

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**УНИВЕРСИТЕТСКИЙ КОЛЛЕДЖ**

УТВЕРЖДЕНО

№ 130.08 2022 г.

Директор Университетского колледжа

Хорошенькая Н.Г. Хорошенькая

РЕКОМЕНДОВАНО

КАФЕДРОЙ Гражданского и  
международного частного права  
Протокол № \_\_\_\_\_ 2022 г.

Иншакова А.О. Иншакова

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**ОП.05 Трудовое право**

**Специальность 40.02.01**

**«Право и организация социального обеспечения»**

Составители ФОС по дисциплине

Квициния Н.В.

## Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
  - 1.1. Область применения
2. Методика контроля успеваемости и оценивания результатов освоения программы дисциплины
  - 2.1 Перечень компетенций, формируемых в процессе изучения дисциплины
3. Комплект материалов для оценки освоенных знаний и умений
  - 3.1. Текущий контроль
  - 3.2. Промежуточная аттестация
  - 3.3 Методика формирования результирующей оценки по дисциплине.

## **1. Паспорт фонда оценочных средств**

### **1.1. Область применения**

Фонд оценочных средств предназначен для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины ОП.05 «Трудовое право».

Фонд оценочных средств разработан в соответствии с требованиями ФГОС СПО по специальности 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» и рабочей программой учебной дисциплины **ОП.05 «Трудовое право»**

### **2. Методика контроля успеваемости и оценивания результатов освоения программы дисциплины**

Результатом освоения дисциплины «Трудовое право» являются освоенные умения и усвоенные знания, направленные на формирование общих и профессиональных компетенций.

#### **2.1. Перечень компетенций, формируемых в процессе изучения дисциплины**

Учебная дисциплина ОП.05 «Трудовое право» обеспечивает формирование профессиональных и общих компетенций по всем видам деятельности ФГОС СПО по специальности 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения». Особое значение дисциплина имеет при формировании и развитии ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 8, ОК 9, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 1.4, ПК 2.2.

Форма промежуточной аттестации – экзамен.

В результате освоения учебной дисциплины студент должен:

*знать:*

нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;

содержание российского трудового права;

права и обязанности работников и работодателей;

порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;

виды трудовых договоров;

содержание трудовой дисциплины;

порядок разрешения трудовых споров;

виды рабочего времени и времени отдыха;

формы и системы оплаты труда работников;

основы охраны труда;

порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора;

*уметь:*

применять на практике нормы трудового законодательства;

анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;

анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;

анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации;

В результате освоения учебной дисциплины ОП.05 «Трудовое право» обучающийся должен обладать умениями и знаниями, которые формируют компетенции:

<b>КОД</b>	<b>Наименование общих и профессиональных компетенций</b>
ОК 1	Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.
ОК 2	Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество
ОК 3	Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность
ОК 4	Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития
ОК 5	Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности
ОК 6	Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями
ОК 8	Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации
ОК 9	Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы
ПК 1.1	Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты
ПК 1.2	Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты
ПК 1.3	Рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций, других выплат, а также мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите
ПК 1.4	Осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод), индексацию и корректировку пенсий, назначение пособий, компенсаций и других социальных выплат, используя информационно-компьютерные технологии
ПК 2.2	Выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите и осуществлять их учет, используя информационно-компьютерные технологии

### 3. Комплект материалов для оценки освоенных знаний и умений

#### 3.1 Текущий контроль

##### Тестовые задания, правовые ситуации/казусы

#### ОК 1

Усманова А.И. работает в бухгалтерии ПАО «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.

Вопрос

Усманова против подобного ответа. Правомерна ли позиция Усмановой?

**Правильный ответ: Да, правомерно**

Вавилонова С.И. хотел взять 1 или 2 дня в счет очередного отпуска, но администрация ей отказала, сославшись на то, что дробить ежегодный отдых нельзя. Вавилонова обратилась в юридическую консультацию с вопросом можно ли делить очередной отпуск и на какие части.

Вопрос

Можно ли делить очередной ежегодный оплачиваемый отпуск и на части?

**Правильный ответ: Да, можно**

Вавилонова С.И. хотел взять 15 дней в счет очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, но администрация ей отказала, сославшись на то, что дробить ежегодный отдых нельзя. Вавилонова обратилась в юридическую консультацию с вопросом можно ли делить очередной отпуск и на какие части.

Вопрос

Возможно ли Вавилоновой С.И. взять 15 дней в счет очередного ежегодного оплачиваемого отпуска

**Правильный ответ: Да, возможно**

Симонов В.В. был переведен на другую должность в связи с реорганизацией предприятия. Администрация, назначая ему при переводе испытательный срок, мотивируя это отличие в профиле работы.

Вопрос

Нарушено ли право Симонова?

**Правильный ответ: Да, нарушено**

Сидорова Т.Б. была уволена администрацией в связи с реорганизацией предприятия без предварительного предупреждения с выплатной заработной платы за текущий месяц.

Вопрос

Нарушено ли право Сидорова?

**Правильный ответ: Да, нарушено**

#### ОК 2

Нормальная продолжительность рабочего времени относительно законодательства не может превышать ...

А. 8 часов в смену

Б. 30 календарных дней в год

- В. 40 часов в неделю
- Г. 8 часов в день
- Д. 28 календарных дней в месяц

**Правильный ответ: В**

В случае регистрации брака, рождения ребёнка или смерти близких родственников работник имеет право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до...

Варианты ответа:

- А. 4 календарных дней
- Б. 5 календарных дней
- В. 2 календарных дней
- Г. 3 календарных дней

**Правильный ответ: Б**

В стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается время ...

Варианты ответа:

- А. вынужденного прогула при незаконном увольнении и последующем восстановлении на работе
- Б. болезни работника
- В. отпуска по уходу за ребенком, до достижения им установленного законом возраста
- Г. прогул при незаконном увольнении

**Правильный ответ: В**

Ночное время продолжается с ... часов

Варианты ответа:

- А. 22.00 до 6
- Б. 22.00 до 3
- В. 22.00 до 5
- Г. 22.00 до 4

**Правильный ответ: А**

В рабочее время не включается ...

Варианты ответа:

- А. междуменный перерыв
- Б. перерыв для отдыха и питания, с продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут
- В. перерыв для кормления женщиной ребенка до полутора лет
- Г. перерыв для кормления женщиной ребенка до одного года

**Правильный ответ: Б**

### ОК 3

Иванов В.А. работал в ООО «Вымпел» по срочному трудовому договору и заболел. Срок действия его договора истек во время его болезни, и его уволили.

Вопрос

Правомерно ли такое увольнение?

**Правильный ответ: Да, правомерно**

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.

Вопрос

Нарушила ли требования Петрова?

**Правильный ответ: Да, нарушила**

3. Студент 4-го курса юридической академии Снегирёв 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 по следующим основаниям: во-первых, поскольку трудовой договор уже подписан, его изменения возможны лишь по взаимному соглашению сторон: во-вторых, комиссия вообще не вправе рассматривать по существу заявления студентов очных отделений вузов, так как они не являются постоянными работниками.

Вопрос

Подлежит ли удовлетворению заявление Снегирева?

**Правильный ответ: Да, подлежит**

Абрамова Н.Н. устроилась в ПАО «Акварель» фасовщицей. С Абрамовой Н.Н. был заключен срочный трудовой договор на срок с 10.10.2017 по 15.11.2017. Приказом генерального директора ПАО «Акварель» от 15.11.2017 Абрамова Н. Н. уволена с работы по истечении срока трудового договора на основании п. 2 ст. 77 ТК РФ.

На момент увольнения Абрамова Н.Н. находилась в положении. Она обратилась с письменным заявлением о продлении данного трудового договора к работодателю и предоставила медицинскую справку, подтверждающую данный факт.

Абрамова Н.Н. обратилась в суд с требованием признать данное увольнение незаконным. Суд отказал исковым требованиям Абрамовой Н.Н.

Вопрос

Верное ли решение вынес суд

**Правильный ответ: Да, верное**

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней ...

Варианты ответа:

А. работникам предоставляется дополнительный день отдыха по усмотрению работодателя

Б. выходной день переносится на следующий, после праздничного рабочий день

В. работник использует нерабочий праздничный день следом выходной день добавляется к отпуску

Г. работникам предоставляется дополнительный день отдыха

**Правильный ответ: Б**

## ОК 4

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее ... часов

Варианты ответа:

А. 24

Б. 36

В. 42

Г. 38

Д. 12

**Правильный ответ: В**

В обеденный перерыв (перерыв для отдыха и питания) работник вправе покидать территорию работодателя

Варианты ответа:

А. да, вправе

Б. нет

В. да с разрешения работодателя и его представителя

Г. в особых случаях

**Правильный ответ: А**

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается ...

Варианты ответа:

А. коллективным договором

Б. правилами внутреннего трудового распорядка

В. трудовым договором

Г. региональным договором

**Правильный ответ: Б**

По письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая ... календарных дней

Варианты ответа:

А. 21

Б. 14

В. 28

Г. 7

**Правильный ответ: В**

В связи с неудовлетворительным ходом производства работодатель издал приказ о внесении изменений в график предоставления ежегодных отпусков. Многим работникам, в том числе и несовершеннолетним, которым отпуск по графику приходился на летнее время, директор перенес его на зимние месяцы следующего года (без согласия с профкомом). Профком обратился к директору с требованием об отмене приказа.

Вопрос

Законно ли требование профкома?

**Правильный ответ: Да, законно**

## ОК 5

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.

Вопрос

Правомерно ли требование работодателя?

**Правильный ответ: Да, правомерно**

В случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника, если это влечет за собой невозможность исполнения им обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, последний ...

Варианты ответа:

- А. обязан отстранить работника от работы без начисления заработной платы
- Б. может уволить работника в соответствии с п. 7 ч.1 ст.77 ТК РФ
- В. может отстранить работника от работы с сохранением средней заработной платы
- Г. может отстранить работника от работы без сохранением средней заработной платы

**Правильный ответ: А**

Если одно из подразделений организации расположено в другой местности, перевод туда работника этой организации ...

Варианты ответа:

- А. возможен, но только с согласия работника
- Б. невозможен
- В. возможен без согласия работника
- Г. возможен с согласия профсоюза

**Правильный ответ: А**

Изменение определенных сторонами условий трудового договора ...

Варианты ответа:

- А. не допускается
- Б. допускается только по инициативе работодателя в случаях установленных ТК РФ
- В. допускается по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ
- Г. допускается по соглашению начальников структурных подразделений, заключаемому в письменной форме

**Правильный ответ: В**

Мастера деревоотделочного завода Токарев и Чернов обратились в суд с исками, требуя возратить им суммы, взысканные без их согласия администрацией в возмещение ущерба в связи с недостачей материалов. Чернов ставил вопрос в иске о снятие с него дисциплинарного взыскания, наложенного на него полтора года назад, о котором он узнал только два месяца назад, читая в отделе кадров приказы за прошлый год. Исковые требования работников судом были удовлетворены.

Вопрос

Верное ли решение вынес суд?

**Правильный ответ: Да, верное**

## ОК 6

Кладовщик склада Гуров вместо одного часа, установленного на обеденный перерыв, отсутствовал 5 марта на работе в течении 3 часов без уважительной причины. Прибывшие в его отсутствие две автомашины с грузом были разгружены несвоевременно, за что автобаза взыскала с магазина штраф. За допущенное нарушение трудовой дисциплины администрация объявила Гурову выговор, лишила его частично квартальной премии и предложила возместить штраф за простой автотранспорта по его вине. Считая приказы администрации необоснованными, Гуров обратился в комиссию по трудовым спорам, которая приняла решение в пользу работодателя.

Вопрос

Верное ли решение вынесла КТС?

**Правильный ответ: Да, верное**

Правоотношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами, являются ...

Варианты ответа:

- А. последующими из трудовых правоотношений
- Б. сопутствующими трудовым правоотношениям
- В. предшествующими трудовым правоотношениям
- Г. предварительными трудовым правоотношениям

**Правильный ответ: Б**

Основание возникновения трудового правоотношения

Варианты ответа:

- А. заключение трудового договора
- Б. заключение трудового договора - фактическое допущение к работе
- В. заключение трудового договора и избрание на должность и судебное решение о заключении трудового договора
- Г. достижение 16 лет

**Правильный ответ: Б**

Юридическое содержание трудового правоотношения составляет (ют) ...

Варианты ответа:

- А. юридические факты, лежащие в основании указанного правоотношения
- Б. коллективный труд работников организации
- В. ответственность сторон трудового правоотношения
- Г. субъективные права (обязанности) работника и работодателя
- Д. выполнение трудовой функции работником

**Правильный ответ: Г**

В качестве работодателя – стороны трудового правоотношения может выступать ...

Варианты ответа:

- А. юридическое лицо (организация) либо физическое лицо в случаях, установленных федеральными законами
- Б. физическое лицо либо любое обособленное подразделение юридического лица и организации
- В. физическое лицо либо юридическое лицо и организации иной субъект наделенный правом заключать трудовые договоры
- Г. любой субъект гражданского права

**Правильный ответ: А**

## ОК 8

За два с половиной часа до окончания рабочего дня электромонтеры Галкин и Винокур бросили работу и пошли в винный магазин. Там они купили бутылку водки, четыре бутылки пива и распили их. После этого Галкин пошел домой, а Винокур вернулся на объект, чтобы закончить, как он объяснил, начатую ранее работу. Здесь и обнаружил его управляющий трестом.

Через три дня после дачи письменных объяснений Галкин и Винокур были уволены по п. 6 ст. 81 ТК РФ. Правомерно ли их увольнение?

**Правильный ответ: Да, правомерно**

Маслова обратилась 19 февраля с письменным заявлением в администрацию предприятия, где она работала счетоводом, с просьбой уволить ее, так как она намерена перейти на работу в другое учреждение, где ей предлагают работу бухгалтера. 5 марта того же года администрацией был издан приказ об увольнении Масловой по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ). Маслова обжаловала увольнение в суд, объяснив, что в феврале у нее, действительно, была возможность поступить на другую работу, но теперь — нет.

Вопрос

Подлежит ли требование Масловой удовлетворению?

**Правильный ответ: Да, подлежит**

По общему правилу вступать в трудовое правоотношение в качестве работника можно с ... лет

Варианты ответа:

А. 16

Б. 11

В. 14

Г. 13

Д. 15

**Правильный ответ: А**

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему ...

Варианты ответа:

А. прямой действительный ущерб и упущенную выгоду

Б. ущерб связанный с затратами либо излишними выплатами на приобретение или восстановление уничтоженного и поврежденного имущества

В. прямой, действительный ущерб

Г. упущенная выгода

**Правильный ответ: В**

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, определяемом ...

Варианты ответа:

А. коллективным договором (трудовым договором), но не ниже 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки

Б. коллективным договором с соглашением не ниже 1/365 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки

В. трудовым договором не ниже 1/183 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки

Г. генеральным соглашением

**Правильный ответ: А**

## ОК 9

Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже ...

Варианты ответа:

А. минимального размера оплаты труда

Б. стоимости имущества по бухгалтерским документам, а также с учетом степени износа этого имущества

В. первоначальной стоимости имущества

Г. рыночной стоимости имущества

**Правильный ответ: Б**

Обстоятельство, исключаящее материальную ответственность работника

Варианты ответа:

А. его низкая квалификация

Б. возникновение ущерба в случае нормального (хозяйственного) риска

В. непродолжительность работы на данном месте

Г. отсутствие договора о полной материальной ответственности

**Правильный ответ: Б**

Инженер Смирнов, проживавший в Смоленске, заключил договор сроком на 2 года со строительным управлением в Красноярском крае. Спустя три месяца после прибытия его к месту работы Смирнов подал заявление об увольнении с требованием выплатить ему выходное пособие, поскольку ему не была предоставлена должность, обусловленная договором. Администрация возражала против увольнения Смирнова.

Вопрос

Законны ли требования Смирнова?

**Правильный ответ: Да, законны**

По общему правилу, работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб ...

Варианты ответа:

А. в двойном объеме

Б. полном объеме

В. в объеме прямого действительного ущерба не более 100 МРОТ

Г. в объеме прямого действительного ущерба не менее 100 МРОТ

**Правильный ответ: Б**

Материальная ответственность сторон трудового договора может конкретизироваться ...

Варианты ответа:

А. дополнениями к трудовому договору или прилагаемыми к трудовому договору соглашениями гражданского правового характера

Б. трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему

В. локальными нормативными актами

Г. коллективных договорах

**Правильный ответ: Б**

## **ПК 1.1.**

Состав комиссии по расследованию несчастных случаев утверждается ...

Варианты ответа:

А. совместным актом работодателя и представительного органа работников, если иное не предусмотрено ТК РФ

Б. приказом федеральной инспекции труда

В. приказом (распоряжение работодателя), если иное не предусмотрено ТК РФ

Г. актом работодателя

**Правильный ответ: В**

Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты обеспечивается ...

Варианты ответа:

А. представительным органом работников и выборным органом первичной организации

Б. федеральной инспекцией труда

В. работодателем

Г. специалистами охраны труда

**Правильный ответ: В**

Производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к травме — это ... производственный фактор

Варианты ответа:

А. весомый

Б. опасный

В. вредный

Г. возможный

**Правильный ответ: Б**

При заключении коллективного договора директор ООО «Вымпел» предложил не повышать оплату труда за работу в ночные и вечерние смены, чтобы сэкономить фонд оплаты труда и не производить сокращение штата работников. Работники организации поддержали директора, поскольку хотели сохранить место работы. Представитель выборного профсоюзного органа заявил, что такое положение коллективного договора будет противоречить трудовому законодательству и включать его в коллективный договор нельзя.

Вопрос

Верна ли позиция представителя выборного профсоюзного органа?

**Правильный ответ: Да, верна**

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника ...

А. появившегося в общественном месте в состоянии алкогольного опьянения

Б. не прошедшего, обязательный, медицинский осмотр

В. при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы не обусловленной трудовым договором

Г. не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда

**Правильный ответ: Б**

**ПК 1.2.**

К основаниям прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в частности, относится...

А. истечение срока трудового договора

Б. смена собственника имущества организации

В. заключение трудового договора в нарушение приговора суда

Г. восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда

**Правильный ответ: Г**

Запрещается отказывать в заключении трудового договора ...

А. работникам приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя по истечении одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы

Б. по обстоятельствам и связанным с деловыми качествами работника

В. при наличии ограничений прав предусмотренных федеральными законами

Г. женщинам по мотивам, связанным с беременностью (наличием детей)

**Правильный ответ: Г**

Дополнительными условиями содержания трудового договора, в частности, являются условия о (об) ...

А. об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной)

Б. трудовой функции и месте работы

В. режиме рабочего времени и времени отдыха, если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя

Г. обязательном социальном страховании работника

**Правильный ответ: А**

К общеправовым и межотраслевым принципам трудового права, закрепленным в Конституции РФ, относятся принципы ...

А. обеспечения права работников на участие в управлении организацией социального партнерства и обязанности сторон соблюдать условия трудового договора

Б. демократизма, законности, защиты прав и свобод человека, свободы труда

В. сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений осуществления государственного контроля надзор за соблюдением трудовых прав

Г. Равенства сторон трудовых отношений

**Правильный ответ: Б**

Орган исполнительной государственной власти субъекта Федерации принял нормативный правовой акт, увеличивающий выплаты при увольнении работника по сравнению с федеральным уровнем.

Вопрос

Имеет ли право субъект Федерации принимать решения, улучшающие положение работников?

**Правильный ответ: Да, имеет**

### **ПК 1.3.**

С маляром Семеновым завод заключил трудовое соглашение по окраске забора заводского участка с оплатой по окончании работ. Через месяц, когда работы были завершены, Семенов потребовал, кроме оговоренной оплаты, выплатить ему компенсацию за неиспользованный отпуск.

Вопрос

Нарушено ли требование Семенова?

**Правильный ответ: Да, нарушено**

В филиале организации, который находится в другом субъекте Федерации, был заключен коллективный договор, уменьшающий размер выплат работникам филиала по сравнению с коллективным договором организации. Когда работники филиала указали на это обстоятельство руководителю филиала, он заявил, что в соответствии с положением о

филиале, принятым головной организацией, филиал существует на принципе самоокупаемости.

Вопрос

Нарушены ли условия коллективного договора, заключенного в филиале?

**Правильный ответ: Да, нарушены**

В связи с необходимостью выполнения срочного заказа в организации было издано распоряжение о работе 12 декабря.

Вопрос

Обязан ли работодатель получить согласие выборного органа первичной профсоюзной организации для работы в выходные и нерабочие праздничные дни?

**Правильный ответ: Да, обязан**

Представитель выборного органа первичной профсоюзной организации обратился к руководителю организации с требованием об увольнении заместителя руководителя в связи с выявлением инспектором нарушениями условий охраны труда. Руководитель отказался выполнить это требование, поскольку, по его мнению оно не соответствует действующему трудовому законодательству.

Вопрос

Правомерен ли отказ руководителя?

**Правильный ответ: Да, правомерен**

Виды дисциплинарных взысканий могут быть установлены ...

А. только Трудовым кодексом РФ

Б. федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, устанавливаемыми федеральными законами

В. федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, устанавливаемыми федеральными законами, законами субъектов РФ

Г. федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, устанавливаемыми федеральными законами, законами субъектов РФ, коллективными договорами

**Правильный ответ: А**

#### **ПК 1.4.**

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют работники ...

А. семейные при наличии двух и более иждивенцев

Б. с более высокой производительностью труда, а также квалификацией

В. получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье

Г. инвалиды боевых действий по защите Отечества

**Правильный ответ: Б**

Безработными признаются ...

А. трудоспособные и нетрудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, ищут работу и готовы приступить к ней

Б. трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней

В. трудоспособные граждане, которые не имеют работы (части заработка и зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы)

Г. трудоспособные и нетрудоспособные граждане, которые не имеют работы

**Правильный ответ: В**

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников определяются ...

- А. федеральными органами государственной власти
- Б. первичной профсоюзной организацией
- В. работодателем
- Г. Работодателем (с учетом мнения представительного органа работников)

**Правильный ответ: Г**

В понятие «трудовое законодательство» включается ...

- А. только Трудовой кодекс РФ
- Б. ТК РФ и иные федеральные законы
- В. ТК РФ, иные федеральные законы и законы субъектов РФ, содержащие нормы трудового права
- Г. ТК РФ, иные федеральные законы, законы субъектов РФ, содержащие нормы трудового права, и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права

**Правильный ответ: А**

На период испытательного срока работнику была установлена пониженная на 25% заработная плата относительно аналогичных должностей в организации. Работник посчитал, что его право на равную оплату за равный труд нарушено, и обратился в трудовую инспекцию.

Вопрос

Нарушено ли право работника

**Правильный ответ: Да, нарушено**

### **ПК 2.2.**

С работником заключен трудовой договор с испытательным сроком с 3 ноября по 3 декабря 2022 г. Работодатель посчитал, что работник не выдержал испытание, и 1 декабря 2022 г. предъявил письменное уведомление о его увольнении как не выдержавшего испытания. Работник отказался его подписывать, тогда работодатель составил акт об отказе и 3 декабря 2022 г. уволил работника.

Вопрос

Правомерно ли увольнение работника?

**Правильный ответ: Да, правомерно**

На прием к адвокату пришел гражданин Кузнецов и попросил разъяснить ему, считается ли он принятым на работу и может ли требовать оформления трудовой книжки. Кузнецов пояснил, что работает в туристическом агентстве менеджером, с ним заключен договор, названный «Соглашение на выполнение подрядных работ», в соответствии с которым он является на работу к восьми часам каждый день, кроме субботы и воскресенья. Его рабочий день длится 9 часов, в течение дня он работает с клиентами туристического агентства, продает путевки и получает вознаграждение за свою работу в зависимости от числа проданных путевок, подчиняется при этом директору агентства. Адвокат сказал, что с Кузнецовым был заключен договор подряда, а также, что он имеет право обратиться в суд с иском к туристическому агентству о признании его отношений с турагентством трудовыми и в Федеральную инспекцию труда и/или прокуратуру с жалобой на подмену трудового договора гражданско-правовым.

Вопрос

Является ли договор, заключенный с Кузнецовым, трудовым?

**Правильный ответ: Да, является**

Временный перевод работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу, требующую более низкой квалификации, у того же работодателя допускается, в частности, в случаях ...

Варианты ответа:

А. в любых случаях и без согласия работника

Б. в случае производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, и без согласия работника

В. в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если указанные обстоятельства вызваны производственной аварией, несчастным случаем на производстве, пожаром, и без согласия работника

Г. в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если указанные обстоятельства вызваны производственной аварией, несчастным случаем на производстве, пожаром, и с согласия работника

**Правильный ответ: А**

При изменении по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, при несогласии работника работать в новых условиях работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу ...

А. в данной местности и вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья

Б. как в данной местности, так и в другой (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья)

В. в данной местности как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья

Г. в данной местности и вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, которую работник может выполнять

**Правильный ответ: Б**

Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым ...

А. выборным органом первичной профсоюзной организации

Б. работодателем единолично

В. работодателем по согласованию с учредителем

Г. работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

**Правильный ответ: А**

Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется ...

- А. прокуратурой
- Б. федеральной инспекцией труда (Роструда)
- В. уполномоченным по правам человека в РФ
- Г. соответствующей профсоюзной организацией

**Правильный ответ: Б**

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней не допускается приостановление работы на весь период до выплаты задержанной суммы, в частности, в отношении следующих категорий работающих ...

- А. государственных служащих
- Б. в организациях муниципальных служащих
- В. в организациях общественного питания и больницах
- Г. в организациях кинематографии и концертных организациях и цирках

**Правильный ответ: А**

Граждане Потехин и Михальчук договорились с директором магазина о приеме их на работу грузчиками, сдали администратору трудовые книжки и другие документы и на следующий день вышли на работу. Проработав две недели, они узнали, что приказ о приеме их на работу не издан, а директор магазина, к которому обратились за разъяснениями, заявил им, что в их услугах больше не нуждается.

Вопрос

Могут ли Потехин и Михальчук настаивать на заключении ними трудового договора?

**Правильный ответ: Да, могут**

Ручьева обратилась с просьбой принять ее на работу экономистом. Работодатель, узнав, что у Ручьевой есть двое детей (2 года и 7 лет), отказал ей в приеме на работу.

Вопрос

Может ли Ручьева обжаловать отказ в приеме на работу?

**Правильный ответ: Да, может**

### **3.2 Промежуточная аттестация**

#### **Вопросы к экзамену по дисциплине «Трудовое право»**

1. Понятие и предмет трудового права. Сфера действия норм трудового права.
2. Метод трудового права и его особенности.
3. Цели, задачи и функции трудового права.
4. Соотношение трудового права со смежными отраслями права.
5. Понятие и виды принципов трудового права.

6. Принципы запрещения дискриминации и принудительного труда: понятие и содержание.
7. Система трудового права и трудового законодательства.
8. Источники трудового права России, их специфика и классификация.
9. Действие актов законодательства о труде по юридической силе и во времени.
10. Локальные нормативные акты: понятие, виды, порядок их разработки и принятия.
11. Работник как субъект трудового права. Правосубъектность работника. Понятие и значение трудоспособности.
12. Основные трудовые права и обязанности работника.
13. Работодатель как субъект трудового права. Виды работодателей. Правосубъектность работодателя.
14. Основные трудовые права и обязанности работодателя.
15. Профсоюз как субъект трудового права. Классификация прав профсоюзов.
16. Трудовое правоотношение: понятие, содержание, особенности.
17. Общая характеристика оснований возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.
18. Отношения, связанные с трудовыми: виды, общая характеристика.
19. Социальное партнерство: понятие, принципы, формы и уровни социального партнерства.
20. Коллективные переговоры: определение представителей, порядок ведения, результаты.
21. Правовые акты социального партнерства: понятие, содержание, особенности действия.
22. Коллективный трудовой спор: понятие, стороны, содержание.
23. Порядок разрешения коллективных трудовых споров в примирительной комиссии, с участием посредника и в трудовом арбитраже.
24. Право на забастовку и его реализация.
25. Понятие и классификация трудовых договоров.
26. Отличия трудового договора от смежных гражданскоправовых договоров, связанных с трудом.
27. Содержание (условия) трудового договора.
28. Понятие и виды трудовой функции работника, ее значение как одного из обязательных условий трудового договора.
29. Порядок заключения трудового договора. Оформление приема на работу. Аннулирование трудового договора
30. Документы, предоставляемые работниками при заключении трудового договора. Трудовая книжка и правила ее ведения.
31. Правовое регулирование трудового договора, заключенного на определенный срок.
32. Понятие, порядок установления и юридические последствия испытания при приеме на работу.
33. Совместительство и совмещение. Особенности трудового договора при работе по совместительству.
34. Правовое регулирование временных переводов на другую работу. Перемещение.
35. Изменение трудового договора в связи с модификацией организационных или технологических условий труда. Отстранение от работы.
36. Общие основания прекращения трудового договора (ст.77 ТК РФ) и их классификация
37. Расторжение трудового договора по инициативе работника и по соглашению сторон.

38. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника (ликвидация организации; сокращение численности или штата; несоответствие работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации; при смене собственника имущества организации – пп. 1–4 ст. 81 ТК РФ).

39. Аттестация работников.

40. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при наличии вины работника (неоднократное неисполнение трудовых обязанностей; прогул; появление на работе в состоянии опьянения; в связи с утратой доверия; за совершение аморального проступка – пп. 5–8 ст. 81 ТК РФ).

41. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон трудового договора.

42. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных законодательством правил заключения трудового договора.

43. Общие и специальные гарантии работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Выходное пособие.

44. Порядок оформления увольнения. Окончательный расчет и его структура.

45. Понятие, виды и правовые нормативы рабочего времени.

46. Сокращенное и неполное рабочее время.

47. Правовое регулирование труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

48. Понятие режима рабочего времени и его виды. Учет рабочего времени.

49. Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в течение рабочего дня.

50. Правовое регулирование работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

51. Понятие, правовые признаки и виды отпусков.

52. Дополнительные ежегодные трудовые отпуска: виды, особенности предоставления, продолжительность.

53. Порядок, очередность предоставления трудового отпуска, его продление, перенесение, отзыв из отпуска. Денежная компенсация отпуска.

54. Оплачиваемые социальные (целевые) отпуска. Отпуск без сохранения заработной платы.

55. Понятие и признаки заработной платы. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.

56. Принципы и методы регулирования заработной платы.

57. Порядок установления заработной платы: в бюджетной и внебюджетной сфере.

58. Основные системы заработной платы: общая характеристика.

59. Тарифная система оплаты труда, ее элементы.

60. Понятие, структура и особенности премиальной системы заработной платы.

61. Формы оплаты труда. Сроки и порядок выплаты заработной платы.

62. Правовая охрана заработной платы. Виды, основания и порядок удержаний из заработной платы.

63. Оплата труда в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, совмещении профессий (должностей), при невыполнении норм труда, простое, при оплате продукции, оказавшейся браком, и при освоении новых производств.

64. Нормирование труда. Виды норм труда.

65. Гарантии и компенсации при направлении в командировку, другие служебные поездки и при переезде в другую местность.

66. Гарантии работникам при совмещении работы с обучением, а также в других случаях освобождения от исполнения трудовых обязанностей.

67. Понятие и содержание дисциплины труда. Трудовая, производственная и технологическая дисциплина, их соотношение.

68. Правовые методы обеспечения трудовой дисциплины: виды, общая характеристика.

69. Понятие внутреннего трудового распорядка работодателя. Правила внутреннего трудового распорядка: порядок разработки, принятия, структура.

70. Поощрения за успехи в работе и порядок их применения.

71. Понятие, признаки и функции дисциплинарной ответственности. Общая и специальная дисциплинарная ответственность.

72. Понятие, виды и порядок применения дисциплинарных взысканий.

73. Понятие охраны труда по трудовому праву. Обязанности работодателя по охране труда.

74. Организация и финансовое обеспечение охраны труда. Служба охраны труда в организации.

75. Экспертиза условий труда.

76. Специальная оценка условий труда.

77. Права и обязанности работника по охране труда.

78. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве.

79. Порядок расследования, правила оформления и учета профессионального заболевания.

80. Понятие и условия наступления материальной ответственности сторон трудового правоотношения. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.

81. Отличие материальной ответственности по трудовому праву от имущественной ответственности по гражданскому праву.

82. Материальная ответственность работодателя перед работником.

83. Виды материальной ответственности работников: общая характеристика. Кратная материальная ответственность.

84. Полная материальная ответственность работников в силу закона.

85. Полная материальная ответственность работников в силу договора.

86. Коллективная материальная ответственность работников

87. Порядок установления размера и возмещения сторонами трудового договора причиненного материального ущерба.

88. Индивидуальный трудовой спор: понятие, причины, стороны, содержание, подведомственность споров.

89. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам. Порядок исполнения решений КТС.

90. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в порядке медиации.

### **3.3 Методика формирования результирующей оценки по дисциплине.**

Изучение дисциплины сопровождается промежуточной аттестацией обучающихся, которая ведется непрерывно и включает в себя:

- текущую аттестацию (контроль текущей работы в семестре, оценивание промежуточных результатов по модулям);

- **оценивание окончательных результатов по дисциплине в форме семестровой аттестации (экзамен).**

Оценивание окончательных результатов ведется по 100-балльной шкале.

Оценка формируется как сумма баллов, набранных обучающимся по обязательным видам текущего контроля, количества баллов по дополнительным видам контроля и количества баллов набранных на семестровой аттестации (экзамене).

Итоговая оценка выставляется в соответствии со следующей шкалой (таблица).

<b>Процент результативности (правильных ответов)</b>	<b>Качественная оценка индивидуальных образовательных достижений</b>	
	<b>балл (отметка)</b>	<b>вербальный аналог</b>
91 и более	5	отлично
71-90	4	хорошо
60-70	3	удовлетворительно
менее 60	2	не удовлетворительно