

государственное автономное профессиональное образовательное учреждение  
Самарской области

«Новокуйбышевский гуманитарно-технологический колледж»

**КОМПЛЕКТ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

по оценке освоения итоговых образовательных результатов учебной  
дисциплины

**ОП 05.Трудовое право**

программы подготовки специалистов среднего звена

специальности **40.02.01 Право и организация социального обеспечения**

ОДОБРЕНО

на заседании ПЦК

Председатель ПЦК ОГСЭД

Н.В. Баннова

СОГЛАСОВАНО

1-й зам. директора

О.С. Макарова

**Разработчик:**

ГАПОУ «НГТК» преподаватель Пасичник В.А.

**Рецензенты:**

ГАПОУ «НГТК» председатель ПЦК Н.В. Баннова

(место работы) (занимаемая должность) (ФИО)

\_\_\_\_\_

(место работы) (занимаемая должность) (ФИО)

Дата актуализации	Результат актуализации	Подпись разработчика

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>1. Пояснительная записка</b>	4
<b>2. Паспорт комплекта контрольно-оценочных средств</b>	5
<b>2.1. Предметы оценивания</b>	5
<b>2.2. Требования к деятельности обучающегося по знаниям и умениям</b>	5
<b>2.3. Объекты оценки</b>	6
<b>3. Инструментарий оценки</b>	7
Практическое задание оценки сформированности знаний	7
Задание 1 Тестирование	8
Вариант 1	8
Вариант 2	13
Условия выполнения задания	18
Эталон ответов	19
Критерии оценки сформированности знаний	20
Практическое задание оценки сформированности умений	21
Задание 2. Комплексное практическое задание	22
Вариант 1	22
Вариант 2	22
Условия выполнения задания	25
Эталон выполнения задания	26
Критерии оценки сформированности	29
Таблица итоговых результатов по освоению дисциплины	30

## 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Комплект контрольно-оценочных средств предназначен для оценки освоения итоговых образовательных результатов дисциплины **ОП 05.Трудовое право** специальности среднего профессионального образования **40.02.01 Право и организация социального обеспечения**

Обучающийся, завершивший обучение по дисциплине должен обладать знаниями и умениями, соответствующими требованиям ФГОС СПО.

Нормативными основаниями проведения оценочной процедуры являются требования ФГОС СПО по специальности **40.02.01 Право и организация социального обеспечения**, утвержденного приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 12.05.2014 г. № 508, рабочей программы профессионального модуля, Положение о текущем контроле знаний, промежуточной аттестации и переводе обучающихся на следующий курс, утвержденное приказом по ГАПОУ «НГТК» от «09» июля 2016 г. № 178-У.

Формой проведения оценочной процедуры является д.зачет, который проводится непосредственно после завершения обучения по дисциплине.

Дифференцированный зачет проводится в форме выполнения теста и серии практических заданий по дисциплине.

Для положительного заключения по результатам оценочной процедуры по дисциплине установлен показатель, при котором принимается решение:

- оценка 3 «удовлетворительно» не менее 70 % выполнения задания;
- оценка 4 «хорошо» не менее 85%;
- оценка 5 «отлично» не мене 95 %.

## 2. ПАСПОРТ КОМПЛЕКТА КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 2.1. Предметы оценивания:

#### 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.

#### знать:

- нормативно-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.

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

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

ОК 3. Решать проблемы, оценивать риски и принимать решения в нестандартных ситуациях.

ОК 4. Осуществлять поиск, анализ и оценку информации, необходимой для постановки и решения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии для совершенствования профессиональной деятельности.

## 2.2. Требования к деятельности обучающегося по знаниям и умениям

Требования к знаниям и умениям	Показатели оценки результата
Знать нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;	1. Тестирование
Знать содержание российского трудового права;	
Знать права и обязанности работников и работодателей;	
Знать порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;	
Знать виды трудовых договоров;	
Знать содержание трудовой дисциплины;	
Знать порядок разрешения трудовых споров;	
Знать виды рабочего времени и времени отдыха;	
Знать формы и системы оплаты труда работников;	
Знать основы охраны труда;	
Знать порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора.	
Уметь применять на практике нормы трудового законодательства;	
Уметь анализировать и готовить предложения по урегулированию	

трудовых споров;	
Уметь анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	
Уметь анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	

### 2.3. Объекты оценки

<b>Показатели оценки результата</b>	<b>Объекты оценки</b>
1. Проведение тестирования	Оценка результатов решения теста
2. Комплексное практическое задание	Оценка продукта деятельности

### **3. ИНСТРУМЕНТАРИЙ ОЦЕНКИ**

#### **Практическое задание оценки сформированности знаний:**

- нормативно-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.



# Задание 1 Тестирование

## Вариант 1

### Блок А

№ п/п	Задание (вопрос)	Эталон ответа				
<p><b>Инструкция по выполнению заданий № 1-4: соотнесите содержание столбца 1 с содержанием столбца 2. Запишите в соответствующие строки бланка ответов букву из столбца 2, обозначающую правильный ответ на вопросы столбца 1. В результате выполнения Вы получите комбинацию цифр-букв. Например:</b></p> <table border="1" data-bbox="528 555 1102 680"> <thead> <tr> <th data-bbox="528 555 783 618">№ задания</th> <th data-bbox="783 555 1102 618">Вариант ответа</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="528 618 783 680">1</td> <td data-bbox="783 618 1102 680">1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г</td> </tr> </tbody> </table>			№ задания	Вариант ответа	1	1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г
№ задания	Вариант ответа					
1	1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г					
1.	<p>Установите соответствие между статьей Трудового кодекса и закрепленной в ней нормой.</p> <table border="0" data-bbox="316 779 1273 1352"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <p>Столбец 1</p> <p>1) ст. 80 ТК</p> <p>2) ст. 81 ТК</p> <p>3) ст. 83 ТК</p> <p>4) ст. 84 ТК</p> </td> <td style="vertical-align: top;"> <p>Столбец 2</p> <p>А) Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.</p> <p>Б) Расторжение трудового договора по инициативе работника.</p> <p>В) Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.</p> <p>Г) Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных правил заключения трудового договора.</p> </td> </tr> </table>	<p>Столбец 1</p> <p>1) ст. 80 ТК</p> <p>2) ст. 81 ТК</p> <p>3) ст. 83 ТК</p> <p>4) ст. 84 ТК</p>	<p>Столбец 2</p> <p>А) Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.</p> <p>Б) Расторжение трудового договора по инициативе работника.</p> <p>В) Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.</p> <p>Г) Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных правил заключения трудового договора.</p>	<p>1-Б</p> <p>2-В</p> <p>3-А</p> <p>4-Г</p>		
<p>Столбец 1</p> <p>1) ст. 80 ТК</p> <p>2) ст. 81 ТК</p> <p>3) ст. 83 ТК</p> <p>4) ст. 84 ТК</p>	<p>Столбец 2</p> <p>А) Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.</p> <p>Б) Расторжение трудового договора по инициативе работника.</p> <p>В) Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.</p> <p>Г) Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных правил заключения трудового договора.</p>					
2.	<p>Установите соответствие между сокращенной продолжительностью рабочего времени и категорией работников.</p> <table border="0" data-bbox="316 1464 1273 1859"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <p>Столбец 1</p> <p>1) Для работников в возрасте до 16 лет</p> <p>2) Для работников в возрасте от 16 до 18 лет</p> <p>3) Для работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда</p> </td> <td style="vertical-align: top;"> <p>Столбец 2</p> <p>А) не более 36 часов</p> <p>Б) не более 35 часов</p> <p>В) не более 24 часов</p> </td> </tr> </table>	<p>Столбец 1</p> <p>1) Для работников в возрасте до 16 лет</p> <p>2) Для работников в возрасте от 16 до 18 лет</p> <p>3) Для работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда</p>	<p>Столбец 2</p> <p>А) не более 36 часов</p> <p>Б) не более 35 часов</p> <p>В) не более 24 часов</p>	<p>1-В</p> <p>2-Б</p> <p>3-А</p>		
<p>Столбец 1</p> <p>1) Для работников в возрасте до 16 лет</p> <p>2) Для работников в возрасте от 16 до 18 лет</p> <p>3) Для работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда</p>	<p>Столбец 2</p> <p>А) не более 36 часов</p> <p>Б) не более 35 часов</p> <p>В) не более 24 часов</p>					
3.	<p>Установите соответствие между уровнем источника трудового права и конкретным актом.</p> <table border="0" data-bbox="316 1966 1273 2038"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <p>Столбец 1</p> </td> <td style="vertical-align: top;"> <p>Столбец 2</p> </td> </tr> </table>	<p>Столбец 1</p>	<p>Столбец 2</p>	<p>1-Б</p> <p>2-В</p> <p>3-А</p>		
<p>Столбец 1</p>	<p>Столбец 2</p>					

	<p>1) Федеральный закон</p> <p>2) Ведомственный нормативно-правовой акт</p> <p>3) Локальный нормативный акт</p>	<p>А) Правила внутреннего трудового распорядка.</p> <p>Б) Трудовой кодекс.</p> <p>В) Приказ Минздравсоцразвития РФ «Об утверждении формы бланка листка нетрудоспособности».</p>	
4.	<p>Установите соответствие между уровнем социального партнерства и сферой его компетенции.</p> <p>Столбец 1</p> <p>1) Федеральный</p> <p>2) Региональный</p> <p>3) Территориальный</p> <p>4) Локальный</p>	<p>Столбец 2</p> <p>А) устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда на конкретном предприятии.</p> <p>Б) устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании.</p> <p>В) устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте РФ.</p> <p>Г) устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в РФ.</p>	<p>1-Г</p> <p>2-В</p> <p>3-Б</p> <p>4-А</p>
5.	<p>Трудовой кодекс РФ представляет собой:</p> <p>А) Федеральный Конституционный закон;</p> <p>Б) Федеральный закон;</p> <p>В) локальный нормативный акт.</p>		Б
6.	<p>Объектом трудового правоотношения выступает:</p> <p>А) выполнение плана организации;</p> <p>Б) выполнение трудовой функции;</p> <p>В) выполнение определенной работы или оказание услуги.</p>		Б
7.	<p>Укажите, какое из определений трудового договора является неверным:</p> <p>А) это правоотношение между работником и работодателем;</p> <p>Б) это юридический факт, устанавливающий права и обязанности сторон;</p> <p>В) это соглашение о выполнении работы или оказании услуги за</p>		В

	определенное вознаграждение; Г) это документ, содержащий условия о правах и обязанностях сторон.	
8.	С какого возраста (по общему правилу) возможно заключение трудового договора: А) с 18 лет; Б) с 16 лет; В) с 14 лет.	Б
9.	В чем состоит роль трудовой книжки: А) это документ о трудовой деятельности и трудовом стаже работника; Б) это документ, удостоверяющий возникновение трудовых отношений; В) это документ, заменяющий трудовой договор при его утрате.	А
10.	В каких случаях срок испытания может превышать три месяца: А) во всех случаях; Б) в случае получения согласия работника; В) в случаях приема на работу руководителя организации и главного бухгалтера; Г) таких случаев ТК не установил.	В
11.	Нормальная продолжительность рабочего времени: А) не может превышать 40 часов в неделю; Б) может не превышать 40 часов в неделю; В) должна превышать 40 часов в неделю.	А
12.	Ежегодный основной оплачиваемый отпуск не может быть: А) менее 28 календарных дней; Б) более 28 календарных дней; В) менее 28 рабочих дней.	А
13.	Какой из перечисленных видов дисциплинарных взысканий отсутствует в ТК РФ: А) замечание; Б) выговор; В) строгий выговор; Г) увольнение.	В

14.	<p>Перевод в трудовом праве означает:</p> <p>А) заключение трудового договора;</p> <p>Б) изменение трудового договора;</p> <p>В) расторжение трудового договора;</p> <p>Г) аннулирование трудового договора.</p>	Б
15.	<p>Трудовое законодательство находится в ведении:</p> <p>А) в исключительном ведении РФ;</p> <p>Б) в совместном ведении РФ и ее субъектов;</p> <p>В) в исключительном ведении субъекта РФ.</p>	Б
16.	<p>В чем выражается личный характер трудового правоотношения (укажите неверный ответ):</p> <p>А) в недопустимости применения представительства;</p> <p>Б) в обязанности работника лично подписать трудовой договор;</p> <p>В) в обязанности работника лично выполнять свою трудовую функцию.</p>	Б
17.	<p>Основания заключения срочного трудового договора:</p> <p>А) устанавливаются сторонами;</p> <p>Б) устанавливаются в коллективном договоре или соглашении;</p> <p>В) устанавливаются в федеральном законе;</p> <p>Г) устанавливаются в локальном нормативном акте.</p>	В
18.	<p>При фактическом допуске к работе трудовые отношения считаются возникшими с момента:</p> <p>А) заключения трудового договора;</p> <p>Б) допуска к работе уполномоченным лицом;</p> <p>В) вынесения судебного решения.</p>	Б
19.	<p>В отношении каких категорий работников работодатель вправе устанавливать испытательный срок:</p> <p>А) беременных женщин;</p> <p>Б) несовершеннолетних;</p> <p>В) студентов;</p> <p>Г) лиц, принимаемых на выборные должности.</p>	А

**Блок Б**

№ п\п	Задание (вопрос)	Эталон ответа
<b>Инструкция по выполнению заданий блока Б: в соответствующую строку бланка ответов впишите краткий ответ на вопрос, окончание предложения или пропущенное слово.</b>		
20.	Совокупность правовых норм, регулирующих общественные отношения, которые складываются в процессе реализации гражданами права на труд – это ...	трудовое право
21.	Предметом трудового права являются трудовые отношения, а также ... отношения.	тесно связанные с ними
22.	Какая часть трудового права включает в себя институты: трудоустройства и занятости, рабочего времени, охраны труда и т.п.?	особенная
23.	Субъектами трудовых правоотношений являются ...	работодатель, работник и государственные органы
24.	... - это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход.	Занятость
25.	Справка о заработной плате выдается по требованию ...	работника

Вариант 2

Блок А

№ п/п	Задание (вопрос)	Эталон ответа										
<p><b>Инструкция по выполнению заданий № 1-4: соотнесите содержание столбца 1 с содержанием столбца 2. Запишите в соответствующие строки бланка ответов букву из столбца 2, обозначающую правильный ответ на вопросы столбца 1. В результате выполнения Вы получите комбинацию цифр-букв. Например:</b></p> <table border="1" data-bbox="528 510 1102 638"> <thead> <tr> <th data-bbox="528 510 783 577">№ задания</th> <th data-bbox="783 510 1102 577">Вариант ответа</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="528 577 783 638">1</td> <td data-bbox="783 577 1102 638">1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г</td> </tr> </tbody> </table>			№ задания	Вариант ответа	1	1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г						
№ задания	Вариант ответа											
1	1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г											
1.	<p>Установите соответствие между сокращенной продолжительностью рабочего времени и категорией работников.</p> <table border="0" data-bbox="331 741 1257 1120"> <tr> <td style="text-align: center;">Столбец 1</td> <td style="text-align: center;">Столбец 2</td> </tr> <tr> <td>1) Для работников в возрасте до 16 лет</td> <td>А) не более 24 часов</td> </tr> <tr> <td>2) Для работников в возрасте от 16 до 18 лет</td> <td>Б) не более 35 часов</td> </tr> <tr> <td>3) Для работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда</td> <td>В) не более 36 часов</td> </tr> </table>	Столбец 1	Столбец 2	1) Для работников в возрасте до 16 лет	А) не более 24 часов	2) Для работников в возрасте от 16 до 18 лет	Б) не более 35 часов	3) Для работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда	В) не более 36 часов	<p>1-В 2-Б 3-А</p>		
Столбец 1	Столбец 2											
1) Для работников в возрасте до 16 лет	А) не более 24 часов											
2) Для работников в возрасте от 16 до 18 лет	Б) не более 35 часов											
3) Для работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда	В) не более 36 часов											
2.	<p>Установите соответствие между уровнем источника трудового права и конкретным актом.</p> <table border="0" data-bbox="331 1245 1257 1624"> <tr> <td style="text-align: center;">Столбец 1</td> <td style="text-align: center;">Столбец 2</td> </tr> <tr> <td>1) Федеральный закон</td> <td>А) Правила внутреннего трудового распорядка.</td> </tr> <tr> <td>2) Ведомственный нормативно-правовой акт</td> <td>Б) Трудовой кодекс.</td> </tr> <tr> <td>3) Локальный нормативный акт</td> <td>В) Приказ Минздравсоцразвития РФ «Об утверждении формы бланка листка нетрудоспособности».</td> </tr> </table>	Столбец 1	Столбец 2	1) Федеральный закон	А) Правила внутреннего трудового распорядка.	2) Ведомственный нормативно-правовой акт	Б) Трудовой кодекс.	3) Локальный нормативный акт	В) Приказ Минздравсоцразвития РФ «Об утверждении формы бланка листка нетрудоспособности».	<p>1-Б 2-В 3-А</p>		
Столбец 1	Столбец 2											
1) Федеральный закон	А) Правила внутреннего трудового распорядка.											
2) Ведомственный нормативно-правовой акт	Б) Трудовой кодекс.											
3) Локальный нормативный акт	В) Приказ Минздравсоцразвития РФ «Об утверждении формы бланка листка нетрудоспособности».											
3.	<p>Установите соответствие между уровнем социального партнерства и сферой его компетенции.</p> <table border="0" data-bbox="331 1749 1257 2027"> <tr> <td style="text-align: center;">Столбец 1</td> <td style="text-align: center;">Столбец 2</td> </tr> <tr> <td>1) Федеральный</td> <td>А) устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда на конкретном предприятии.</td> </tr> <tr> <td>2) Региональный</td> <td>Б) устанавливаются основы</td> </tr> <tr> <td>3) Территориальный</td> <td></td> </tr> <tr> <td>4) Локальный</td> <td></td> </tr> </table>	Столбец 1	Столбец 2	1) Федеральный	А) устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда на конкретном предприятии.	2) Региональный	Б) устанавливаются основы	3) Территориальный		4) Локальный		<p>1-Г 2-В 3-Б 4-А</p>
Столбец 1	Столбец 2											
1) Федеральный	А) устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда на конкретном предприятии.											
2) Региональный	Б) устанавливаются основы											
3) Территориальный												
4) Локальный												

	<p>регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании.</p> <p>В) устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте РФ.</p> <p>Г) устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в РФ.</p>											
4.	<p>Установите соответствие между статьей Трудового кодекса и закрепленной в ней нормой.</p> <table border="0"> <tr> <td>Столбец 1</td> <td>Столбец 2</td> </tr> <tr> <td>1) ст. 80 ТК</td> <td>А) Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.</td> </tr> <tr> <td>2) ст. 81 ТК</td> <td>Б) Расторжение трудового договора по инициативе работника.</td> </tr> <tr> <td>3) ст. 83 ТК</td> <td>В) Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.</td> </tr> <tr> <td>4) ст. 84 ТК</td> <td>Г) Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных правил заключения трудового договора.</td> </tr> </table>	Столбец 1	Столбец 2	1) ст. 80 ТК	А) Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.	2) ст. 81 ТК	Б) Расторжение трудового договора по инициативе работника.	3) ст. 83 ТК	В) Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.	4) ст. 84 ТК	Г) Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных правил заключения трудового договора.	<p>1-Б</p> <p>2-В</p> <p>3-А</p> <p>4-Г</p>
Столбец 1	Столбец 2											
1) ст. 80 ТК	А) Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.											
2) ст. 81 ТК	Б) Расторжение трудового договора по инициативе работника.											
3) ст. 83 ТК	В) Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.											
4) ст. 84 ТК	Г) Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных правил заключения трудового договора.											
5.	<p>Испытание при приеме на работу устраивается для:</p> <p>А. Военнослужащих, демобилизованных из вооруженных сил</p> <p>Б. Молодых специалистов</p> <p>В. Лиц, избранных на выборную должность</p> <p>Г. Лиц, приглашенных в порядке перевода</p>	Б										
6.	<p>При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится с учетом мнения</p> <p>А. Профсоюзного органа</p> <p>Б. Членов комиссии по трудовым спорам</p> <p>В. Руководителя испытания и администрации</p> <p>Г. Трудового коллектива</p>	Б										
7.	<p>Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя</p> <p>А. Возмещается работнику в денежной форме</p> <p>Б. Возмещается в натуральной форме</p> <p>В. Возмещается в любой форме по договоренности</p> <p>Г. Не возмещается</p>	В										

8.	Коллективный трудовой договор является А. Соглашением между работниками и работодателем Б. Договором между профсоюзом и администрацией В. Локальным нормативным документом Г. Правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения	Б
9.	Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работнику продолжительностью А. 24 рабочих дней Б. 28 рабочих дней В. 28 календарных дней Г. 1 месяц	А
10.	Нормальная продолжительность рабочего дня для работников в возрасте от 16 до 18 лет не может превышать:  А. 24 часа в неделю Б. 36 часов в неделю В. 35 часов в неделю Г. Количества часов, оговоренных при заключении договора	В
11.	Работники имеют право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, письменно предупредив работодателя А. За десять дней Б. За две недели В. За пятнадцать дней Г. За семь рабочих дней	А
12.	В законодательный перечень "занятых граждан" не включены А. Лица, занимающиеся индивидуальной предпринимательской деятельностью Б. Лица, проходящие службу в правоохранительных органах В. Члены артелей и подсобных промыслов Г. Домохозяйки, занимающиеся воспитанием своих детей	А
13.	Что не относится к дисциплинарным взысканиям: А. Замечание Б. Выговор В. Строгий выговор Г. Временное отстранение от работы	В
14.	Каждый час работы в ночное время оплачивается А. Не менее чем в двойном размере Б. В повышенном размере, но не ниже размера, установленного нормативными правовыми актами В. В размере, установленном по соглашению работодателя и работника Г. В размере, установленном трудовым договором	Б
15.	ТК РФ, законы и иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права не распространяются на А. Военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной	Б



	<p>службы</p> <p>Б. Иностранцев, работающих по трудовому договору</p> <p>В. Лиц, работающих по трудовому договору в коммерческих предприятиях</p> <p>Г. Работников религиозных организаций</p>	
16.	<p>Допускается ли предоставление работнику, работающему в выходной или нерабочий праздничный день, другой день отдыха</p> <p>А. Нет</p> <p>Б. Да, по желанию работника</p> <p>В. Да, при отсутствии средств на оплату у работодателя</p> <p>Г. Да, для служащих</p>	Б
17.	<p>Заработная плата начисляется в зависимости от:</p> <p>А. Квалификации работника</p> <p>Б. Сложности, количества и качества работы</p> <p>В. Условий выполняемой работы</p> <p>Г. Всего перечисленного выше</p>	В
18.	<p>О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращении численности или штата работники персонально предупреждаются:</p> <p>А. За месяц до увольнения</p> <p>Б. Не менее чем за два месяца</p> <p>В. Не менее чем за три месяца</p> <p>Г. В срок установленный профсоюзным органом</p>	Б
19.	<p>Работа в сверхурочное время оплачивается:</p> <p>А. За первые два часа в полуторном размере, а за последующие часы в двойном размере</p> <p>Б. За первые два часа в полуторном, а за последующие в повышенном размере</p> <p>В. За первые два часа не менее, чем в полуторном размере, а последующие часы не менее, чем в двойном размере</p> <p>Г. В размере, согласованном с работодателем</p>	А

## Блок Б

№ п\п	Задание (вопрос)	Эталон ответа
<p><b>Инструкция по выполнению заданий блока Б: в соответствующую строку бланка ответов впишите краткий ответ на вопрос, окончание предложения или пропущенное слово.</b></p>		
20.	<p>Совокупность правовых норм, регулирующих общественные отношения, которые складываются в процессе реализации гражданами права на труд – это</p> <p>...</p>	<p>трудовое право</p>

21.	Заработная плата за время отпуска выплачивается не позже, чем за ... до начала отпуска.	3 дня
22.	Какая часть трудового права включает в себя нормы, определяющие предмет, задачи, сферу действия трудового права, а также основные принципы правового регулирования труда работников?	Общая
23.	Субъектами трудовых правоотношений являются ...	работодатель, работник и государственные органы
24.	... признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированные в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы и готовые приступить к работе.	Безработными
25.	Предметом трудового права являются ... отношения, а также тесно связанные с ними отношения.	трудовые

## Условия выполнения задания:

### Расходные материалы

- Лист ответов на тест

ФИО обучающегося _____		
Вариант № _____		
1. 1 –	2. 1 –	
2 –	2 –	
3 -	3 -	
3. 1 –	4. 1 –	
2 –	2 –	
3 -	3 -	
5	6	7
8	9	10
11	12	13
14	15	16
17	18	19
20	21	
22	23	
24	25	
Набрано баллов:		

### Оборудование

ручка

## Эталон ответов

ФИО обучающегося <u>Иванов Иван Иванович</u>		
Вариант № <u>1</u>		
1. 1-Б 2-В 3-А 4-Г	2. 1 – В 2 – Б 3 - А	
3. 1 – Б 2 – В 3 - А	4. 1 – Г 2 – В 3 - Б 4 - А	
5. Б	6. Б	7. В
8. Б	9. А	10. В
11. А	12. А	13 В
14 Б	15 Б	16 Б
17 В	18 Б	19 А
20 трудовое право	21 тесно связанные с ними	
22 особенная	23 работодатель, работник и государственные органы	
24 занятость	25 работника	
Набрано баллов: 25		

ФИО обучающегося <u>Иванов Иван Иванович</u>		
Вариант № <u>2</u>		
1. 1 – Б 2 – В 3 - А	2. 1 – Б 2 – В 3 - А	
3. 1 - Г 2 - В 3 - Б 4 -А	4. 1 - Б 2 - В 3 - А 4 - Г	
5. Б	6. Б	7. В
8. Б	9. А	10. В
11. А	12. А	13. В
14. Б	15. Б	16. Б
17. В	18. Б	19. А
20- трудовое право	21- 3 дня	
22- общая	23- работодатель, работник и государственные органы	
24- безработными	25- трудовые	
Набрано баллов: 25		

### **Критерии оценки сформированности знаний:**

- нормативно-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.

### Оценка тестирования

Максимально по тесту можно набрать 25 баллов.

**Практическое задание оценки сформированности умений:**

- 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.

## Задание 2. Комплексное практическое задание

### Вариант 1.

Усманова А.И. работает в бухгалтерии ОАО «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 ОАО «Парус»

### Вариант 2

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.

Правомерно ли такое увольнение?

### Вариант 3

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. Что должен ответить юрист?

### Вариант 4

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?

### Вариант 5

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

Законны ли действия администрации? Каков порядок увольнения работников в связи с реорганизацией предприятия?

### Вариант 6

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? Каков порядок расторжения договора при сокращении штатов? Какими гарантиями обладает работник при увольнении по сокращению?

### Вариант 7

Студент 4-го курса юридической академии Снегирев 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.

Допущены ли здесь нарушения? При ответе используйте руководящие разъяснения Пленума Верховного Суда РФ. Подготовьте от имени Снегирёва исковое заявление в суд.



## **Условия выполнения задания:**

### **Расходные материалы**

- Лист задания

### **Оборудование**

- ПК;
- Принтер

### **Разрешение доступа к информации**

- Антивирусная программа, установленная на ПК;
- MS Word;
- Интернет

## Эталон выполнения заданий

### Вариант 1

Утверждение администрации ОАО «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»

### Вариант 2

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.

### Вариант 3

В ст. 125 Трудового кодекса РФ установлено, что по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

### Вариант 4

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.

### Вариант 5

Администрация не соблюла порядок процедуры увольнения, следовательно, их действия неправомерны. Увольнение работника может быть проведено и из-за сокращения штата реорганизуемой организации. В случаях ликвидации предприятия и сокращения штата, предусмотренных п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, иного развития событий, как увольнение сотрудников, не предусмотрено. Факт увольнения по данной статье не может быть обжалован в суде, однако работодатель обязан соблюсти порядок процедуры увольнения: письменно уведомить об этом сотрудника за 2 месяца до предполагаемого увольнения и выплатить ему пособие в размере 2-месячного оклада или более, в зависимости от договоренности. При сокращении штата из двух сотрудников, одинаковых по квалификации, в компании остается тот, кто является единственным работающим в семье или у кого на иждивении находится два и более иждивенца. Работники, получившие производственную травму или

профессиональное заболевание в процессе работы, также получают определенные преимущества.

#### Вариант 6

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.

Что касается порядка увольнения: работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу; о предстоящем увольнении работодатель обязан предупредить работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения; решение об увольнении работников по этим причинам должно быть согласовано с профсоюзом (если профсоюз создан в организации); в день увольнения работнику: организация должна выплатить все положенные суммы работнику; выдать трудовую книжку, в ней указывают: основание для увольнения (соответствующая статья ТК РФ), номер и дату приказа об увольнении; по его письменному заявлению другие документы, связанные с работой. Гарантии работников подлежащих увольнению в связи с сокращением штатов закреплен в гл. 27 Трудового кодекса РФ. Работникам предоставляются следующие гарантии:

1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ.
2. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.
3. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.
4. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.
5. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

## Вариант 7

Согласно 59 ТК РФ срочный трудовой договор заключается по соглашению сторон с лицами, обучающимися по очной форме обучения.

Таким образом, в рассматриваемом случае характер выполняемой работы не может влиять на возможность заключения трудового договора, поскольку стороны своим соглашением пришли к выводу о необходимости установления срока действия договора. Поэтому, считаю, требования студента не подлежащими удовлетворению. Кроме того, по моему мнению, Воробьеву в случае его увольнения следует обратиться в суд о восстановлении его на работе. В настоящее время его права ничем не нарушены. Статья 391 ТК РФ не содержит исключений по поводу рассмотрения заявлений студентов очных отделений вузов, так как они не являются постоянными работникам в соответствии со ст. 59 ТК РФ, поэтому данный довод КТС является необоснованным.

### Критерии оценки сформированности умений:

- 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.

№	Наименование параметра качества	Критерии оценки	Количество баллов
1	Проведена выборка правовых норм из нормативных источников	Выборка проведена, верно, в соответствии с заданием	15
		Выборка проведена, но не отражены все нормативные источники	10
		Выборка не проведена	0
2	Применены соответствующие нормы законодательства	Нормативные документы определены	15
		Нормативные документы определены частично	10
		Нормативные документы не определены	0
3	Применены основные правовые нормы к конкретной ситуации	Применены нормы (статьи) в полном объеме к конкретной ситуации	15
		Применены нормы (статьи) частично	10
		Применение нормы (статьи) не осуществлено	0
4	Каждый элемент ситуации снабжен адекватным комментарием	Толкование нормы (статьи) осуществлено в полном объеме к конкретной ситуации	15
		Толкование нормы (статьи)	10

		осуществлено частично	
		Толкование нормы (статьи) не осуществлено	0
5	Вынесено решение, процедура соответствует нормам права	Решение вынесено, процедура соответствует нормам права	15
		Решение вынесено, процедура частично соответствует нормам права	10
		Решение вынесено, процедура не соответствует нормам права	0
Итого максимальное количество баллов:			75
Всего вместе с тестом максимальное количество баллов:			100

## Таблица

### ИТОВОГХ РЕЗУЛЬТАТОВ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДОВОЕ ПРАВО

№	ФИО обучающегося	Показатели					Итого	Оценка
		Тестирование	Проведена выборка правовых норм из нормативных источников	Применены соответствующие нормы законодательства	Применены основные правовые нормы к конкретной ситуации	Каждый элемент ситуации снабжен адекватным комментарием		
	Максимальное количество баллов	25	15	15	15	15	15	100
1.								
2.								
3.								
4.								
5.								
6.								
7.								
8.								
9.								
10.								
11.								
12.								
13.								
14.								

15.									
16.									
17.									
18.									
19.									
20.									
21.									
22.									
23.									
24.									
25.									
26.									
27.									
28.									
29.									
30.									
31.									

Преподаватель