Главный бухгалтер завода «Аргон» Любченко с целью своевременного составления и сдачи годового отчета в течение недели оставалась работать по окончанию рабочего дня на предприятии.  Будет ли эта работа считаться сверхурочной? Поясните ответ. | Нет. Согласно ст.97 ТК РФ, работодатель имеет право в порядке, установленном настоящим Кодексом, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени:  - если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;  - если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня | Дан содержательно верный ответ и пояснение |
|  | Семнадцатилетний ученик ПТУ Романов намеревался устроиться на работу в период летних каникул на завод «Азот». Но в отделе кадров ему в этом отказали, ссылаясь на несовершеннолетие и отсутствие разрешения родителей на трудоустройство.  Правомерный ли отказ? С какого возраста и при каких условиях граждане могут быть субъектом трудового права? | Нет. С 16 лет | Нет. С 16 лет |
|  | Студент 4-го курса юридической академии Снигерёв был принят на работу помощником юриста акционерного общества (далее-АО) сроком на один год. Считая, что его работа является постоянной как по характеру, так и по условиям, Снегирёв обратился в комиссию по трудовым спорам АО с заявлением о признании незаконным условия о срочности трудового договора. Комиссия, рассмотрев заявление, отказала Снегирёву в удовлетворении его требований.  Допущены ли здесь нарушения? Поясните ответ. | Нет. Согласно 59 ТК РФ срочный трудовой договор заключается по соглашению сторон с лицами, обучающимися по очной форме обучения. В настоящее время его права ничем не нарушены. | Дан содержательно верный ответ и пояснение |
|  | Токарь Зосимов не был допущен до работы мастером участка в связи с тем, что тот явился на работу в состоянии опьянения. На следующий день Зосимову было заявлено, что по распоряжению начальника цеха он отстраняется от работы до решения вопроса о его дисциплинарной ответственности.  Правомерны ли действия администрации? Поясните ответ. | Нет. В данной ситуации действия администрации были не правомерны, т.к. работник должен быть отстранён только на тот день, когда он находился в состоянии алкогольного опьянения. На следующий день Зосимов должен был приступить к работе. | Дан содержательно верный ответ и пояснение |
|  | Коньков, проживающий в г. Саратове, заключил срочный трудовой договор на 3 года в АО «Никель», расположенном в г. Норильске на Крайнем Севере о работе в качестве наладчика станков. Проработав полтора года, он подал заявление с просьбой уволить его по собственному желанию, без указания уважительных причин.  Вправе ли Коньков требовать увольнения по собственному желанию? Поясните ответ. | Да. Работник вправе расторгнуть по собственному желанию любой трудовой договор, в том числе срочный трудовой договор до истечения срока его действия, и в любое время. При этом возможность прекращения трудового договора до истечения срока его действия по инициативе работника не связана с наличием у него уважительных причин. Он обязан лишь предупредить об этом работодателя письменно не позднее чем за две недели (ст. 80 ТК РФ). | Дан содержательно верный ответ и пояснение |
|  | Работодатель собрал трудовой коллектив и объявил, что теперь перерыв для отдыха и питания будет не 50 минут, а 20 минут, т.к. их производство безостановочное и много времени теряется впустую. Работники были согласны с решением работодателя. А вы согласны с решением работодателя? Поясните ответ. | Нет. Положения ч. 1 ст. 108 ТК РФ - в течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.  Исходя из этого, решение работодателя неправомерно | Дан содержательно верный ответ и пояснение |
|  | Беременная Бойко Л. страдала бессонницей, в связи с чем обратилась к работодателю с просьбой перевести её на работу только в ночную смену, так как всё равно не спит по ночам. Работодатель отказал Бойко Л. в её просьбе. Прав ли работодатель? Поясните ответ. | Да. Согласно статье 74 ТК РФ изменение условий договора допускается по обоюдному согласию сторон. Работодатель имеет право отказать, ссылаясь на данную статью. | Дан содержательно верный ответ и пояснение |
|  | 20-летняя Федорова пришла устраиваться на работу в ООО «Закат». Работодатель отказался заключать трудовой договор с Федоровой. Федорова заявила, что между ней и работодателем возник индивидуальный трудовой спор, на что работодатель возразил, что никакого спора нет, так как Федорова не является ни действующим, ни бывшим сотрудником их организации.  Прав ли работодатель? Поясните ответ. | Нет. Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора (ст.381 ТК РФ). | Дан содержательно верный ответ и пояснение |
|  | Петров устроился слесарем в ООО «Луч» на постоянную работу. Спустя месяц Петров обратился в отдел кадров и обнаружил, что трудовая книжка заведена на него не была.  Правомерно ли поступил работодатель ООО «Луч»? Поясните ответ. | Нет. Согласно ст.66 ТК РФ Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной | Дан содержательно верный ответ и пояснение |
|  | Кетов заявил, что трудовой договор может быть заключён с лицами, достигшими совершеннолетия, т.е. 18 лет. С более раннего возраста трудовой договор заключить нельзя, т.к. до достижения 18 лет лицо не является полностью дееспособным и не может быть полноценным работником. Прав ли Кетов? | Нет. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами (ст.63 ТК РФ). | Дан содержательно верный ответ и пояснение |
|  | Отдел кадров принял на работу электромонтера без справок от психиатра и нарколога. Прошло 1,5 года, правомерно ли требовать сейчас с работника этих справок, так как эта работа на высоте. Правомерны ли действия отдела кадров? Поясните ответ. | Нет. Работники, выполняющие работы на высоте, в соответствии с действующим законодательством должны проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (п. 6 Правил по охране труда при работе на высоте, утв. приказом Минтруда России от 28 марта 2014 г. № 155н). | Дан содержательно верный ответ и пояснение |
|  | Иванова В. М. 20 января 2004 г. без уважительной причины опоздала на работу на 2 часа. От дачи объяснения по факту опоздания Иванова отказалась. Приказом руководителя организации от 02 марта 2004г. Иванова была уволена. Оспаривая увольнение Иванова ссылалась на то, что в течение 20 лет работы на нее ни разу не налагалось дисциплинарное взыскание.  Законен ли приказ руководителя? Поясните ответ. | Нет. Приказ руководителя незаконен, поскольку в соответствии с ч.1 ст.192 ТК РФ - у работодателя есть право применить к работнику дисциплинарное взыскание, однако только или замечание, или выговор. Достаточных оснований для применения в рассматриваемом случае взыскания в виде увольнения за прогул у работодателя не имелось. | Дан содержательно верный ответ и пояснение |
|  | Шофер автобазы Павлишин в связи с опозданием на работу на 3,5 часа без уважительных причин был переведен на работу подсобным рабочим в срок на 2 месяца. От такого перевода Павлишин отказался, потребовав предоставление работы с учетом его специальности и квалификации. Администрация базы отказалась удовлетворить требования Павлишина.  Права ли администрация автобазы? Поясните ответ | Нет. Наказание в виде перевода на другую работу статьей 192 ТК РФ не предусмотрено. Работодателем нарушены права Павлишина а его перевод на другую работу является незаконным. | Дан содержательно верный ответ и пояснение |
|  | Пенсионер Савенков проработал по срочному трудовому договору один год, после чего работодатель заключил с ним трудовой договор еще на один год. По окончании периода ему было предложено снова заключить трудовой договор сроком на один год.  Соответствуют ли действия работодателя трудовому законодательству? Поясните ответ. | Да. Действия работодателя соответствуют трудовому законодательству, т.к. в статье 59 ТК РФ, говорится о том, что срочный трудовой договор по соглашению сторон может заключаться с поступающими на работу пенсионерами по возрасту. | Дан содержательно верный ответ и пояснение |
|  | Инженер Семенов 20 мая подал заявление об увольнении по собственному желанию. Через 10 дней он передумал и попросил вернуть ему заявление об увольнении.  Семенову отказали в этом, т.к. на его должность приглашен в порядке перевода из другой организации Петров.  Прав ли работодатель по условиям задачи? Поясните ответ. | Работодатель прав. Следует подчеркнуть, что работник не может отозвать свое заявление об увольнении только при наличии следующих условий:  - на его место приглашен работник из другой организации;  - такое приглашение оформлено письменно;  - работодатель приглашенного работника дал свое письменное согласие на его увольнение в порядке перевода к другому работодателю | Дан содержательно верный ответ и пояснение |

**КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

**Примерные вопросы к экзамену**

***Контролируемые компетенции – ПК 1.1, ПК 1.2***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Задание** | **Ключ к заданию / Эталонный ответ** |
|  | Дайте правовую оценку сторон трудового договора в религиозной организации. | Работодателем является религиозная организация, зарегистрированная в порядке, установленном федеральным законом, и заключившая трудовой договор с работником в письменной форме.  Работником является лицо, достигшее возраста восемнадцати лет, заключившее трудовой договор с религиозной организацией, лично выполняющее определенную работу и подчиняющееся внутренним установлениям религиозной организации. |
|  | Проанализируйте внутренние установления религиозной организации | Религиозные организации действуют в соответствии со своими внутренними установлениями, если они не противоречат законодательству Российской Федерации, и обладают правоспособностью, предусматриваемой в их уставах.  Государство уважает внутренние установления религиозных организаций, если указанные установления не противоречат законодательству Российской Федерации.  К числу внутренних установлений может быть отнесено всё, что регулирует деятельность религиозных объединений и их участников, включая священные тексты, нормы религиозного права, правила совершения богослужений, религиозных обрядов и ритуалов, правила поведения священнослужителей и верующих и т.д. |
|  | Выделите особенности заключения трудового договора с религиозной организацией и его изменения. | Трудовой договор между работником и религиозной организацией может заключаться на определенный срок без учета ограничения численности работников организации.  При заключении трудового договора работник обязуется выполнять любую не запрещенную настоящим Кодексом или иным федеральным законом работу, определенную этим договором.  В трудовой договор в соответствии с настоящим Кодексом и внутренними установлениями религиозной организации включаются условия, существенные для работника и для религиозной организации как работодателя.  При необходимости изменения определенных сторонами условий трудового договора религиозная организация обязана предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за семь календарных дней. |
|  | Опишите условия режима рабочего времени лиц, работающих в религиозных организациях. | Режим рабочего времени лиц, работающих в религиозных организациях, определяется с учетом установленной Трудовым Кодексом РФ нормальной продолжительности рабочего времени исходя из режима осуществления обрядов или иной деятельности религиозной организации, определенной ее внутренними установлениями. |
|  | Дайте правовую оценку прекращение трудового договора с работником религиозной организации. | Трудовой договор с работником религиозной организации может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.  Сроки предупреждения работника религиозной организации об увольнении по основаниям, предусмотренным трудовым договором, а также порядок и условия предоставления указанным работникам гарантий и компенсаций, связанных с таким увольнением, определяются трудовым договором. |
|  | Опишите порядок способов защиты трудовых прав работников. | Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:  -самозащита работниками трудовых прав;  -защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;  -федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;  -судебная защита. |
|  | Сформулируйте понятие "персональных данные работника" и "обработка персональных данных работника". | Персональные данные - любая информация, относящаяся прямо или косвенно к определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных).  Обработка персональных данных работника - любое действие (операция) или совокупность действий (операций), совершаемых с использованием средств автоматизации или без использования таких средств с персональными данными, включая сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных |
|  | Сформулируйте понятие "рабочее время". | Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. |
|  | Дайте правовую оценку расторжения трудового договора по желанию работника. | Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым Кодексом РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.  По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.  По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. |
|  | Опишите условия прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. | 1.Призыв работника на военную службу (за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации) или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;  2. Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;  3. Неизбрание на должность;  4.Осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;  5.Признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;  6.Смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим  7. Наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений  8.Дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;  9.Прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;  10. Истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права)  11.Отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе |
|  | Перечислите содержание дисциплинарных взысканий. | За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:  1) замечание;  2) выговор;  3) увольнение по соответствующим основаниям. |
|  | Опишите порядок применения дисциплинарных взысканий. | До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.  Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.  Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.  Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.  Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. |
|  | Охарактеризуйте, что является дисциплиной труда. | Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.  Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда. |
|  | Опишите условие, при котором работодатель обязан проводить повышение квалификации работников | Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.  Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.  В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.  При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации работодатель должен предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. |
|  | Сформулируйте, условия снятия дисциплинарного взыскания. | Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.  Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников. |
|  | Охарактеризуйте, кто является работодателем. | Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.  Работодателями - физическими лицами признаются: физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности.  Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста восемнадцати лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, - со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.  Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста восемнадцати лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. |
|  | Перечислите, как может быть обжаловано работником дисциплинарное взыскание. | Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, к которым относятся комиссии по трудовым спорам работодателей или суды. Важно помнить, что в силу ч. 1 ст. 392 ТК РФ, при обжаловании дисциплинарного взыскания в судебном порядке работник имеет право обратиться в суд в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.  Комиссия по трудовым спорам рассмотрит ситуацию в течение 10 дней, после чего проходит заседание с участием работника, и принимается решение тайным голосованием. Допускается рассмотрение и без работника, если он напишет соответствующее заявление. |
|  | Охарактеризуйте продолжительность рабочего времени. | Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.  Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.  По ТК РФ различают три основных вида рабочего времени: нормальное, сокращённое и неполное.  По сокращённому рабочему времени должны работать:  сотрудники до 16 лет — максимум 24 часа в неделю;  сотрудники от 16 до 18 лет — максимум 35 часов в неделю;  инвалиды первой и второй групп — максимум 35 часов в неделю;  работники с вредными условиями труда третьей или четвертой степени, или опасными условиями труда — максимум 36 часов в неделю.  При неполном рабочем времени сотрудник работает меньше 40 часов в неделю и получает зарплату пропорционально отработанным часам. |
|  | Сформулируйте понятие "сменная работа" и дайте характеристику. | Сменная работа - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.  При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.  При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.  Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору.  Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ. |
|  | Сформулируйте понятие трудового договора. | Трудовой договор — в трудовом праве письменный документ — соглашение между работником и работодателем, которое устанавливает их взаимные права и обязанности.  В соответствии с трудовым договором работник обязуется лично выполнять работу по определённой должности, соответствующей его квалификации, а работодатель обязуется предоставлять работнику работу, обеспечивать условия труда и своевременно выплачивать заработную плату.  Работник под управлением и контролем работодателя обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. |
|  | Перечислить стороны трудового договора. | Стороны трудового договора — это всегда работник и работодатель. Работодателем называют субъект трудового права, привлекающий рабочую силу, а работником — человека, который выполняет работу и получает за это заработную плату.  Вступая в трудовые отношения, работник и работодатель берут на себя определенные обязательства, не противоречащие требованиям ТК РФ. |
|  | Перечислить сроки заключения трудового договора. | Трудовые договоры могут заключаться:  1) на неопределенный срок;  2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.  Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.  Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. |
|  | Опишите условия заключения трудового договора с лицами не достигших 18 лет. | Лица, получившие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Лица, достигшие возраста пятнадцати лет и в соответствии с федеральным законом оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.  С письменного согласия одного из родителей (попечителя) трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы.  В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа. |
|  | Перечислить гарантии при заключении трудового договора. | Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.  Не допускается ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников.  Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.  Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.  По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования. |
|  | Перечислить документы, предъявляемые при заключении трудового договора. | При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:  -паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;  -трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;  -документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;  -документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;  -документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;  -справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования;  -справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ;  В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов. |
|  | Сформулируйте понятие "трудовая книжка" и назовите ее функции. | Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.  Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.  Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).  В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.  По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству. |
|  | Перечислить лица, на которых не распространяется испытания при заключении трудового договора. | Испытание при приеме на работу не устанавливается для:  -лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;  -беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;  -лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;  -лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;  -лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;  -лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;  -лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;  -иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором. |
|  | Опишите условия изменения трудового договора. | 1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора 2. Перевод на другую работу. Перемещение 3. Временный перевод на другую работу 4. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением 5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда 6. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации, изменении типа государственного или муниципального учреждения 7. Отстранение от работы |
|  | Опишите условия, при которых работодатель обязан отстранить от работы работника. | Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:  -появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;  -не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;  -не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;  -при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;  -не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;  -в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) |
|  | Перечислите основания прекращения трудового договора. | 1.По соглашению сторон.  2.Истечение срока соглашения.  3.Расторжение соглашения по инициативе, идущей от работодателя.  4.Перевод сотрудника по его согласию к другому работодателю.  5.Отказ сотрудника от работы из-за смены владельца имущества, в связи с реорганизационными процедурами в компании.  6.Отказ работника от работы из-за изменений, которые не определены положениями контракта.  7.Отказ работника от перевода на иной тип работы из-за его состояния здоровья, подтвержденного заключением специалистов.  8.Отказ работника от перевода в другой регион.  9.Обстоятельства, которые произошли вследствие форс-мажора.  10.Нарушение положений ТК, если они исключают возможность продолжения трудовой деятельности. |

**Критерии и шкалы оценивания промежуточной аттестации**

**Шкала и критерии оценки (экзамен)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Отлично** | **Хорошо** | **Удовлетворительно** | **Неудовлетворительно** |
| 1. Полно раскрыто содержание вопросов билета. 2. Материал изложен грамотно, в   определенной логической  последовательности, правильно используется терминология.   1. Показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации. 2. Продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность умений и знаний. 3. Ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов. | 1. Ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом может иметь следующие недостатки: в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа. 2. Опущены один - два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию экзаменатора. 3. Допущены ошибка или более двух   недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию экзаменатора. | 1. Неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала. 2. Имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов. 3. При неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность умений и знаний. | 1. Содержание материала нераскрыто.   2. Ошибки в определении понятий, не использовалась терминология в ответе. |