**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение**

**высшего образования**

**«Самарский государственный экономический университет»**

**Факультет** среднего профессионального и предпрофессионального образования

**Кафедра** факультета среднего профессионального и предпрофессионального

образования

УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом Университета

(протокол № 10 от «30» мая 2024 г.)

**КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ**

Наименование дисциплины МДК.01.02 Трудовое право

Специальность 40.02.04 Юриспруденция

Квалификация (степень) выпускника юрист

Самара 2024

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **КОМПЕТЕНЦИЯ** **ПК1.1 ОСУЩЕСТВЛЯТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ТОЛКОВАНИЕ НОРМ ПРАВА** | | | |
| **№ п/п** | **Задание** | **Ключ к заданию / Эталонный ответ** | **Критерии оценивания** |
| **1** | Виды дисциплинарных взысканий могут быть установлены …  1) только Трудовым кодексом РФ  2) федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, устанавливаемыми федеральными законами  3) федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, устанавливаемыми федеральными законами, законами субъектов РФ  4) федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, устанавливаемыми федеральными законами, законами субъектов РФ, коллективными договорами | 2 | 2 |
| **2** | Правоотношения по трудовому праву  1) Совокупность приемов и способов регулирования трудового права  2) Круг общественных отношений, урегулированных нормами трудового права  3) Совокупность норм, расположенных в определенной последовательности, в логической связи между собой и раздельных их отдельные институты (под институты) трудового права  4) Отношения по производству и распределению материальных благ среди работников организаций | 2 | 2 |
| **3** | Социальное партнерство в сфере труда  1) Система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти или местного самоуправления по вопросам урегулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений  2) Правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально – трудовых отношений и связанных с ними отношений  3) Взаимное соглашение работников и работодателей по поводу производства и реализации продукций  4) Вовлечение работодателями работников в сферу извлечения прибыли и распределения её между числами организации | 1 | 1 |
| **4** | Норма ТК РФ, содержащая в себе оговорку «если иное не предусмотрено законом или договором», являются  1) императивной  2) диспозитивный  3) отсылочный  4) императивной или диспозитивной в зависимости от толкования ее сторонами в правоотношении | 2 | 2 |
| **5** | Одним из субъектов надзора и контроля за охраной труда и соблюдением трудового законодательства является  1) Административный орган местного самоуправления  2) Суд общей юрисдикции  3) Арбитражный суд  4) Федеральная инспекция труда | 4 | 4 |
| **6** | Социально-партнерское соглашение – это  1) Система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти или местного самоуправления по вопросам урегулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений  2) Правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений  3) Взаимное соглашение работников и работодателей по поводу производства и реализации продукции  4) Вовлечение работодателями работников в сферу извлечения прибыли и распределения её между членами организации | 2 | 2 |
| **7** | Кем разрабатывается и принимается коллективный договор  А. на референдуме.  Б. на сессии Федерального собрания.  В. на собрании руководителей предприятия, фирмы, организации  Г. на общей конференции трудового коллектива. | Г | Г |
| **8** | В каких нормативно-правовых актах содержатся принципы трудового права? | Принципы действующего в нашей стране трудового права закреплены в статье 2 Трудового кодекса РФ, Конституции России, а также в Декларации Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда». | Названо не менее 2 нормативных актов |
| **9** | Где содержатся правовые нормы, регулирующие заключение трудового договора? | Гл.10 и 11 Трудового кодекса РФ | В ответе поименован Трудовой кодекс РФ |
| **10** | С какими отраслями права происходит взаимодействие трудового права? | Наиболее тесное взаимодействие происходит между гражданским и административным правом | Названа хотя бы одна из областей права (гражданское или административное) |
| **11** | Основные принципы трудового права – это … | - свобода труда  - запрещение принудительного труда;  - защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;  - равенство прав и возможностей работников  - участие работников в управлении организацией;  - обязательное страхование работников  - справедливые условия труда  - право работников на объединение для защиты своих интересов | Названо не менее 3 принципов |
| **12** | Система источников трудового права включает в себя… | - Конституцию РФ  - федеральные конституционные законы  - принципы и нормы международного права  - трудовое законодательство  - указы Президента РФ  - постановления Правительства РФ  - нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ  - нормативные правовые акты органов местного самоуправления  - коллективные договоры и соглашения  - локальные нормативные акты | Названо не менее 3 источников |
| **13** | Какие права человека в сфере труда провозглашены Конституцией РФ как источником трудового права? | Конституция РФ провозглашает права человека в сфере труда:  - право создавать профсоюзы  - право свободно распоряжаться своими способностями к труду  - право на труд  - право на вознаграждение за труд  - право на защиту от безработицы  - право на отдых  - запрет принудительного труда | Названо не менее 3 прав |
| **14** | Субъект трудового права – это… | Работник и работодатель / Участник трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений | Обязательная часть ответа «Работник и работодатель» |
| 15 | В лечебно-профилактическое учреждение пришел устаиваться на работу выпускник медицинского колледжа. Ему предложили пройти 3х месячный испытательный срок в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Правомерны ли данные условия? | Нет, требования неправомерны, т.к. ст. 70 ТК (Трудового Кодекса) перечисляет категории лиц, для которых испытание не устанавливается, это:  лица, поступающие на работу по конкурсу на замещение определенной должности;  беременные женщины;  лица, не достигшие 18 лет;  лица, окончившие образовательные учреждения начального, среднего и высшего образования и впервые поступающие на работу по полученной специальности.  Следовательно, если есть место, то выпускника должны принять на работу без испытательного срока | Студент ответил верно и привел сущностно-правильную аргументацию |
| 16 | Водитель логистической компании Тарасов во внерабочее время взял машину для личных нужд. Во время движения столкнулся с другой машиной, повредив свою. Как будет возмещаться им ущерб, причиненный компании его действиями? Почему? Обоснуйте свои точку зрения. | Ст. 238, 243 ТК (трудового кодекса РФ), возмещение полного ущерба, т.к. авария произошла в нерабочее время. | Студент ответил верно и привел сущностно-правильную аргументацию |
| 17 | 17-летний подросток, после окончания школы, устроился работать на стройку. Через неделю мастер назначил его на работу в ночную смену. Правомерны ли действия мастера? Докажите свою правоту. | Согласно ст. 96 ТК (трудового кодекса РФ). Работа в ночное время. Не допускаются работники, не достигшие возраста 18 лет. | Студент ответил верно и привел сущностно-правильную аргументацию |
| 18 | Девушка устраивается на работу в частную фирму менеджером по продажам. При приеме на работу руководство фирмы потребовало от нее помимо паспорта, трудовой книжки и диплома справку из женской консультации о том, что она не беременна. Правомерны ли требования руководства фирмы? Обоснуйте свой ответ. | Согласно ст. 65 ТК «Документы, предъявляемые при заключении трудового договора» такая справка. Кроме того, запрещено отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей ст.64 | Студент ответил верно и привел сущностно-правильную аргументацию |
| 19 | Усманова А.И. работает в бухгалтерии АО «Парус». Она обратилась к администрации с просьбой установить ей сокращенный рабочий день, так как у нее ребенок-инвалид одиннадцати лет. Рассмотрев ее заявление, ей ответили, что неполное время установят, но заработная плата будет меньше и отпуск, соответственно, сократится. Прокомментируйте ответ администрации АО «Парус». | Утверждение администрации АО «Парус» касательно сокращения срока ежегодного основного оплачиваемого отпуска, неправомерно. А вот заработная плата сократиться, т.к. оплата труда при неполном рабочем времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.  Согласно ст. 93 Трудового кодекса РФ: «При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.  Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав» | Студент ответил верно и привел сущностно-правильную аргументацию |
| 20 | Предприниматель Жабин В.А. обсуждает с юристом следующий вопрос.  Семенов П.А. работал в ООО «Стрела» по срочному трудовому договору и заболел. Срок действия его договора истек во время его болезни, и его уволили. Правомерно ли такое увольнение? | Данное увольнение правомерно, т.к. на него не распространяются запрет содержащийся в ст. 81 Трудового кодекса РФ, трудовой договор расторгается в связи с истечением срока. Больничный должен быть оплачен полностью. | Студент ответил верно и привел сущностно-правильную аргументацию |
| 21 | Сотрудник компании Симонов В.В. был переведен на другую должность в связи с реорганизацией предприятия. Права ли администрация, назначая ему при переводе испытательный срок, мотивируя это отличие в профиле работы? | При переводе сотрудника с одной должности на другую испытательный срок устанавливать нельзя. Испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе согласно ч. 1 ст. 70 ТК РФ устанавливается соглашением сторон исключительно при заключении трудового договора | Студент ответил верно и привел сущностно-правильную аргументацию |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **КОМПЕТЕНЦИЯ** **ПК1.2 ПРИМЕНЯТЬ НОРМЫ ПРАВА ДЛЯ РЕШЕНИЯ ЗАДАЧ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ** | | | |
| **№ п/п** | **Задание** | **Ключ к заданию / Эталонный ответ** | **Критерии оценивания** |
|  | Какой срок установлен законодательством для предоставления работником письменного объяснения по факту нарушения трудовой или  технологической дисциплины до применения дисциплинарного взыскания работодателем?  1) два календарных дня  2) два рабочих дня  3) три календарных дня  4) три рабочих дня | 2 | 2 |
|  | Обязан ли работодатель создавать условия, обеспечивающие деятельность первичной профсоюзной организации?  1) да в соответствии с локальными нормативными актами предприятия  2) да в соответствии с трудовым законодательством, коллективным  договором, соглашениями  3) нет | 2 | 2 |
|  | В какой срок работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам  со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права?  1) 1 месяц  2) 3 месяца  3) 6 месяцев  4) 1 год | 2 | 2 |
|  | Напишите номера ложных утверждений  1. Юрист профкома дает индивидуальные консультации, разъяснения по трудовому законодательству  2. Юрист профкома оказывает помощь в составлении заявлений только по вопросам оплаты труда.  3. При оказании правовой помощи вознаграждение юристу профкома составляет 5% от суммы иска.  4. Юрист профкома может дать консультацию по вопросам семейного, жилищного, пенсионного законодательства и другим вопросам.  5. Юрист профкома проверяет локальные нормативные акты на соответствие Трудового законодательства: Приказы, Положения…  6. Юрист профкома оформляет и заверяет брачные договоры.  7. Юрист профкома участвует в подготовке проекта коллективного договора. | 2,3,6 | 2,3,6 |
|  | Что НЕ предусматривает режим рабочего времени?  1) продолжительность рабочей недели  2) работу с ненормированным рабочим днем  3) продолжительность ежедневной работы (смены)  4) время начала и окончания работы  5) фактическое время нахождения работника во вредных и (или) опасных  условиях труда  6) время перерывов в работе  7) число смен в сутки  8) чередование рабочих и нерабочих дней | 5 | 5 |
|  | Локальные источники трудового права-это...  А. Нормативно-правовые акты, принятые правительством РФ.  Б. Нормативно-правовые акты, принятые федеральным собранием.  В. Правовые акты, принятые собраниями коллективов на уровне предприятий, учреждений, организаций.  Г. Нормативно-правовые акты, принятые Президентом Российской Федерации. | В | В |
|  | К источникам трудового права относятся:  А. Только нормативно - правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде  Б. Какие - либо нормативно-правовые акты, которые содержат нормы, направленные на регулирование трудовых отношений  В. Все нормативно - правовые акты, которые содержат нормы поведения работника  Г. Все нормативно-правовые акты, которые регулируют оплату труда | Б | Б |
|  | Юридическое содержание трудового правоотношения составляет(-ют) | субъективные права и обязанности работника и работодателя | Ответ содержит указание на права и обязанности работника и работодателя |
|  | Забастовка – это \_\_\_\_\_\_\_\_ отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора. | это временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора (ст. 398 Трудового кодекса РФ) | временный добровольный |
|  | Работодатель \_\_\_\_\_\_\_\_ без согласия переводить работника на не обусловленную трудовым договором работу для предотвращения катастрофы, производственной аварии. | Работодатель вправе переводить работника на не обусловленную трудовым договором работу без его согласия для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев (ч. 2 ст. 72.2. Трудового кодекса РФ) | Может / вправе |
|  | При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе в первую очередь предоставляется работникам … | При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе в первую очередь предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается работникам, указанным в ч. 2, 3 ст. 179 Трудового кодекса РФ. | Дан содержательно верный ответ |
|  | Неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов называется … | Коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов (ст. 398 Трудового кодекса РФ). | Коллективный трудовой спор – в любом падеже |
|  | При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется \_\_\_\_\_\_\_\_ по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода. | средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода (ст. 182 Трудового кодекса РФ). | Ответ содержит указание на средний заработок |
|  | Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более \_\_\_\_\_\_ часов в неделю. | не более 24 часов в неделю (ст. 92 Трудового кодекса РФ). | 24 (цифрами или прописью) |
|  | Главный бухгалтер завода «Аргон» Любченко с целью своевременного составления и сдачи годового отчета в течение недели оставалась работать по окончанию рабочего дня на предприятии.  Будет ли эта работа считаться сверхурочной? Поясните ответ. | Нет. Согласно ст.97 ТК РФ, работодатель имеет право в порядке, установленном настоящим Кодексом, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени:  - если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;  - если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня | Дан содержательно верный ответ и пояснение |
|  | Семнадцатилетний ученик ПТУ Романов намеревался устроиться на работу в период летних каникул на завод «Азот». Но в отделе кадров ему в этом отказали, ссылаясь на несовершеннолетие и отсутствие разрешения родителей на трудоустройство.  Правомерный ли отказ? С какого возраста и при каких условиях граждане могут быть субъектом трудового права? | Нет. С 16 лет | Нет. С 16 лет |
|  | Токарь Зосимов не был допущен до работы мастером участка в связи с тем, что тот явился на работу в состоянии опьянения. На следующий день Зосимову было заявлено, что по распоряжению начальника цеха он отстраняется от работы до решения вопроса о его дисциплинарной ответственности.  Правомерны ли действия администрации? Поясните ответ. | Нет. В данной ситуации действия администрации были не правомерны, т.к. работник должен быть отстранён только на тот день, когда он находился в состоянии алкогольного опьянения. На следующий день Зосимов должен был приступить к работе. | Дан содержательно верный ответ и пояснение |
|  | Работодатель собрал трудовой коллектив и объявил, что теперь перерыв для отдыха и питания будет не 50 минут, а 20 минут, т.к. их производство безостановочное и много времени теряется впустую. Работники были согласны с решением работодателя. А вы согласны с решением работодателя? Поясните ответ. | Нет. Положения ч. 1 ст. 108 ТК РФ - в течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.  Исходя из этого, решение работодателя неправомерно | Дан содержательно верный ответ и пояснение |
|  | 20-летняя Федорова пришла устраиваться на работу в ООО «Закат». Работодатель отказался заключать трудовой договор с Федоровой. Федорова заявила, что между ней и работодателем возник индивидуальный трудовой спор, на что работодатель возразил, что никакого спора нет, так как Федорова не является ни действующим, ни бывшим сотрудником их организации.  Прав ли работодатель? Поясните ответ. | Нет. Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора (ст.381 ТК РФ). | Дан содержательно верный ответ и пояснение |
|  | Петров устроился слесарем в ООО «Луч» на постоянную работу. Спустя месяц Петров обратился в отдел кадров и обнаружил, что трудовая книжка заведена на него не была.  Правомерно ли поступил работодатель ООО «Луч»? Поясните ответ. | Нет. Согласно ст.66 ТК РФ Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной | Дан содержательно верный ответ и пояснение |
|  | Кетов заявил, что трудовой договор может быть заключён с лицами, достигшими совершеннолетия, т.е. 18 лет. С более раннего возраста трудовой договор заключить нельзя, т.к. до достижения 18 лет лицо не является полностью дееспособным и не может быть полноценным работником. Прав ли Кетов? | Нет. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами (ст.63 ТК РФ). | Дан содержательно верный ответ и пояснение |

**КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

**Примерные вопросы к экзамену**

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Задание** | **Ключ к заданию / Эталонный ответ** |
|  | Опишите порядок способов защиты трудовых прав работников. | Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:  -самозащита работниками трудовых прав;  -защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;  -федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;  -судебная защита. |
|  | Сформулируйте понятие "персональных данные работника" и "обработка персональных данных работника". | Персональные данные - любая информация, относящаяся прямо или косвенно к определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных).  Обработка персональных данных работника - любое действие (операция) или совокупность действий (операций), совершаемых с использованием средств автоматизации или без использования таких средств с персональными данными, включая сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных |
|  | Сформулируйте понятие "рабочее время". | Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. |
|  | Перечислите содержание дисциплинарных взысканий. | За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:  1) замечание;  2) выговор;  3) увольнение по соответствующим основаниям. |
|  | Опишите порядок применения дисциплинарных взысканий. | До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.  Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.  Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.  Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.  Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. |
|  | Охарактеризуйте, что является дисциплиной труда. | Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.  Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда. |
|  | Сформулируйте условия снятия дисциплинарного взыскания. | Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.  Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников. |
|  | Охарактеризуйте, кто является работодателем. | Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.  Работодателями - физическими лицами признаются: физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности.  Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста восемнадцати лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, - со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.  Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста восемнадцати лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. |
|  | Перечислите, как может быть обжаловано работником дисциплинарное взыскание. | Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, к которым относятся комиссии по трудовым спорам работодателей или суды. Важно помнить, что в силу ч. 1 ст. 392 ТК РФ, при обжаловании дисциплинарного взыскания в судебном порядке работник имеет право обратиться в суд в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.  Комиссия по трудовым спорам рассмотрит ситуацию в течение 10 дней, после чего проходит заседание с участием работника, и принимается решение тайным голосованием. Допускается рассмотрение и без работника, если он напишет соответствующее заявление. |
|  | Сформулируйте понятие трудового договора. | Трудовой договор — в трудовом праве письменный документ — соглашение между работником и работодателем, которое устанавливает их взаимные права и обязанности.  В соответствии с трудовым договором работник обязуется лично выполнять работу по определённой должности, соответствующей его квалификации, а работодатель обязуется предоставлять работнику работу, обеспечивать условия труда и своевременно выплачивать заработную плату.  Работник под управлением и контролем работодателя обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. |
|  | Перечислить стороны трудового договора. | Стороны трудового договора — это всегда работник и работодатель. Работодателем называют субъект трудового права, привлекающий рабочую силу, а работником — человека, который выполняет работу и получает за это заработную плату.  Вступая в трудовые отношения, работник и работодатель берут на себя определенные обязательства, не противоречащие требованиям ТК РФ. |
|  | Перечислить сроки заключения трудового договора. | Трудовые договоры могут заключаться:  1) на неопределенный срок;  2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.  Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.  Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. |
|  | Перечислить документы, предъявляемые при заключении трудового договора. | При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:  -паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;  -трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;  -документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;  -документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;  -документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;  -справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования;  -справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ;  В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов. |
|  | Опишите условия изменения трудового договора. | 1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора 2. Перевод на другую работу. Перемещение 3. Временный перевод на другую работу 4. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением 5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда 6. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации, изменении типа государственного или муниципального учреждения   Отстранение от работы |
|  | Опишите условия, при которых работодатель обязан отстранить от работы работника. | Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:  -появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;  -не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;  -не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;  -при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;  -не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;  -в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) |

**Критерии и шкалы оценивания промежуточной аттестации**

**Шкала и критерии оценки (экзамен)**

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