

Министерство образования и науки Республики Татарстан
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
«Мамадышский политехнический колледж»

УТВЕРЖДАЮ
Зам. директора по ТО
В.В. Файзреева

«08» декабря 2023 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

по учебной дисциплине

ОП.05 ТРУДОВОЕ ПРАВО

для специальности

40.02.01 Право и организация социального обеспечения

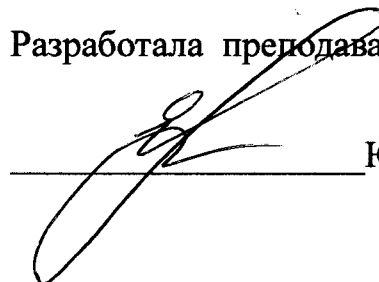
Мамадыш

2023

Фонд оценочных средств разработан на основе рабочей программы учебной дисциплины ОП.05 Трудовое право и в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом среднего профессионального образования по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения, приказ Министерства образования и науки от 12 мая 2014 г. № 508 (Зарегистрировано в Минюсте России 29 июля 2014 г. №33324).


Обсуждена и одобрена на заседании
цикловой методической комиссии
преподавателей и мастеров
производственного обучения
обще профессиональных дисциплин

Разработала преподаватель:


Ю.С.Ершова

Протокол №
12/18 августа 2021г.

Председатель ПЦК

 В.В.Мирзаянова

І. Паспорт комплекта оценочных средств

1. Область применения комплекта оценочных средств

Комплект оценочных средств предназначен для оценки результатов освоения дисциплины общепрофессионального цикла ОП.05. Трудовое право в форме экзамена. Таблица 1.

Результаты освоения	Основные показатели оценки результата	Тип задания; № задания
Умения:		
-применять на практике нормы трудового законодательства	-осуществление поиска необходимой информации для решения проблем и принятия решения с правильным определением пределов действия правовых норм во времени, пространстве и по кругу лиц с использованием СПС;	Комплексное практическое задание Вариант 1-24
-анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров	-воспроизведение и правильное употребление основных правовых понятий и категорий в области трудового права;	
-анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений.	-определение вида правоотношения в сфере труда;	
-анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации	-определение целей и последовательности действий, необходимых для реализации прав граждан в сфере труда;	
Знание:	-аргументированное изложение собственной позиции по правовой проблематике;	
-нормативно-правовых актов, регулирующих общественные отношения в сфере труда	-обоснование принятого решения, разрешающего конкретную заданную ситуацию;	
-содержания российского трудового права	-подготовка и оформление правовых документов в соответствии с требованиями действующего законодательства к форме и содержанию документа	
-прав и обязанностей работников и работодателей		
-порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров		
-видов трудовых договоров		
-содержания трудовой дисциплины		
-порядка разрешения трудовых споров		
-видов рабочего времени и времени отдыха		
-формы и системы оплаты труда работников		
-основ охраны труда		
-порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора		
-применять на практике нормы трудового законодательства		

Критерии оценки практических заданий

«5»	Принятое решение, разрешающее конкретную юридическую ситуацию, соответствует действующему законодательству; Ответы на вопросы, поставленные в задаче обоснованы ссылками на конкретные НПА. Изложение ответа грамотное, логичное. Обучающийся проецирует решение на реальную действительность, прогнозирует процесс его исполнения, достижения тех целей, ради которых оно принималось; дает оценку правовых последствий действий и бездействия в конкретных ситуациях, высокий уровень культуры исполнения заданий. Подготовленный проект договора и приказа соответствует требованиям законодательства.
«4»	Принятое решение, разрешающее конкретную юридическую ситуацию, соответствует действующему законодательству; Ответы на вопросы, поставленные в задаче обоснованы ссылками на конкретные НПА. Изложение ответа имеет отдельные неточности. Обучающийся проецирует решение на реальную действительность, прогнозирует процесс его исполнения, достижения тех целей, ради которых оно принималось; дает оценку правовых последствий действий и бездействия в конкретных ситуациях. В подготовленном проекте договора или приказе есть некоторые неточности, легко устранимые.
«3»	Принятое решение, разрешающее конкретную юридическую ситуацию, соответствует действующему законодательству, однако, ответы на вопросы, поставленные в задаче не обоснованы ссылками на конкретные НПА. Обучающийся не способен спроецировать решение на реальную действительность, не прогнозирует процесс его исполнения, достижения тех целей, ради которых оно принималось; не способен дать оценку правовых последствий действий и бездействия в конкретных ситуациях. В подготовленном проекте договора или приказа есть некоторые неточности, которые студент не может самостоятельно устранить.
«2»	Принятое решение, разрешающее конкретную юридическую ситуацию, не соответствует действующему законодательству; При изложении ответа допущены неточности, искажающие смысл понятий. Обучающийся не способен дать оценку правовых последствий действий и бездействия в конкретных ситуациях. Подготовленный проект договора и приказ соответствует требованиям законодательства.

2. Комплект оценочных средств

2.1. Задания для проведения экзамена

> Типовое задание: КОМПЛЕКСНОЕ ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ

Разрешение юридической ситуации в области трудового права в соответствии с нормами действующего трудового законодательства, его обоснование.

Разработка документов правового характера, соответствующих по форме и содержанию требованиям законодательства.

Условие выполнения задания:

Место выполнения задания: учебная аудитория

Условия выполнения задания №1.

Время выполнения задания мин/час. - 60 минут

Требования охраны труда: инструктаж по технике безопасности

Оборудование :ПК с программным обеспечением, СПС КонсультантПлюс.

Литература для экзаменуемых –нет

Дополнительная литература для экзаменатора - нет.

Алгоритм выполнения задания:

- 1) Изучение конкретной правовой ситуации (отношения), требующей правового обоснования или решения.
- 2) Правовая оценка или квалификация этой ситуации (отношения).
- 3) Поиск соответствующих нормативных актов и судебной практики.
- 4) Толкование правовых норм, подлежащих применению.
- 5) Принятие решения, разрешающего конкретную заданную ситуацию.
- 6) Обоснование принятого решения и проецирование на реальную действительность, прогнозирование процесса его исполнения, достижения поставленной цели.
- 7) Подготовка документов правового характера в соответствии с условием задачи, с соблюдением требований законодательства к форме и содержанию данного документа.

Задание:

1. 16-летний Михайлов подал заявление в ресторан "Москва" о приеме его на работу в качестве кухонного работника. Администрация потребовала у него представления трудовой книжки, паспорта, характеристики с предыдущего места работы и справок о состоянии здоровья, наличии жилплощади и семейном положении. Установив, что Михайлов не имеет трудовой книжки и характеристики, так как после окончания 8 классов долго болел и нигде не работал, и что он вместе с матерью проживает в качестве члена семьи нанимателя в доме, принадлежащем наймодателю на праве личной собственности, администрация отказала ему в приеме на работу. Михайлов обратился с жалобой к районному прокурору.

Правомерны ли действия администрации ресторана? Какие документы предъявляются работником при поступлении на работу? Куда может быть обжаловано решение работодателя?

Оформите типовой трудовой договор (недостающие реквизиты заполните самостоятельно). Оформите приказ о приеме на работу.

2. 10 марта Титов был принят на работу в качестве экспедитора в ООО «Ритм» на время отсутствия Козырева, заболевшего туберкулезом и находящегося на стационарном лечении. 10 июля Титов был уволен с формулировкой в приказе "уволить в связи с истечением срока временной работы". Через 15 дней Титов вновь был принят на ту же должность, поскольку Козырев продолжал находиться на лечении. 15 декабря Козырев вернулся на работу, а Титов в тот же день был уволен с формулировкой "уволить в связи с возвращением постоянного работника". Титов потребовал выплатить ему выходное пособие и компенсацию за неиспользованный отпуск за 9 месяцев работы.

Является ли Титов временным работником? Каким актом регулируется труд временных работников? Правомерно ли поступил работодатель, уволив Титова 10 июля? Правомерны ли требования Титова? Куда может быть обжаловано решение работодателя?

Оформите типовой трудовой договор (недостающие реквизиты заполните самостоятельно). Оформите приказ о приеме на работу.

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

Подлежит ли требование Масловой удовлетворению? Каков порядок

расторжения трудового договора по ст. 80 ТК РФ? Куда может быть обжаловано решение работодателя?

Оформите типовой трудовой договор (недостающие реквизиты заполните самостоятельно). Оформите приказ об увольнении.

4. Воспитательница частного детского сада Шикунова 22 декабря 2013 года заключила трудовой договор с собственником АО «Салют». 14 мая 2014 года она обратилась к администрации с заявлением об увольнении по собственному желанию. К моменту увольнения Шикунова была беременна. На пятый день после подачи заявления она обратилась к администрации с просьбой вернуть ей заявление, так как изменила свое намерение расторгнуть трудовой договор.

Однако администрация отказала Шикуновой в возврате заявления и издала приказ об увольнении по истечении двух недель.

Правомерны ли действия администрации? Решите спор по существу. Куда может быть обжаловано решение работодателя?

Оформите типовой трудовой договор (недостающие реквизиты заполните самостоятельно). Оформите приказ о приеме на работу.

5. Макеева 18 августа 2012 года заключила срочный трудовой договор сроком на 1 год в качестве бухгалтера кафе «Марс». 20 июля 2013 года она заболела. Во время пребывания Макеевой в больнице 18 августа 2013 года был издан приказ об ее увольнении в связи с окончанием срока договора. Из больницы Макеева была выписана 12 сентября 2013 года.

Правомерны ли действия администрации? Решите спор по существу. Куда может быть обжаловано решение работодателя?

Оформите типовой трудовой договор (недостающие реквизиты заполните самостоятельно). Оформите приказ о приеме на работу.

6. Шахова была принята на работу 15 сентября 2011 года на металлургический завод «Север» АО «Металлист» штамповщицей цеха с испытательным сроком 2 месяца. Приказом директора 17 февраля 2013 года она была уволена по п. 3 «а» ст. 81 ТК РФ. Материалами дела

установлено, что согласно заключению МСЭ (Медико-социальной

экспертизы) Шахмурадова может выполнять работу без физической нагрузки, например, работу курьера, гардеробщицы и т.п. Администрация ей такую работу предложила, но она от нее отказалась. Шахмурадова обратилась в народный суд с иском о восстановлении ее на работе. В иске ей отказано. Областной суд, рассмотрев дело по кассационной жалобе истицы, отменил решение нарсуда и в своем определении указал, что при новом рассмотрении дела суду надлежит разрешить вопрос о трудоустройстве Шахмурадовой.

Правомерны ли действия администрации? Решите спор по существу.

Оформите типовой трудовой договор (недостающие реквизиты заполните

самостоятельно). Оформите приказ об увольнении.

7. Ветлугина, работающая по трудовому договору, обратилась к директору общества с ограниченной ответственностью с просьбой установить ей неполный рабочий день с оплатой за фактически отработанное время. Свою просьбу она мотивировала необходимостью ухода за ребенком, которому исполнилось 5 лет. Директор отказал Ветлугиной, ссылаясь на то, что в уставе их общества ничего не сказано о возможности работы на условиях неполного рабочего времени.

Правильно ли поступил директор? Как, по Вашему мнению, должен быть решен вопрос об установлении Ветлугиной неполного рабочего дня?

Оформите типовой трудовой договор (недостающие реквизиты заполните самостоятельно). Оформите соглашение между сторонами трудового договора в случае достижения согласия об установлении неполного рабочего дня.

8. При поступлении на работу 16-летнего Селезнева руководитель организации потребовал, чтобы Селезнев был зачислен на условиях неполного рабочего времени и с обязательным поступлением на учебу в среднюю общеобразовательную вечернюю школу. С согласия Селезнева был издан приказ о его приеме на работу с неполным рабочим днем, поскольку он дал обязательство продолжать обучение в школе.

Законны ли действия администрации? Оформите типовой

трудоустройство (недостающие реквизиты заполните самостоятельно).
Оформите приказ о приеме на работу.

9. Старший мастер цеха Киреев обратился с жалобой в первичную профсоюзную организацию на то, что администрация обязывает его являться на работу за 30 минут до начала смены (для подготовки организации работы на участке), а нередко ему приходится по распоряжению администрации оставаться и после смены (имеют место также вызовы в ночную смену, в выходные и праздничные дни для устранения производственных неполадок). Указанное рабочее время ему не оплачивают. Директор организации, к которому он обращался, в такой оплате отказал, поскольку Киреев относится к категории работников с ненормированным рабочим днем.

Соответствует ли режим рабочего времени Киреева трудовому законодательству? Подлежит ли особой компенсации имеющаяся у Киреева переработка и в какой форме?

Оформите типовой трудовой договор (недостающие реквизиты заполните самостоятельно). Оформите приказ о приеме на работу.

10. В гардеробе учреждения по халатности гардеробщицы Петровой украден сданный на хранение плащ. Учреждение выплатило потерпевшему 2500 руб. (с учетом степени износа) и потребовало от Петровой внести эту сумму или дать согласие на удержание из ее зарплаты. Петрова отказалась выполнить требования администрации, исходя из следующего: во-первых, с ней не был заключен договор о полной материальной ответственности; во-вторых, администрация не создала надлежащих условий для работы, ибо на период перерыва для отдыха и питания ее никто не заменял. Администрация не признала уважительными доводы Петровой и произвела своим распоряжением удержание из зарплаты Петровой сразу 1500 руб. Месячный оклад Петровой 3000 руб. Петрова обратилась в суд.

К какому виду материальной ответственности она может быть привлечена? Каков порядок возмещения ущерба? В каких размерах возможно удержание при каждой выплате зарплаты? Подведомствен ли спор Петровой суду?

Оформите договор о полной материальной ответственности (недостающие реквизиты заполните самостоятельно). Оформите приказ о приеме на работу.

11. Программист Зотов, будучи в нетрезвом состоянии, сломал компьютер во время работы, от которой он не был отстранен заведующим лабораторией Петровым в связи с необходимостью выполнения срочного задания. Средняя месячная зарплата программиста — 9000 руб., расходы по ремонту компьютера — 4960 руб.

Какую материальную ответственность понесет Зотов? Каков порядок взыскания данного ущерба? Может ли быть привлечен к материальной ответственности зав. лабораторией, который в нарушение ст. 76 ТК РФ не отстранил Зотова от работы?

Оформите договор с Петровым о полной материальной ответственности (недостающие реквизиты заполните самостоятельно). Оформите приказ о приеме на работу.

12. Шофер автобазы Миронов, исполнявший при централизованной перевозке грузов обязанности экспедитора, допустил аварию, за что был привлечен милицией к административной ответственности. Дирекция автобазы предъявила к нему требование о возмещении материального ущерба в связи с аварией, включив в сумму ущерба: а) расходы по ремонту автомашины; б) денежные суммы, недополученные автохозяйством от клиентов за время ремонта автомашины; в) стоимость утраченного груза. По мнению дирекции автобазы, Миронов должен возместить ущерб в полном объеме, поскольку с ним заключен договор о полной материальной ответственности и принятии машины на сохранность.

С какими работниками могут заключаться договоры о полной материальной ответственности и за какой ущерб они несут ответственность? Каковы пределы материальной ответственности Миронова за возникший ущерб?

Оформите договор о полной материальной ответственности (недостающие реквизиты заполните самостоятельно). Оформите приказ о приеме на работу.

13. Попов работал пчеловодом в лесхозе. С ним был заключен договор о полной материальной ответственности, поскольку пчеловодам передаются ульи, пчелосемьи, специальное оборудование, сахар, лекарства и другие необходимые в работе материальные

ценности. Пчеловоды отчитываются перед администрацией, сдают полученную продукцию. В связи с гибелью пчел суд взыскал с Попова 2500 руб. (коллегия по гражданским делам областного суда снизила размер подлежащего возмещения до среднемесячного заработка Попова, то есть до 1500 руб.

Правомерно ли поступил работодатель? В каком размере будет взыскан ущерб ?
Оформите договор о полной материальной ответственности (недостающие реквизиты

заполните самостоятельно). Оформите приказ о взыскании суммы ущерба.

14. Аппаратчик Колдобин был принят на работу в ООО «Меридиан» 21 февраля 2014 года. После прохождения очередного медицинского осмотра 12 сентября 2014 года он получил заключение врачебно-консультационной комиссии о том, что в связи с начальными явлениями заболевания ему рекомендуется перевод на работу, не связанную с данным видом химического продукта, сроком на шесть месяцев. Это заключение Колдобин передал начальнику смены. Через несколько дней Колдобина вызвали в отдел кадров завода и предложили ему несколько разных работ. Однако Колдобин от них отказался, так как работы не соответствовали его специальности и квалификации и к тому же оплачивались значительно ниже прежней. На вопрос Колдобина, будет ли ему сохранена прежняя заработная плата, в отделе кадров ответили, что средний заработок сохраняется только первые две недели, а дальше будут платить по выполняемой работе. Начальник цеха предложил издать приказ о переводе Колдобина на другую работу, не спрашивая его согласия, так как заключение врачей о предоставлении другой работы по состоянию здоровья для администрации обязательно.

Дайте правовую оценку обоснованности решений начальника цеха.

Оформите типовой трудовой договор (недостающие реквизиты
заполните

самостоятельно). Оформите приказ о временном переводе Колдобина на другую работу.

15. Гражданка Сеницына была принята на работу на завод лаборантом с испытательным сроком три месяца. Против установления ей испытания она не возражала. В течение испытательного срока ею был допущен ряд ошибок в работе, поэтому за день до окончания испытания инспектор отдела кадров объявила Сеницыной о том, что ее увольняют как не выдержавшую испытания. Сеницына не согласилась с таким решением и предъявила справку о том, что находится на пятом месяце беременности.

Может ли быть Сеницына уволена с работы по результатам испытания? Если нет, то на основании каких юридических норм?

Оформите типовой трудовой договор (недостающие реквизиты
заполните самостоятельно). Оформите приказ о приеме на работу.

16. Тихомиров заключил трудовой договор с металлургическим заводом «Салют» 20 января 2014 года на неопределенный срок в качестве инженера. 15 октября 2014 года он подал в отдел кадров заявление об увольнении по собственному желанию с 1 ноября. 25 октября 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 ноября уже издан, а на его место будет переведен инженер из другого отдела, где намечено сокращение штатов.

Законны ли действия администрации в отношении Тихомирова?

Дайте мотивированный ответ.

Оформите типовой трудовой договор (недостающие реквизиты
заполните самостоятельно). Оформите приказ о приеме на работу.

17. Павлова поступила на работу в издательство на должность корректора с 7- часовым рабочим днем. Через два года она обратилась к администрации с просьбой установить ей четырехчасовой рабочий день, поскольку она вынуждена ухаживать за тяжелобольной матерью. Администрация, ссылаясь на необходимость пребывания работника на этой должности в течение полного рабочего дня, отказала Павловой в ее просьбе, предложив уволиться по собственному желанию.

Об установлении какой продолжительности рабочего дня просила Павлова? Каковы основания и порядок его установления? Законны ли действия администрации?

Оформите типовой трудовой договор (недостающие реквизиты заполните самостоятельно). Оформите приказ о приеме на работу.

18. Михайлов был принят на работу в токарный цех завода «Метеор» токарем 5-го разряда 17 мая 2013 года. В соответствии с графиком отпусков, действующим в организации, должен уйти в отпуск на 28 календарных дней с 1 июня 2014 г. В связи с тем, что организация получила дополнительную финансовую поддержку для выполнения важного заказа, работодатель сообщил Михайлову, что в указанный период отпуск предоставить ему нельзя, так как выполнение полученного заказа невозможно без квалифицированных работников на его участке.

Правильны ли действия работодателя? Как должен быть урегулирован этот вопрос? Возможно ли перенесение отпуска на следующий год и в каком порядке?

Оформите типовой трудовой договор (недостающие реквизиты заполните самостоятельно). Оформите приказ о перенесении отпуска на другое время.

19. Хитров 5 марта 2008 года заключил трудовой договор с МУП «Жилкоммунхоз». Администрация предприятия установила, что сварщик Хитров 26 августа 2014 г. совершил прогул без уважительных причин, и потребовала от него письменного объяснения. Но Хитров, ссылаясь на ТК РФ, отказался писать объяснение. Тогда директор предприятия объявил Хитрову выговор.

Правомерны ли действия администрации МУП? Как ТК РФ регламентирует применение дисциплинарных взысканий в зависимости от времени, прошедшего с момента совершения дисциплинарного проступка?

Оформите типовой трудовой договор (недостающие реквизиты заполните самостоятельно). Оформите приказ о вынесении дисциплинарного взыскания.

20. Охочинский заключил трудовой договор с предприятием «Транспортник» 13 мая 2011 года, согласно которому он был принят на работу в качестве водителя. 18 декабря 2013 года он по окончании рабочей смены самовольно использовал закрепленный за ним самосвал для перевозки грузов граждан. В результате случившийся по его вине аварии самосвал и частный дом были повреждены. Автобаза как владелец источника повышенной опасности понесла расходы по ремонту жилого дома и самосвала. Кроме того, автобазе были причинены убытки в виде неполученных доходов, так как автомобиль не использовался по назначению в течение 10 дней. Добровольно возместить убытки Охочинский отказался. Работодатель обратилась в суд с исковым заявлением о взыскании с Охочинского причиненного ущерба и упущенной выгоды.

Какое решение должен вынести суд? Аргументируйте свой ответ, ссылаясь на нормы права. Оформите типовой трудовой договор (недостающие реквизиты заполните самостоятельно). Оформите приказ о возмещении материального ущерба.

21. С работниками склада готовой продукции Беловой, Желтовой, Красновой и Черновой организацией был заключен договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности. При снятии остатков продукции за период с 1 октября по 31 декабря была выявлена недостача на сумму 7100 руб. Средняя заработная плата Беловой составляет 14000 руб., Желтовой - 13500 руб., Красновой - 13700 руб.

Каков порядок привлечения к материальной ответственности?

Оформите договор о полной материальной ответственности. Оформите приказ о возмещении материального ущерба.

22. Викторова была принята на работу инженером в конструкторское бюро завода «Вымпел» 20 мая 2011 года. В течение года она не справилась с рядом производственных заданий, хотя в целом к работе относилась добросовестно.

Может ли она быть уволена? Если да, то на каком основании и с соблюдением какой

процедуры? Оформите типовой трудовой договор (недостающие реквизиты заполните самостоятельно). Оформите приказ об увольнении.

23. Гражданин Карасев 10 марта 2013 года обратился в отдел кадров завода «Паритет» с заявлением о приеме на работу в качестве штамповщика 3-го разряда. В отделе кадров приняли его заявление, получили его согласие на прохождение месячного испытания и направили рабочего в цех, где он и приступил к работе с 11 марта. Приказ же о его приеме на работу был издан лишь 14 марта. Отработав две недели, Карасев заболел и неделю находился на больничном листе. Когда же он в начале четвертой недели вышел на работу, то был вызван в отдел кадров, где ему был объявлен приказ директора о том, что со следующего дня он увольняется как не выдержавший испытания.

С какого времени заключен трудовой договор с Карасевым? Правомерно ли ему назначено испытание при приеме на работу? Законно ли уволен Карасев, и где он может обжалованы решение об увольнении, если считает его незаконным?

Оформите типовой трудовой договор (недостающие реквизиты заполните самостоятельно). Оформите приказ о приеме на работу.

24. Водитель Ивашов, принятый на фабрику « Самара» водителем легковой автомашины 24 апреля 2013года, в связи с отправкой автомашины в ремонт был переведен на другую работу 17 сентября 2013года в качестве грузчика. Однако Ивашов отказался от данного перевода. За отказ администрация уволила его за прогул согласно п/п. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ. Ивашов обратился в суд с иском о восстановлении на прежней работе.

Каков порядок перевода на другую работу в случае простоя? Какое решение должен вынести суд?

Оформите типовой трудовой договор (недостающие реквизиты заполните самостоятельно). Оформите приказ о восстановлении на работу.

Решите задания с элементами тестирования

1. Не относятся к системе трудового права ...

- А) нормы, регулирующие прием и увольнение с работы;
- Б) нормы, устанавливающие продолжительность рабочего времени;
- В) нормы, закрепляющие условия труда и вознаграждение за труд;
- Г) нормы, определяющие порядок разрешения трудовых споров;
- Д) нормы, определяющие качество работы.

Правильный ответ — Д

2. Трудовые правоотношения возникают в связи

- А) с процессом труда; Б) с результатом труда;
- В) с качеством труда; Г) верны все варианты.

Правильный ответ — А

3. Трудовая правоспособность в качестве общего правила возникает ...

- А) с 14 лет; Б) с 15 лет; В) с 16 лет; Г) с 17 лет; Д) с 18 лет.

Правильный ответ — В

4. Для кого можно установить при приеме на работу испытательный срок в 6 месяцев?

- А) для молодых специалистов;
- Б) для лиц, не достигших 18 лет;
- В) для заместителей руководителей структурных подразделений;
- Г) для избранных на выборную должность.

Правильный ответ — В

5. Нельзя заключать срочные трудовые договоры ...

- А) с лицами в районах Крайнего Севера;
- Б) с лицами, поступающими на работу к индивидуальным предпринимателям;
- В) с лицами, направляемыми на работу за границу;
- Г) с лицами, поступающими на работу в закрытые акционерные общества;
- Д) с лицами, обучающимися по дневным формам обучения.

Правильный ответ — Г

6. Временными считаются работники ...

- А) с которыми заключен трудовой договор сроком до 2 месяцев;
- Б) с которыми заключен трудовой договор сроком до 6 месяцев;

В) с которыми заключен трудовой договор сроком до 1 года;

Г) верны все варианты.

Правильный ответ — А

7. Изменение трудового договора возможно ...

А) по соглашению сторон;

Б) для замещения отсутствующего работника;

В) для устранения последствий производственной аварии;

Г) для реализации решения руководителя.

Правильный ответ — А

8. Прекращение трудового договора возможно по основанию ...

А) отказ работника от перевода на другую работу по медицинским показаниям;

Б) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;

В) немотивированный отказ работника от работы.

Правильный ответ — А, Б

9. Предупредить работодателя о расторжении трудового договора надо ...

А) за 3 дня; Б) за неделю; В) за две недели; Г) за месяц.

Правильный ответ — В

10. Работодатель обязан предупредить работника об увольнении при сокращении численности или штатов ...

А) за 2 недели; Б) за месяц; В) за 2 месяца; Г) за 3 месяца.

Правильный ответ — В

11. Работник, находящийся в отпуске или на больничном, уволен быть ...

А) может; Б) не может; В) может, лишь в оговоренных законом случаях.

Правильный ответ — В

12. Если расторгается трудовой договор (в случае отсутствия у работника документа об образовании, который необходим, но работодатель его ранее не требовал), необходимо выплатить выходное пособие в размере ...

А) среднего двухнедельного заработка; Б) среднего месячного заработка;

В) среднего двухмесячного заработка; Г) среднего трехмесячного заработка.

Правильный ответ — Б

13. Работодатель при восстановлении работника на работе по суду не обязан

А) предоставить ему прежнюю работу;

Б) оплатить вынужденный прогул в размере среднего заработка;

В) выплатить моральный вред в размере выходного пособия при увольнении;

Г) правильны все варианты.

Правильный ответ — А, Б

14. Нормальная продолжительность рабочего времени в РФ ...

А) 36 часов в неделю;

Б) 40 часов в неделю;

В) 42 часа в неделю;

Г) 46 часов в неделю.

Правильный ответ — Б

15. Работодатель не обязан предоставлять возможность работать неполный рабочий день ...

А) беременной женщине;

Б) одному из родителей ребенка до 14 лет;

В) родителям ребенка-инвалида;

Г) все варианты верны.

Правильный ответ — В

16. Работник может быть привлечен к сверхурочной работе ...

А) когда он сам согласен;

Б) когда надо предотвратить производственную аварию;

В) когда надо заменить заболевшего коллегу;

Г) когда есть распоряжение руководителя.

Правильный ответ — А

17. В РФ установлен обеденный перерыв ...

А) от 20 до 60 минут; Б) от 30 до 120 минут;

В) от 60 до 120 минут; Г) от 90 до 150 минут.

Правильный ответ —Б

18. В РФ установлена минимальная продолжительность основного отпуска

- А) 18 календарных дней; Б) 24 календарных дней;
- В) 28 календарных дней; Г) 36 календарный дней.

Правильный ответ —В

19. Не входит в примерный перечень оснований для поощрения работников, перечисленных в ТК РФ

- ... А) объявление благодарности; Б) выдача премии;
- В) награждение ценным подарком; Г) награждение почетной грамотой;
- Д) представление на Доску почета;
- Ж) представление к званию лучшего по профессии.

Правильный ответ —Д

20. ТК РФ не вводит в перечень дисциплинарных взысканий

- А) замечание; Б) выговор; В) строгий выговор; Г) увольнение.

Правильный ответ —В

21. При ограниченной материальной ответственности работники возмещают ущерб в пределах

- А) 25 % среднего месячного заработка;
- Б) 50 % среднего месячного заработка;
- В) среднего месячного заработка;
- Г) двух средних месячных заработков.

Правильный ответ —В

22. Максимальный размер удержаний из зарплаты при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей установлен ...

- А) 25 %; Б) 50 %; В) 60 %; Г) 70 %; Д) 80 %.

Правильный ответ —Г

23. Со дня обнаружения ущерба работодатель может обратиться в суд в пределах ...

- А) 6 месяцев; Б) 12 месяцев; В) 18 месяцев; Г) 24 месяца.

Правильный ответ —Б

24. Комиссии по трудовым спорам состоят

- А) из представителей работников; Б) из представителей работодателя;
- В) из членов профсоюзов; Г) из представителей работников и работодателей.

Правильный ответ —Г

25. При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от уплаты пошлин и судебных расходов

- А) на 100 %; Б) на 75 %; В) на 50 %; Г) на 25 %.

Правильный ответ —А

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
Д	А	В	В	Г	А	А	А,Б	В	В	В	Б	А,Б	Б	В	А	Б	В	Д	В	В	Г	Б	Г	А

2.4. Пакет экзаменатора

ПАКЕТ ЭКЗАМЕНАТОРА		
<p>Задание №1. Варианты 1-25: комплексное практическое Разрешение конкретной практической ситуации с применением СПС КонсультантПлюс на основе норм действующего законодательства и подготовка соответствующих документов</p>		
Результаты освоения (объекты оценки)	Критерии оценки результата (в соответствии с разделом 1 «Паспорт комплекта	Отметка о выполнении
<p>Умения: -применять на практике нормы трудового законодательства; -анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; -анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; -анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации;</p>	<p>осуществление поиска необходимой информации для решения проблем принятия решения с правильным определением пределов действия правовых норм во времени, пространстве и по кругу лиц с использованием СПС; -воспроизведение и правильное употребление основных правовых понятий и категорий в области трудового права, -определение вида правоотношения в сфере труда; -определение целей и последовательности действий, необходимых для реализации прав</p>	
<p>знания: -место и роль правоотношений в сфере труда в социальной жизни общества; -нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; -содержание российского трудового права; -права и обязанности работников и работодателей; -порядок заключения и прекращения 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</p>		
Условия выполнения задания №1		
<p>Время выполнения задания мин/час. - 60 минут Требования охраны труда: инструктаж по технике безопасности Оборудование :ПК с программным обеспечением, СПС КонсультантПлюс, Гарант Литература для экзаменуемых –нет Дополнительная литература для экзаменатора - нет.</p>		