

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение инклюзивного высшего образования
**«Московский государственный
гуманитарно-экономический университет»
(ФГБОУ ИВО «МГГЭУ»)**

**Комплекс контрольно-оценочных средств для проведения промежуточной
аттестации по учебной дисциплине**

ОП.05 Трудовое право

образовательная программа 40.02.01 Право и организация социального обеспечения

Москва 2022

I. Паспорт контрольно-оценочных средств

1. Область применения комплекта оценочных средств

Комплект оценочных средств предназначен для оценки результатов освоения учебной дисциплины ОП.05. Трудовое право

Таблица 1

Результаты освоения (объекты оценивания)	Основные показатели оценки результата и их критерии	тип задания,	Форма аттестации
Умение применять на практике нормы трудового законодательства	ориентирование в трудовом законодательстве, анализ конкретных практических ситуаций; соблюдение алгоритма разрешения практических ситуаций; определение правовой нормы, применимой для разрешения ситуации; соответствие выводов по ситуации толкованию нормы права	практическое задание № 2	V семестр - экзамен
Умение анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров	ориентирование в законодательстве о трудовых спорах; выявление нарушений трудового законодательства и предложений по их урегулированию	теоретическое задание № 1	
Умение анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений	ориентирование в трудовом законодательстве; соблюдение алгоритма разрешения ситуационных задач; определение круга проблем по ситуационным задачам; определение правовой нормы, подлежащей применению; соответствие принятого решения толкованию нормы права	практическое задание № 2	
Умение анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации	выявление в реальных коллективных договорах условий, противоречащих законодательству; подготовка предложений по их устранению	теоретическое задание № 1	
Умение организовывать собственную деятельность, осуществлять выбор форм и методов решения профессиональных задач, направленных	оценка и анализ конституционного законодательства, формирующего правовое мышление и правовую культуру населения Республики Калмыкия; определение правовой нормы, применимой в конкретной жизненной ситуации; обоснование выбора форм и	теоретическое задание № 1	

на формирование правомерного поведения, правового мышления и правовой культуры населения Республики Калмыкия в повседневной жизни	методов в профессиональной деятельности; соответствие подготовленного плана работы требуемым критериям		
Знание содержания российского трудового права	формулирование понятия предмета трудового права; определение предмета регулирования; его особенностей; изложение метода регулирования трудовых отношений	теоретическое задание № 1	
Знание нормативно-правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве	перечисление основных источников трудового права; определение пределов их действия в пространстве, во времени, по кругу лиц; изложение содержания коллективного договора и порядка его заключения	теоретическое задание № 1	
Знание прав и обязанностей работников и работодателей	формулирование основных прав и обязанностей работников и работодателей; определение возраста наступления трудовой правосубъектности	теоретическое задание № 1	
Знание видов трудовых договоров	формулирование понятия трудового договора; перечисление признаков трудового договора; видов трудового договора; определение содержания трудового договора	теоретическое задание № 1	
Знание порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров	описание порядка установления испытания при приеме на работу; изложение порядка заключения, прекращения и изменения трудового договора; перечисление оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя; по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон; вследствие нарушений условий приема на работу; определение продолжительности перевода на другую работу; оформление кадровых документов	теоретическое задание № 1	
Знание видов рабочего времени и времени отдыха	перечисление видов рабочего времени; описание порядка привлечения к	теоретическое задание № 1	

	<p>сверхурочной работе, к работе в выходные и праздничные дни; определение продолжительности рабочего дня, внутрисменного отдыха, ежегодного отпуска; перечисление видов времени отдыха; изложение порядка предоставления отпуска, отзыва из отпуска; перечисление оснований продления и перенесения отпуска</p>		
Знание форм и систем оплаты труда работников	<p>изложение форм оплаты труда; порядка выплаты заработной платы; перечисление оснований удержаний из заработной платы и их размеров; изложение порядка оплаты труда при отклонении от нормальных условий труда</p>	теоретическое задание № 1	
Знание содержания трудовой дисциплины	<p>определение сроков привлечения к дисциплинарной ответственности; соблюдение порядка привлечения к дисциплинарной ответственности; оформление материалов по наложению дисциплинарного взыскания</p>	теоретическое задание № 1	
Знание основ охраны труда	<p>оформление материалов по результатам расследования несчастного случая на производстве</p>	теоретическое задание № 1	
Знание порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора	<p>распознавание вида материальной ответственности; перечисление условий привлечения к ответственности; определение случаев привлечения работников к полной материальной ответственности; изложение порядка привлечения к материальной ответственности</p>	теоретическое задание № 1	
Знание порядка разрешения трудовых споров	<p>перечисление этапов разрешения трудовых споров; определение сроков рассмотрения трудовых споров; объяснение порядка обжалования решений по трудовым спорам</p>	теоретическое задание № 1	

2. Комплект оценочных средств

2.1. Задания для проведения экзамена

Задание (теоретическое) №1. Дайте устные ответы на вопросы из соответствующего перечня вопросов:

ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ
дисциплина ОП 05 «Трудовое право»
специальность 40.02.01 Право и организация социального обеспечения

1. Предмет, метод, система трудового права. Понятие труда и его роль в жизни общества. Организация труда.
2. Трудовые отношения: понятие, виды и их характеристика. Сфера действия норм трудового права.
3. Принципы трудового права: понятие, значение, виды и их содержание.
4. Источники трудового права: понятие, виды, их характеристика. Действие источников трудового права во времени, пространстве и по кругу лиц.
5. Работник как субъект трудового права, характеристика; права и обязанности.
6. Работодатель как субъект трудового права, характеристика; права и обязанности.
7. Трудовые правоотношения: понятие, основания возникновения, изменения, прекращения. Правоотношения, связанные с трудом (производные): субъекты, содержание, основания возникновения.
8. Социальное партнерство: понятие, принципы, стороны, система, формы. Органы социального партнерства. Социально-партнерские соглашения: понятие, виды.
9. Коллективные переговоры: предмет, порядок ведения. Участники переговоров, их права и обязанности, гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.
10. Понятие, стороны, содержание, порядок заключения, изменения, сроки действия коллективных договоров и соглашений. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения.
11. Общая характеристика законодательства о занятости населения. Государственная политика в области занятости. Понятие и формы занятости.
12. Понятие безработного, его правовой статус. Порядок признания граждан безработными. Органы занятости, их права и обязанности.
13. Трудовой договор: понятие, значение, стороны, обязательные условия, срок трудового договора, испытательный срок.
14. Виды трудовых договоров, их классификация и характеристика.
15. Порядок заключения трудового договора. Оформление приема на работу. Трудовая книжка.
16. Основания изменения трудового договора. Понятие и виды переводов на другую работу. Перемещение. Гарантии при переводе на другую работу.
17. Основания прекращения трудового договора, их характеристика. Отличие от отстранения от работы.
18. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
19. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
20. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
21. Порядок оформления прекращения трудового договора. Выходные пособия. Правовые последствия восстановления неправомерно уволенного работника.
22. Понятие персональных данных работника, обработка данных, их передача. Защита персональных данных работника.
23. Понятие и виды рабочего времени, их характеристика. Сверхурочная работа.
24. Режим и учет рабочего времени, их характеристика.

25. Понятие и виды времени отдыха, их характеристика. Понятие и виды отпусков, порядок их предоставления.
26. Понятие зарплаты и ее функции. Понятие и структура тарифной системы и ее элементы.
27. Порядок и сроки выплаты зарплаты. Ограничение удержаний из зарплаты.
28. Система оплаты труда: понятие, формы, их характеристика.
29. Оплата при отклонениях от нормальных условий труда и при особых условиях труда.
30. Нормирование труда: понятие, виды, их характеристика. Правовая охрана зарплаты
31. Гарантийные и компенсационные выплаты: понятие, виды и их характеристика.
32. Дисциплина труда: понятие, значение, методы обеспечения. Правила внутреннего трудового распорядка.
33. Понятие и виды мер поощрения, порядок их применения.
34. Понятие и виды дисциплинарной ответственности. Дисциплинарные взыскания; порядок применения.
35. Снятие дисциплинарного взыскания. Порядок обжалования дисциплинарных взысканий.
36. Квалификация работника. Профессиональный стандарт. Ученический договор: понятие, стороны, содержание, порядок действия.
37. Права и обязанности сторон трудового договора по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работника. Виды льгот (гарантий и компенсаций) для лиц, совмещающим работу с получением образования.
38. Охрана труда: понятие, содержание и значение. Законодательство об охране труда. Государственная политика и государственное управление в области охраны труда.
39. Организация охраны труда. Гарантии работников в области охраны труда
40. Обеспечение охраны труда: обязанности работодателя и работника по обеспечению охраны труда.
41. Предупредительный надзор за охраной труда: понятие, характеристика.
42. Микроповреждения (микротравмы). Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету. Обязанности работодателя при несчастных случаях на производстве.
43. Порядок извещения о несчастных случаях, порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев. Сроки расследования несчастных случаев.
44. Порядок проведения расследования несчастных случаев. Проведение расследования несчастных случаев государственными инспекторами труда.
45. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев. Порядок регистрации и учета несчастных случаев на производстве. Рассмотрение разногласий.
46. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
47. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет и лиц с пониженной трудоспособностью.
48. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, временных, сезонных работников; работников, работающих у работодателей – физических лиц.
49. Органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства. Федеральная инспекция труда: принципы деятельности, основные задачи и полномочия. Основные права, обязанности и ответственность государственных инспекторов труда.
50. Материальная ответственность работодателя перед работником: виды, характеристика.
51. Материальная ответственность работника перед работодателем, ее основания и условия
52. Определение размера ущерба и порядок его возмещения. Ограничение удержаний из зарплаты.

53. Договор коллективной (бригадной) материальной ответственности.
54. Профсоюзы: права, учет мнения, гарантии, ответственность. Самозащита работниками трудовых прав.
55. Трудовые споры: понятие, виды и причины возникновения и их характеристика. Нормативные акты, регулирующие порядок рассмотрения трудовых споров.
56. Индивидуальные трудовые споры: понятие, порядок их рассмотрения (в суде и вышестоящими организациями).
57. Комиссия по трудовым спорам: понятие, порядок организации и полномочия. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам.
58. Коллективные трудовые споры: понятие, примирительные процедуры, порядок разрешения.
59. Порядок объявления и проведения забастовки.
60. Признание забастовки незаконной. Права (гарантии) работников, участвующих в законной забастовке.

Задание (практическое) № 2. Решите ситуацию на основе анализа норм Трудового кодекса Российской Федерации (Закона РФ "О занятости населения в РФ").

ПРАКТИЧЕСКИЕ СИТУАЦИИ К ЭКЗАМЕНУ
дисциплина ОП. 05. Трудовое право
специальность 40.02.01 Право и организация социального обеспечения

Ситуация 1: Мастер инструментального цеха моторостроительного завода Калинин подал заявление об увольнении по собственному желанию. Директор завода заявил, что он уволит его по собственному желанию при условии, если Калинин найдет себе замену, Калинин с таким решением не согласился. Через месяц после подачи заявления директор завода уволил Калинина по собственному желанию. Считая свое увольнение неправильным, Калинин обратился в суд с иском о восстановлении его на прежней работе и об оплате вынужденного прогула, мотивируя это тем, что в связи с задержкой увольнения он утратил возможность устроиться в другое место и поэтому решил остаться на прежней работе.

Правомерно ли увольнение Калинина по собственному желанию? Каков порядок увольнения работников по их желанию?

Ситуация 2: Казаков был принят на работу с месячным испытательным сроком; по указанию руководителя он приступил к работе с 12 апреля, хотя в приказе о приеме на работу датой начала работы значилось 15 апреля. 14 мая с Казаковым был расторгнут трудовой договор в связи с тем, что он не выдержал испытания.

Правомерны ли действия руководителя? Каков порядок расторжения трудового договора при неудовлетворительном результате испытания? Вправе ли работник по своей инициативе уволиться в период испытательного срока?

Ситуация 3: На предприятие для заключения трудового договора обратились следующие лица: подросток 14 лет, обучающийся в общеобразовательном учреждении; офицер, уволенный в запас из рядов Вооруженных сил РФ; домохозяйка ранее нигде не работавшая; выпускник высшего учебного заведения.

Какие документы должен представить каждый из выше указанных лиц, и в каких нормативных актах они названы? В течение, какого срока должна быть оформлена трудовая книжка на впервые поступающих на работу, какие сведения в нее вносятся, где она должна храниться?

Ситуация 4: Техник Эрстова систематически нарушала трудовую дисциплину. В апреле ей было объявлено замечание; в феврале того же года Эрстова недостойно вела себя в общежитии предприятия, за что получила выговор. В июне она опоздала на работу на 50

минут и была уволена за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, возложенных на нее трудовым договором согласно п.5 ст.81 ТК РФ.

Считая увольнение необоснованным, Эрастова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, указывая, что действительной причиной ее увольнения послужило неприязненное отношение к ней директора предприятия. Кроме того, она считала, что в ее действиях нет системы нарушений, и отсутствует основание для увольнения.

Каков порядок установлен при расторжении трудового договора согласно п.5 ст.81 ТК РФ? Какое решение, по вашему мнению, вынесет суд?

Ситуация 5: Токарь-сдельщик 5 разряда Титов в течение декабря выполнял работы 3 разряда. Ввиду того, что администрация отказала ему в выплате межразрядной разницы, поскольку по ее мнению, оплата производится по разряду выполняемой работы, Титов обратился в КТС.

Подлежит ли удовлетворению требование Титова? Может ли рассматривать КТС данный спор?

Ситуация 6: При переходе зернового тока на круглосуточную работу некоторые работники тракторно-полеводческой бригады были привлечены к сверхурочным работам. В связи с этим уполномоченный профкома по охране труда потребовал освободить от сверхурочных работ беременную Малкову, Серегину, имеющую девятимесячного ребенка, и инвалида II группы Петрова.

Законны ли действия уполномоченного по охране труда?

Ситуация 7: Жаров, работавший слесарем 5 разряда в механическом цехе карбюраторного завода, в связи с производственной необходимостью был переведен в инструментальный цех на 2 месяца, где ему поручили работу слесаря 3 разряда.

Жаров от перевода отказался, мотивируя свой отказ тем, что предложенная ему в инструментальном цехе работа менее квалифицирована, чем та, которую он выполнял в механическом цехе, и не приступил к работе, в связи с чем администрация завода уволила его за прогул без уважительных причин.

Имела ли право администрация завода перевести Жарова из одного цеха в другой? Вправе ли Жаров не приступать к новой работе?

Ситуация 8: 18 февраля 2016 г. приказом директора завода заведующему складом Ильину был объявлен выговор за небрежное оформление складских документов. 3 июня 2016 г. ему объявили замечание за несвоевременный неотпуск материалов по накладной. 22 июня на складе была произведена инвентаризация, в результате которой установлено, что по вине Ильина запущен учет материальных ценностей, находившихся на складе. За это нарушение своих обязанностей он был уволен с завода.

Правомерно ли увольнение Ильина? Если да, то на основании каких норм трудового права? Каков порядок увольнения работников по этому основанию?

Ситуация 9: Серегин, работавший прорабом в управлении специализированных работ, уволен по п.3 ст.81 ТК РФ в связи с обнаружившимся несоответствием занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации. Основанием для увольнения явился отказ Серегина сдать экзамен по строительным нормам, охране труда, технике безопасности, а также правилам эксплуатации грузоподъемных кранов. За это нарушение прорабу объявили выговор, а затем уволили. Считая увольнение неправильным, Серегин обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула.

Как суд решит данный спор?

Ситуация 10: Старший мастер кожевенной фабрики Буянов приказом от 14 января текущего года был уволен по требованию профсоюзного комитета. Причиной увольнения послужила заметка в стенгазете о его аморальном поведении в быту.

Возмущенный этим увольнением, Буянов обратился в суд, настаивая на восстановлении его на прежней работе и оплате за вынужденный прогул.

Какое решение должен вынести суд?

Ситуация 11: Кладовщица Петрякова три дня без уважительных причин не выходила на работу, в результате чего фрукты на складе испортились. Администрация объявила ей за прогул выговор и потребовала возместить ущерб в полном размере.

Какую материальную ответственность должна нести Петрякова за порчу фруктов? Правомерны ли действия администрации?

Ситуация 12: В ПАО «Звезда» г. Элисты на военную, срочную службу был призван работник Санджиев С.С. В связи с этим администрация завода выплатила Санджиеву С.С. заработную плату за последний месяц работы и денежную компенсацию за неиспользованные дни отпуска.

Все ли в данном случае выплатила администрация завода?

Ситуация 13: Монтажницы, имеющие детей в возрасте 2, 3 и 15 лет, отказались поехать в командировку в другой город для монтажа оборудования на заводе. Руководитель управления, ссылаясь на трудовой договор монтажниц, в котором предусмотрены такие командировки, предложил им либо ехать, либо увольняться с работы.

Законны ли действия руководителя монтажного управления?

Ситуация 14: При проведении ревизии было установлено, что бухгалтер расчетной части Сизова 17 июня прошлого года по небрежности допустила в одном из документов грубую ошибку. На основании акта ревизии руководитель организации через два месяца после обнаружения проступка объявил Сизовой выговор.

Правомерно ли применено взыскание?

Ситуация 15: Работница швейной фабрики Катуюева была задержана на проходной фабрики с похищенными ценностями, о чем сотрудником службы безопасности предприятия составлен протокол. Директор фабрики издал приказ об увольнении Катуюевой с работы.

Законно ли это? Обоснуйте ответ.

Ситуация 16: Слесарь машиностроительного завода Зарубин был уволен с работы по сокращению штата. Производя с ним окончательный расчет, администрация удержала из его заработной платы за неотработанные дни отпуска, которые он использовал до увольнения.

Считая это удержание неправильным, Зарубин обратился в КТС с просьбой обязать администрацию завода выплатить ему заработную плату полностью.

Подлежит ли просьба Зарубина удовлетворению?

Ситуация 17: В связи с введением графика сменности (трехсменная работа) работникам был установлен перерыв для отдыха и питания в течение 20 минут. Считая, что их трудовые права нарушены, группа работников обратилась за разъяснениями к начальнику юридического отдела предприятия.

Какова продолжительность рабочего времени у работников при сменной работе?

Какое разъяснение должен дать начальник юридического отдела о продолжительности перерыва для отдыха и питания?

Ситуация 18: В правилах внутреннего распорядка автомобильного завода был включен пункт, предоставляющий возможность увольнять работников за однократное, но грубое нарушение трудовой дисциплины. В частности п.25 предусматривал увольнение рабочих за

подачу или применение на сборке забракованных деталей, а также деталей, не принятых отделом технического контроля.

Законно ли такое дополнение правил внутреннего распорядка конкретного завода и если не законно, то кто и в каком порядке может опротестовать данные правила?

Ситуация 19: Технолог муниципального предприятия Карпов был уволен по сокращению штатов. Карпов с этим не согласился и обратился в суд с заявлением о восстановлении на работе. В заявлении он указал, что приказ об увольнении был издан во время его очередного отпуска, причем без предварительного согласия профкома предприятия.

Какое решение должен вынести суд? Каков порядок увольнения работников по сокращению штатов? Кто и при каких условиях имеет преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов?

Ситуация 20: Бухгалтер Тараканова по просьбе подруги заведующей складом Мухиной допустила умышленное искажение финансовых документов организации, чем причинила материальный ущерб на сумму 19 тыс. рублей.

Может ли она за этот проступок быть уволена? Если да, то на основании какой нормы права?

Ситуация 21: Гражданин Пенкин обратился в районный суд с исковым заявлением к фабрике, в отделе кадров которой ему необоснованно, на его взгляд отказали в приеме на работу. Судья отказал в приеме заявления на том основании, что Пенкин не был связан с фабрикой какими-либо обязательствами.

Правильно ли поступил судья?

Ситуация 22: После прохождения производственного обучения Федорову (16 лет) и Семинихину (17 лет) был присвоен 3-й разряд, и по приказу директора завода они были направлены на работу в слесарный цех. По распоряжению начальника цеха для них была установлена 40-часовая рабочая неделя с продолжительностью ежедневной работы 8 часов.

Законно ли решение начальника цеха? Если да, то на основании, каких норм трудового права?

Ситуация 23: За добросовестное исполнение трудовых обязанностей приказом по организации работнице Белкиной была объявлена благодарность, и одновременно она была награждена ценным подарком.

Возможно, ли объявление одновременно двух видов поощрений?

Ситуация 24: Сергеев поступил на работу в возрасте 17 лет и 6 месяцев. По истечении 6 месяцев ему был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Сергеев обратился к администрации с требованием о предоставлении ему отпуска в размере календарного месяца, поскольку он поступил на работу, будучи несовершеннолетним. Администрация отказала Сергееву по той причине, что в момент возникновения права на отпуск ему уже исполнилось 18 лет.

Как должен быть решен данный спор?

Ситуация 25: С Некрасовым был заключен договор о его работе в организации в качестве инженера-экономиста. В приказе о его приеме на работу была установлена дата начала работы – 20 марта, указана должность инженер-экономист, размер месячного оклада. 17 апреля Некрасова ознакомили с приказом о расторжении с ним трудового договора как не выдержавшим испытания при приеме на работу.

Правильно ли поступил руководитель данной организации? Может ли Некрасов обратиться в суд?

Ситуация 26: Приказом по заводу водитель Ивушкин был уволен по собственному желанию. Ивушкин обратился в суд с иском, ссылаясь на то, что заявление об увольнении он не подавал. Представитель завода пояснил в суде, что Ивушкин, поссорившись со своим непосредственным начальником, пришел в отдел кадров и устно заявил, что больше работать не собирается. На следующий день, а также в последующие дни он на работу не вышел, и был уволен. По данному факту Ивушкин разъяснил, что из-за конфликта на работе у него обострилась гипертоническая болезнь, он получил больничный лист, поэтому и не приходил на работу.

Какое решение должен принять суд?

Ситуация 27: Слесарь-ремонтник Соловьев со сдельной системой оплаты труда в течение августа в связи с отсутствием многих работников, находившихся в отпуске, неоднократно выполнял работы, требующие различной квалификации, в частности, соответствующие более низкому разряду. В конце месяца Соловьев обратился в бухгалтерию предприятия с требованием оплатить его труд по ставке наивысшей квалификации.

Правомерно ли требование работника? Каков порядок оплаты труда при выполнении работ различной квалификации?

Ситуация 28: 17-летний работник Сомов, отработав непрерывно в организации 3 месяца, подал заявление о предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска с 1 августа текущего года. Администрация не удовлетворила просьбу работника, заявив, что отпуск ему будет предоставлен только после 6 месяцев непрерывной работы, т.е. с 1 ноября. Сомов обратился с жалобой в КТС.

Какое решение примет КТС?

Ситуация 29: В городской центр занятости населения обратился токарь Михайлов, уволенный с предприятия в связи с сокращением численности работников, с заявлением о признании его безработным и назначении пособия по безработице.

Какие документы необходимо представить Михайлову в центр занятости для регистрации его в качестве безработного гражданина? Какие категории граждан не могут быть признаны безработными?

Ситуация 30: Профсоюзный комитет и представители работодателя в ходе переговоров о заключении коллективного договора не смогли выработать единой позиции по вопросу о продолжительности дополнительного отпуска, предоставляемого за счет организации.

Представители настаивали на предоставлении дополнительного отпуска продолжительностью 12 календарных дней руководителям отделов и главным специалистам. Члены профсоюзного комитета предлагали представлять дополнительный отпуск всем категориям специалистов, но не более 6 календарных дней.

Возможно ли дальнейшее проведение коллективных переговоров, и в каком порядке?

2.2. Пакет экзаменатора

ПАКЕТ ЭКЗАМЕНАТОРА		
Задание (теоретическое) №1. Дайте устный ответ на поставленные вопросы.		
Результаты освоения (объекты оценки)	Критерии оценки результата	Отметка о выполнении
Умение анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров	ориентирование в законодательстве о трудовых спорах; выявление нарушений трудового законодательства и предложений по их урегулированию	
Умение анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации	выявление в реальных коллективных договорах условий, противоречащих законодательству; подготовка предложений по их устранению	
Умение организовывать собственную деятельность, осуществлять выбор форм и методов решения профессиональных задач, направленных на формирование правомерного поведения, правового мышления и правовой культуры населения Республики Калмыкия в повседневной жизни	оценка и анализ конституционного законодательства, формирующего правовое мышление и правовую культуру населения Республики Калмыкия; определение правовой нормы, применимой в конкретной жизненной ситуации; обоснование выбора форм и методов в профессиональной деятельности; соответствие подготовленного плана работы требуемым критериям	
Знание содержания российского трудового права	формулирование понятия предмета трудового права; определение предмета регулирования; его особенностей; изложение метода регулирования трудовых отношений	
Знание нормативно-правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве	перечисление основных источников трудового права; определение пределов их действия в пространстве, во времени, по кругу лиц; изложение содержания коллективного договора и порядка его заключения	
Знание прав и обязанностей работников и работодателей	формулирование основных прав и обязанностей работников и работодателей; определение возраста наступления трудовой правосубъектности	
Знание видов трудовых договоров	формулирование понятия трудового договора; перечисление признаков трудового договора; видов трудового договора; определение содержания трудового договора	

Знание порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров	описание порядка установления испытания при приеме на работу; изложение порядка заключения, прекращения и изменения трудового договора; перечисление оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя; по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон; вследствие нарушений условий приема на работу; определение продолжительности перевода на другую работу; оформление кадровых документов	
Знание видов рабочего времени и времени отдыха	перечисление видов рабочего времени; описание порядка привлечения к сверхурочной работе, к работе в выходные и праздничные дни; определение продолжительности рабочего дня, внутрисменного отдыха, ежегодного отпуска; перечисление видов времени отдыха; изложение порядка предоставления отпуска, отзыва из отпуска; перечисление оснований продления и перенесения отпуска	
Знание форм и систем оплаты труда работников	изложение форм оплаты труда; порядка выплаты заработной платы; перечисление оснований удержаний из заработной платы и их размеров; изложение порядка оплаты труда при отклонении от нормальных условий труда	
Знание содержания трудовой дисциплины	определение сроков привлечения к дисциплинарной ответственности; соблюдение порядка привлечения к дисциплинарной ответственности; оформление материалов по наложению дисциплинарного взыскания	
Знание основ охраны труда	оформление материалов по результатам расследования несчастного случая на производстве	
Знание порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора	распознавание вида материальной ответственности; перечисление условий привлечения к ответственности; определение случаев привлечения работников к полной материальной ответственности; изложение порядка привлечения к материальной ответственности	
Знание порядка разрешения трудовых споров	перечисление этапов разрешения трудовых споров;	

	определение сроков рассмотрения трудовых споров; объяснение порядка обжалования решений по трудовым спорам	
Задание (практическое) № 2: Решите ситуацию:		
Результаты освоения (объекты оценки)	Критерии оценки результата	Отметка о выполнении
Умение применять на практике нормы трудового законодательства	ориентирование в трудовом законодательстве, анализ конкретных практических ситуаций; соблюдение алгоритма разрешения практических ситуаций; определение правовой нормы, применимой для разрешения ситуации; соответствие выводов по ситуации толкованию нормы права	
Умение анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений	ориентирование в трудовом законодательстве; соблюдение алгоритма разрешения ситуационных задач; определение круга проблем по ситуационным задачам; определение правовой нормы, подлежащей применению; соответствие принятого решения толкованию нормы права	
Условия выполнения заданий		
<p>Время выполнения теоретического и практического заданий – 15 мин.</p> <p>Материал для экзаменуемых при выполнении задания (практического) № 2 - Трудовой кодекс РФ, Закон РФ «О занятости населения в РФ».</p> <p>Материал для экзаменатора - экзаменационная ведомость, зачетные книжки, ФГОС СПО по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения, рабочая программа по учебной дисциплине ОП.05. Трудовое право, Нормативно-правовые акты - Трудовой кодекс РФ, Закон РФ «О занятости населения в РФ».</p>		

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО ЗАДАНИЯ

Оценка	Критерии
Отлично	глубокое и полное овладение содержанием учебного материала, свободное ориентирование в программном материале, уверенное владение юридической терминологией, знание содержания правовых норм, грамотное логичное изложение ответа, грамотное использование междисциплинарных связей, свободное ориентирование в постоянных изменениях нормативно-правовых актов, аргументированное суждение по поставленным вопросам, отсутствуют затруднения в ответах на дополнительные или уточняющие вопросы.
Хорошо	полное овладение содержанием учебного материала,

	ориентирование в программном материале, владение юридической терминологией, знание содержания правовых норм, грамотное изложение ответа, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности, использование междисциплинарных связей, на большинство дополнительных или уточняющих вопросов дан правильный ответ.
Удовлетворительно	знание и понимание содержания основных положений программного материала, но неполное, непоследовательное изложение ответа, допуск неточностей в определении понятий, слабое владение юридической терминологией, неуверенность при анализе правовых норм и использовании междисциплинарных связей, аргументы по поставленным вопросам недостаточны, затруднения в ответах на дополнительные или уточняющие вопросы.
Неудовлетворительно	не усвоена значительная часть программного материала, неумение выделять главное и второстепенное, искажение смысла понятийного аппарата и юридической терминологии, беспорядочное и неуверенное изложение ответа с существенными ошибками, невладение навыками аргументации своих суждений, незнание междисциплинарных связей.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ПРАКТИЧЕСКОГО ЗАДАНИЯ

Оценка	Критерии
Отлично	умение осуществлять профессиональное толкование нормативно-правовых актов при принятии решений по практическим ситуациям, полная аргументация принятого решения по профессиональной задаче
Хорошо	несущественные ошибки при профессиональном толковании нормативно-правовых актов в принятии решений по практическим ситуациям, аргументация принятого решения по профессиональной задаче
Удовлетворительно	ошибки при профессиональном толковании нормативно-правовых актов в принятии решений по практическим ситуациям, аргументация решения по профессиональной задаче отсутствует
Неудовлетворительно	невладение навыками профессионального толкования нормативно-правовых актов, не решена практическая ситуация.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭКЗАМЕНА

Оценка	Критерии	Примечания
Отлично	глубокое и полное овладение содержанием учебного материала, свободное ориентирование в программном материале, уверенное владение юридической терминологией, знание содержания правовых норм, грамотное логичное изложение ответа, грамотное использование междисциплинарных связей, свободное ориентирование в постоянных изменениях нормативно-правовых актов, умение увязывать теоретические знания с правоприменительной деятельностью, умение осуществлять профессиональное толкование нормативно-правовых актов при принятии решений по практическим ситуациям, полная аргументация принятого решения по профессиональной задаче, отсутствуют затруднения в ответах на дополнительные или уточняющие вопросы.	
Хорошо	полное овладение содержанием учебного материала, ориентирование в программном материале, владение юридической терминологией, знание содержания правовых норм, грамотное изложение ответа, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности, использование междисциплинарных связей, незначительные затруднения в умении увязывать теорию с практикой, несущественные ошибки при профессиональном толковании нормативно-правовых актов в принятии решений по практическим ситуациям, аргументация принятого решения по профессиональной задаче, на большинство дополнительных или уточняющих вопросов дан правильный ответ.	
Удовлетворительно	знание и понимание содержания основных положений программного материала, но неполное, непоследовательное изложение ответа, допуск неточностей в определении понятий, слабое владение юридической терминологией, неуверенность при анализе правовых норм и использовании междисциплинарных связей, существенные затруднения в умении увязывать теорию с практикой, ошибки при профессиональном толковании нормативно-правовых актов в принятии решений по практическим ситуациям, аргументация решения по профессиональной задаче отсутствует, затруднения в ответах на дополнительные или уточняющие вопросы.	
Неудовлетворительно	не усвоена значительная часть программного материала, неумение выделять главное и	

	второстепенное, искажение смысла понятийного аппарата и юридической терминологии, беспорядочное и неуверенное изложение ответа с существенными ошибками, невладение междисциплинарными связями, неумение увязывать теорию с практикой, невладение навыками профессионального толкования нормативно-правовых актов, не решена практическая ситуация.	
--	---	--