



Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Санкт-Петербургская юридическая академия»

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой гражданского
права и процесса

А.Е. Толстова

«03» сентября 2024 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

ТРУДОВОЕ ПРАВО

(наименование дисциплины)

Направление подготовки

40.03.01 «Юриспруденция»

(шифр и наименование)

Профиль

Уголовно-правовой

(наименование профиля)

Форма обучения

Очная, очно-заочная, заочная

Год начала подготовки

2022

Рассмотрены и одобрены на
заседании методического совета
«03» сентября 2024 г.
протокол № 1

Рассмотрены на заседании
кафедры гражданского права и
процесса
«02» сентября 2024 г.
протокол № 1

Санкт-Петербург
2024

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 2 из 34
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ/1 БАКАЛАВРИАТ ОПОП	

Разработал(и) _____ кандидат юридических наук, доцент А.Е. Толстова
(степень, звание, И.О.Фамилия)

_____ Трудовое право
(наименование дисциплины)

Оценочные материалы по дисциплине «Трудовое право» бакалавриат по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция / А.Е. Толстова — СПб.: АНО ВО СЮА, 2024.

Оценочные материалы по дисциплине «Трудовое право» подготовлены в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования бакалавриат по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования от «13» августа 2020 г. № 1011 и определяют структуру и содержание текущего контроля знаний и промежуточной аттестации.

© А.Е. Толстова, 2024.
© АНО ВО СЮА, 2024.

1. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

1.1. Состав компетенций

Рабочей программой дисциплины «Трудовое право» предусмотрено формирование следующих компетенций:

Индекс	Формулировка
ПК-4	Способен совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование контролируемой компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции	Перечень элементов компетенции	Технологии формирования компетенции	Средства и технологии оценки
ПК-4. Способен совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации	ИД.1 Знает ключевые положения законодательства Российской Федерации, регламентирующего правоприменительную деятельность в соответствии с профилем профессиональной деятельности ИД.2 Знает методологию принятия решений на основе соблюдения принципа законности; механизм и средства правового регулирования; ИД.3 Умеет анализировать и правильно квалифицировать юридические факты и возникающие в связи с ними правовые отношения, грамотно применять соответствующие правовые нормы ИД.4 Владеет юридической терминологией, навыками работы с правовыми актами, способностью принимать решения и совершать	Знает: содержание положений законодательства Российской Федерации, регламентирующего правоприменительную деятельность в сфере трудовых отношений Умеет: Умеет анализировать и правильно квалифицировать юридические факты и возникающие в сфере трудового права правовые отношения Владеет: юридической терминологией, навыками работы с правовыми актами, регламентирующими правоприменительную деятельность в сфере трудовых отношений, навыками принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации	Занятия лекционного типа Занятия семинарского типа Самостоятельная работа	Собеседование Тестовые задания Практико – ориентированные задания Экзамен

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 4 из 34
Сеть\\baseserver\\SharedDocs:\\2017\\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ/1 БАКАЛАВРИАТ ОПОП	

Код и наименование контролируемой компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции	Перечень элементов компетенции	Технологии формирования компетенции	Средства и технологии оценки
	юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации			

1.3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, формируемых в результате освоения дисциплины

Код и содержание компетенций	Индикаторы достижения компетенций	Планируемые результаты освоения дисциплины по элементам компетенций
ПК-4 – способен совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации	ИД.1 Знает ключевые положения законодательства Российской Федерации, регламентирующего правоприменительную деятельность в соответствии с профилем профессиональной деятельности ИД.2 Знает методологию принятия решений на основе соблюдения принципа законности; механизм и средства правового регулирования; ИД.3 Умеет анализировать и правильно квалифицировать юридические факты и возникающие в связи с ними правовые отношения, грамотно применять соответствующие правовые нормы ИД.4 Владеет юридической терминологией, навыками работы с правовыми актами, способностью принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации	ПК-4 З1 содержание положений законодательства Российской Федерации, регламентирующего правоприменительную деятельность в сфере трудовых отношений; ПК-4 У1 Умеет анализировать и правильно квалифицировать юридические факты и возникающие в сфере трудового права правовые отношения ПК-4 В1 юридической терминологией, навыками работы с правовыми актами, регламентирующими правоприменительную деятельность в сфере трудовых отношений, навыками принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации;

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 5 из 34
Сеть\\baseserver\\SharedDocs\\2017\\uch_met УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ/1 БАКАЛАВРИАТ ОПОП	

2. Паспорт оценочных материалов для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Наименование темы	Контролируемая компетенция	Тип контроля	Вид контроля	Наименование оценочного средства	Показатели формирования компетенций
Тема 1. Предмет, метод и система трудового права	ПК-4	текущий	устный	Собеседование	ПК-4 31, ПК-4 У1 ПК-4 В1
Тема 2. Источники трудового права	ПК-4	текущий	устный, письменный	Собеседование	ПК-4 31, ПК-4 У1 ПК-4 В1
Тема 3. Субъекты трудового права	ПК-4	текущий	устный, письменный	Собеседование Тестовые задания Практико – ориентированные задания	ПК-4 31, ПК-4 У1 ПК-4 В1
Тема 4. Социальное партнерство, правовое положение профсоюзов в сфере труда	ПК-4	текущий	устный, письменный	Собеседование Тестовые задания Практико – ориентированные задания	ПК-4 31, ПК-4 У1 ПК-4 В1
Тема 5. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	ПК-4	текущий	устный, письменный	Собеседование Тестовые задания Практико – ориентированные задания	ПК-4 31, ПК-4 У1 ПК-4 В1
Тема 6. Трудовой договор	ПК-4	текущий	устный, письменный	Собеседование Тестовые задания Практико – ориентированные задания	ПК-4 31, ПК-4 У1 ПК-4 В1
Тема 7. Рабочее время и время отдыха	ПК-4	текущий	устный, письменный	Собеседование Тестовые задания Практико – ориентированные задания	ПК-4 31, ПК-4 У1 ПК-4 В1
Тема 8. Заработная плата. Нормирование труда. Гарантии и компенсации	ПК-4	текущий	устный, письменный	Собеседование Тестовые задания Практико – ориентированные задания	ПК-4 31, ПК-4 У1 ПК-4 В1
Тема 9. Дисциплина труда	ПК-4	текущий	устный, письменный	Собеседование Тестовые задания Практико – ориентированные задания	ПК-4 31, ПК-4 У1 ПК-4 В1
Тема 10. Материальная ответственность сторон трудового договора	ПК-4	промежуточный	устный	Собеседование Тестовые задания Практико –	ПК-4 31, ПК-4 У1 ПК-4 В1

Версия 1.1 от 08.2025 г.

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 6 из 34
Сеть\\baseserver\\SharedDocs:\\2017\\uch met УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ/1 БАКАЛАВРИАТ ОПОП	

Наименование темы	Контролируемая компетенция	Тип контроля	Вид контроля	Наименование оценочного средства	Показатели формирования компетенций
				ориентированные задания	
Тема 11. Охрана труда, надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда	ПК-4	текущий	устный, письменный	Собеседование Тестовые задания Практико – ориентированные задания	ПК-4 31, ПК-4 У1 ПК-4 В1
Тема 12. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры	ПК-4	текущий	устный, письменный	Собеседование Тестовые задания Практико – ориентированные задания	ПК-4 31, ПК-4 У1 ПК-4 В1
Тема 13. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	ПК-4	текущий	устный, письменный	Собеседование Тестовые задания Практико – ориентированные задания	ПК-4 31, ПК-4 У1 ПК-4 В1
Тема 14. Государственное обязательное социальное страхование	ПК-4	текущий	устный, письменный	Собеседование Тестовые задания Практико – ориентированные задания	ПК-4 31, ПК-4 У1 ПК-4 В1
Тема 15. Международно-правовое регулирование труда	ПК-4	текущий	устный, письменный	Собеседование Тестовые задания Практико – ориентированные задания	ПК-4 31, ПК-4 У1 ПК-4 В1
Все темы дисциплины	ПК-4	промежуточный	устный, письменный	Экзамен Практико- ориентированные задания	ПК-4 31, ПК-4 У1 ПК-4 В1

3. Оценочные средства для проведения текущего контроля с описанием показателей, критериев и шкалы оценивания

К средствам оценивания относятся:

- собеседование,
- тестовые задания,
- практико – ориентированные задания

Критерии оценивания:

- полнота ответов;
- степень осознанности, понимания изученного;
- языковое оформление ответа – четкость и правильность речи;
- степень самостоятельности выполнения действия;
- осознанность выполнения действия;
- выполнение действий в незнакомой ситуации (выполнение заданий творческого уровня);
- креативность, коммуникативность, компетентность.

Уровни сформированности компетенций

Повышенный уровень	Базовый уровень	Пороговый уровень	Недопустимый уровень
Компетенция сформирована. Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка.	Компетенция сформирована. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка.	Компетенция сформирована. Демонстрируется недостаточный уровень самостоятельности практического навыка.	Компетенция не сформирована. Уровень самостоятельности практического навыка не демонстрируется.

Шкала оценивания и описание показателей оценивания для собеседования, с определением уровней сформированности

Бальная шкала оценивания	Описание показателей оценивания	Уровень сформированности и компетенции
«отлично»	- ответы на поставленные преподавателем вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений; - полностью раскрывается суть поставленного вопроса; делаются обоснованные выводы; - демонстрируются глубокие знания и свободное владение теоретическим материалом; - материал излагается грамотным языком, точно используется терминология	повышенный
«хорошо»	- ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно; - учебный материал излагается уверенно, но не в полном объеме раскрываются причинно-следственные связи; - демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; - допускает неточности при освещении основного содержания ответа, но исправляет их без наводящих вопросов преподавателя; - на вопросы дает точные и обоснованные ответы с небольшими поправками преподавателя.	базовый
«удовлетворительно»	- допускаются нарушения в ответах на вопросы преподавателя; - не полностью раскрываются причинно-следственные связи;	пороговый

Бальная шкала оценивания	Описание показателей оценивания	Уровень сформированности и компетенции
	- демонстрируются поверхностные знания пройденного материала; испытывает затруднения с выводами; - при недостаточном знании теоретического материала демонстрируется сформированность практических навыков и умений.	
«неудовлетворительно»	- отвечает непоследовательно и сбивчиво; - при изложении пройденного материала нет логической систематизации и не раскрываются причинно-следственные связи; - не может сделать выводы по изученному материалу; - демонстрирует полное незнание теоретического материала; допускает грубые ошибки в определениях и терминах; - допускает грубые ошибки при ответах на поставленные вопросы или вовсе не отвечает на них.	недопустимый (компетенция не освоена)

Шкала оценивания и описание показателей оценивания для тестовых заданий, с определением уровней сформированности

Бальная шкала оценивания	Описание показателей оценивания	Уровень сформированности компетенции
«отлично»	ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. А также основного содержания и новаций лекционного курса по сравнению с учебной литературой. Обучающийся демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Знание основной литературы и знакомство с дополнительно рекомендованной литературой. Логически корректное и убедительное изложение ответов.	повышенный
«хорошо»	знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы; знание важнейших работ из списка рекомендованной литературы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.	базовый
«удовлетворительно»	знание основных и важнейших разделов программы, фрагментарные, поверхностные знания материалов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; неполное знакомство с рекомендованной литературой; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий; стремление логически определенно и последовательно изложить ответ.	пороговый
«неудовлетворительно»	незнание, либо отрывочное представление о данной проблеме в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.	недопустимый (компетенция не освоена)

Шкала оценивания и описание показателей оценивания для практико – ориентированные заданий, с определением уровней сформированности

Бальная шкала оценивания	Описание показателей оценивания	Уровень сформированности компетенции
«отлично»	- задание выполнено правильно и в полном объеме, согласно предъявляемым требованиям; - проведен правильный анализ нормативно-правового материала;	повышенный

Бальная шкала оценивания	Описание показателей оценивания	Уровень сформированности компетенции
	- сделаны аргументированные выводы; - проявлен творческий подход и демонстрация рациональных способов конкретной поставленной задачи; - самостоятельно и последовательно дает ответы на дополнительные вопросы.	
«хорошо»	- задание выполнено правильно и в полном объеме, согласно предъявляемым требованиям; - проведен частичный анализ нормативно-правового материала; - сделаны слабо аргументированные выводы; - показаны знания в пределах изучаемой дисциплины; - допущены недочеты.	базовый
«удовлетворительно»	- задание выполнено не в полном объеме, согласно предъявляемым требованиям; - проведен частичный анализ нормативно-правового материала; - сделаны недостаточно аргументированные и полные выводы; - нарушена логика выполнения задания; - показаны не достаточные знания изучаемой дисциплины - допущены единичные существенные ошибки.	пороговый
«неудовлетворительно»	- задание не выполнено; - выполнено не верно; - допущенные непосредственные ошибки с непосредственной помощью преподавателя.	недопустимый (компетенция не освоена)

Содержание оценочных средств для текущего контроля успеваемости

Вопросы для собеседования

1. Понятие трудового права и его место в общей системе Российского права.
2. Предмет и метод трудового права.
3. Система трудового права России.
4. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.
5. Система трудового законодательства России, его единство и дифференциация.
6. Источники трудового права.
7. Действие нормативных правовых актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц.
8. Понятие, виды субъектов трудового права и их общая характеристика их правового статуса.
9. Понятие трудового правоотношения, его элементы и основания возникновения трудовых отношений.
10. Виды правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми, и особенности их правового регулирования.
11. Стороны трудовых отношений и иных правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми.
12. Основные права и обязанности работника.
13. Основные права и обязанности работодателя.
14. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, принципы, стороны, система и формы социального партнерства.
15. Представители работников и работодателей в социальном партнерстве.
16. Коллективный договор: содержание, структура, порядок разработки проекта и его заключение.

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 10 из 34
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ/1 БАКАЛАВРИАТ ОПОП	

17. Коллективное соглашение: виды, содержание, структура, порядок разработки проекта соглашения и его заключения.
18. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения.
19. Ответственность сторон социального партнерства.
20. Понятие занятости и трудоустройства граждан в РФ.
21. Понятие безработных граждан и их правовой статус.
22. Социальные гарантии и компенсации граждан при утрате работы.
23. Понятие трудового договора: стороны, виды стороны, содержание и срок вступления в силу.
24. Заключение трудового договора.
25. Изменение трудового договора.
26. Общие основания прекращения трудового договора.
27. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию).
28. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
29. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случаях ликвидации организации, сокращения численности или штата работников.
30. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновным поведением работника.
31. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
32. Обязательное участие профкома в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.
33. Защита персональных данных работника.
34. Понятие рабочего времени и его виды.
35. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника или работодателя.
36. Режим рабочего времени и порядок его установления.
37. Учет рабочего времени.
38. Понятие и виды времени отдыха.
39. Перерывы в работе, выходные и нерабочие праздничные дни.
40. Ежегодные оплачиваемые отпуска: основные и дополнительные.
41. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.
42. Реализация права на отпуск при увольнении работника.
43. Отпуска без сохранения заработной платы.
44. Понятие заработной платы, формы оплаты труда, государственные гарантии по оплате труда работников.
45. Методы правового регулирования заработной платы.
46. Системы заработной платы. Стимулирующие выплаты.
47. Ограничение удержаний из заработной платы.
48. Правовое регулирование нормирования труда.
49. Понятие и случаи предоставления гарантий и компенсаций.
50. Гарантии при направлении работников в служебные командировки.
51. Гарантии и компенсации работникам при исполнении государственных или общественных обязанностей.
52. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
53. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
54. Понятие и содержание дисциплины труда. Правила внутреннего трудового распорядка, порядок их утверждения.

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 11 из 34
Сеть\\baseserver\\SharedDocs:\\2017\\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ/1 БАКАЛАВРИАТ ОПОП	

55. Поощрения за труд, их виды, основания и порядок применения.
56. Меры дисциплинарного взыскания и порядок их применения.
57. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя, его заместителей по требованию представительного органа работников.
58. Права и обязанности работодателя и работников по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников.
59. Ученический договор: понятие, содержание, срок, форма, права и обязанности сторон.
60. Правовое регулирование охраны труда, основные понятия и направления государственной политики в области охраны труда.
61. Государственные нормативные требования охраны труда.
62. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда.
63. Обязанности работника в области охраны труда.
64. Государственное управление охраной труда.
65. Обеспечение прав работников на охрану труда.
66. Порядок расследования несчастных случаев на производстве и их учет.
67. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора и обязанность возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора.
68. Материальная ответственность работодателя перед работником. Возмещение морального вреда.
69. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
70. Определение размера причиненного ущерба и порядок его взыскания.
71. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.
72. Правовое регулирование труда лиц, работающих в районах Крайнего севера.
73. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
74. Особенности регулирования труда руководителя организации.
75. Особенности регулирования труда педагогических работников.
76. Органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
77. Федеральная инспекция труда: система органов, принципы их действия, основные задачи и правовой статус государственных инспекторов труда.
78. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
79. Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и ответственность за нарушение прав профессиональных союзов.
80. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
81. Образование комиссии по трудовым спорам и ее компетенция.
82. Порядок принятия и исполнения решений комиссии по трудовым спорам.
83. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах и исполнение судебных решений.
84. Коллективные трудовые споры: основные понятия по Трудовому кодексу 2001 г.
85. Примирительные процедуры по урегулированию разногласий между работниками и работодателями.
86. Право на забастовку, порядок ее объявления и обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки.
87. Незаконные забастовки и ответственность за их проведение.

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 12 из 34
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ/1 БАКАЛАВРИАТ ОПОП	

88. Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

89. Понятие, субъекты и источники международно-правового регулирования труда.

90. Международная Организация Труда: структура, порядок нормативной деятельности и содержание конвенций и рекомендаций МОТ.

Тестовые задания Вариант 1

1. Тарифная ставка определяет:

- А) размер оплаты труда рабочего за выполненный объем работ
- Б) размер оплаты труда рабочего за единицу времени
- В) размер номинальной заработной платы
- Г) размер аккордной заработной платы

2. Тарифная сетка предназначена для:

- А) установления соотношений в оплате труда рабочих в зависимости от их квалификации
- Б) определения уровня реальной заработной платы
- В) определения размера номинальной заработной платы
- Г) определение минимального размера оплаты труда

3. Основные формы заработной платы – это:

- А) номинальная и реальная
- Б) повременно-премиальная и сдельно-премиальная
- В) повременная и сдельная
- Г) аккордная и повременная
- Д) тарифная и бестарифная

4. В основе тарифной заработной платы лежит:

- А) штучная расценка
- Б) объем изготовленной продукции
- В) норма времени
- Г) норма выработки
- Д) часовая тарифная ставка

5. Норма выработки определяет:

- А) затраты времени на изготовление единицы продукции
- Б) объем продукции, который работник должен изготовить за определенный период времени
- В) объем реализации готовой продукции
- Г) оплату труда за выпуск единицы продукции

6. Штучная расценка определяет:

- А) оплату труда за выпуск единицы продукции
- Б) оплату труда за выполнение плана производства
- В) размер аккордной заработной платы
- Г) оплату работы в течение одного часа

7. Повременная заработная плата зависит:

- А) от нормы времени и штучной расценки
- Б) от отработанного времени и штучной расценки
- В) от штучной расценки и часовой тарифной ставки
- Г) от отработанного времени и часовой тарифной ставки
- Д) от нормы выработки и квалификации работника

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 13 из 34
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ/1 БАКАЛАВРИАТ ОПОП	

8. К системам заработной платы относятся:

- А) аккордная
- Б) повременная
- В) сдельная
- Г) сдельно-прогрессивная
- Д) простая повременная

9. Современные системы оплаты труда - это:

- А) развитие систем участия
- Б) деление заработной платы на основную и дополнительную
- В) индивидуализация труда
- Г) развитие аккордно-премиальных систем

10. Сумма денег, которую человек получает за труд, называется:

- А) реальная зарплата
- Б) номинальная зарплата

11. Номинальная зарплата выросла в 2 раза, а цены выросли в 4 раза. Реальная зарплата:

- А) уменьшилась
- Б) увеличилась
- В) не изменилась

12. Цены и номинальная зарплата уменьшились в 3 раза. Реальная зарплата:

- А) уменьшилась
- Б) увеличилась
- В) не изменилась

13. При увольнении выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится:

- А) в день, установленный для выдачи заработной платы
- Б) 1-го числа месяца, следующего за месяцем увольнения
- В) в день увольнения работника

14. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается:

- А) не менее чем в полуторном размере
- Б) не менее чем в двойном размере
- В) Не менее чем в двойном размере или по желанию работника в одинарном размере с предоставлением другого дня отдыха

15. Для определения среднего заработка используется:

- А) средний месячный заработок, рассчитанный за период 1 год, предшествующий расчету.
- Б) средний дневной заработок, умноженный на количество дней (рабочих, календарных) в периоде, подлежащем оплате;
- В) заработная плата за три любые полностью отработанных месяца.

16. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать:

- А) 20 %
- Б) 20%, в случаях, предусмотренных федеральными законами, 50%, а при наличии задолженности по алиментам — 70%;
- В) 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, — 50%.

17. Выберите, какие из перечисленных удержаний относятся к обязательным:

- А) профсоюзные взносы
- Б) налог на доходы физических лиц
- В) по кредитам, полученным в банках

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 14 из 34
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ/1 БАКАЛАВРИАТ ОПОП	

Вариант 2

1. Выступает стороной трудового отношения...

- А) Преподаватель университета
- Б) Капитан речного корабля
- В) Индивидуальный предприниматель
- Г) Свободный художник
- Д) Домохозяйка
- Е) Военнослужащий

2. Нормы Конституции РФ, закрепляющие основные начала правового регулирования труда, отражают _____ трудового права

- А) Единство
- Б) Унификацию
- В) Различие
- Г) Дифференциацию

3. Какие отношения отдельных категорий лиц, связанные с трудом, не регулируются отраслями российского права:

- А) Государственные служащие
- Б) Надомники
- В) Подрядчики
- Г) Члены производственных кооперативов, не являющиеся наемными работниками
- Д) Служащие органов внутренних дел и органов безопасности
- Е) Домохозяйки
- Ж) Учащиеся, осваивающие знания

4. Трудовой кодекс РФ....

- А) Определяет круг отношений, регулируемых трудовым законодательством
- Б) Позволяет решать некоторые вопросы, относящиеся к трудовым отношениям, с помощью гражданского права
- В) Распространяется на военнослужащих и служащих органов внутренних дел
- Г) Закрепляет договорный метод регулирования трудовых отношений
- Д) Предоставляет профессиональным союзам широкие полномочия в сфере установления и применения условий труда
- Е) Впервые легально закрепляет принципы трудового права
- Ж) Закрепляет понятие трудового права

5. Постановления Пленума Верховного Суда РФ по трудовым делам....

- А) Разъясняют, как следует применять конкретные нормы трудового права
- Б) Устанавливают новые правила поведения участников трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений
- В) Восполняют имеющиеся пробелы в трудовом законодательстве
- Г) Относятся статьей 5 Трудового кодекса РФ к источникам трудового права
- Д) Должны быть согласованы с Министерством здравоохранения и социального развития РФ

6. Случаи применения принудительного труда:

- А) Работа, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской повинности и военной службе
- Б) Уборка территории школы учениками в учебное время без их согласия
- В) Труд заключенных
- Г) Производственная практика
- Д) Сверхурочные работы без согласия работника

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 15 из 34
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ/1 БАКАЛАВРИАТ ОПОП	

Е) Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы

7. Трудовая правосубъектность включает в себя трудовую...

А) Правоспособность

Б) Дееспособность

В) Деликтоспособность

Г) Субъективные права

Д) Обязанности

Е) Гарантии прав и обязанностей

8. Нормативные правовые акты в сфере трудового права по общему правилу:

А) Имеют обратную силу

Б) Не имеют обратной силы

9. Федеральный закон от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» устанавливает _____ основы создания профсоюзов

А) Экономические

Б) Социальные

В) Правовые

Г) Организационные

Д) Технические

10. Профсоюзная собственность – это собственность...

А) Профсоюзной организации (объединения профсоюзов) в целом

Б) Каждого из членов профессионального союза (объединения профсоюзов)

В) Руководителей профессионального союза (объединения профсоюзов)

Г) Работодателя

11. Главным, связывающим все правоотношения в сфере трудового права выступает

А) Правоотношение по обеспечению занятости и трудоустройству

Б) Правоотношение по организации труда и управлению трудом

В) Трудовое правоотношение

Г) Правоотношение по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Д) Правоотношение по социальному партнерству

12. Если обучающий занят только обучением учеников, то его правоотношение с работодателем по обучению возникает у обучающего как...

А) Дополнительное к его трудовому правоотношению

Б) Факультативное к его трудовому правоотношению

В) Разновидность трудового правоотношения

13. Принципами социального партнерства являются...

А) Равноправие сторон

Б) Свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда

В) Финансовая состоятельность сторон

Г) Добровольность принятия сторонами на себя обязательств

Д) Компетентность в трудовом законодательстве и иных актах, содержащих нормы трудового права

Е) Обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений

14. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений состоит из представителей...

А) Президента РФ

Б) Правительства

В) Общероссийских объединений профсоюзов

Г) Общероссийских объединений работодателей

Д) Федеральной службы по труду и занятости

15. Предусмотренный ст. 41 Трудового кодекса РФ перечень вопросов, обязательства по которым могут включаться в коллективный договор, является...

А) Исчерпывающим

Б) Открытым

В) Отсылочным

Г) Бланкетным

16. Основными формами участия работников в управлении организацией являются...

А) Принятие локальных нормативных актов

Б) Учет мнения представительного органа работников

В) Участие в разработке и принятии коллективных договоров

Г) Участие в разрешении трудовых споров

Д) Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников

17. Деятельность граждан, связанная с удовлетворением _____ и _____ потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им _____, _____, называется занятостью.

18. При регистрации гражданина в качестве безработного он представляет в орган занятости...

А) Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность

Б) Сберегательную книжку и иные документы, свидетельствующие об их финансовом положении

В) Трудовую книжку или иные документы, подтверждающие стаж

Г) Карточку члена профсоюза

Д) Документы, удостоверяющие профессиональную квалификацию

19. Гражданам, направленным органами службы занятости на профессиональную подготовку, повышение квалификации или переподготовку, стипендия начисляется мс _____ дня их обучения

А) Первого

Б) Второго

В) Пятого

Г) Седьмого

20. Порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров определяется:

А) Федеральными органами государственной власти

Б) Органами государственной власти субъектов РФ

В) Органами местного самоуправления

Г) Локальными нормативными актами, принимаемыми работодателями

Д) Коллективными договорами и соглашениями

Ключи правильных ответов: Вариант 1

1Б	10Б
2А	11А
3Д	12В
4Д	13В
5Б	14В

6А	15А
7Г	16Б
8БВ	17Б
9Б	

Ключи правильных ответов: Вариант 2

1АБ	11В
2А	12В
3ВГДЕЖ	13АБГЕ
4АГЕ	14БВГ
5АВ	15Б
6БДЕ	16БВД
7АБВ	17 личных и общественных, заработок, трудовой доход
8Б	18АВД
9В	19А
10А	20А

Практико – ориентированные задания

1. Директор завода, в связи с падением объемов производства, организовал бригаду из ранее уволенных работников, для выполнения ремонтно-строительных работ вне территории завода. Договор был заключен лишь с бригадиром, который получал вознаграждение и перераспределял всю сумму между членами бригады. По истечении 10 месяцев работы, бригадир обратился в профсоюз с просьбой разъяснить, в каких отношениях бригада состоит с заводом и полагается ли им компенсация за неиспользованный отпуск. Составьте ответ заявителю от имени профсоюза.

2. Орган исполнительной власти субъекта РФ принял нормативный акт, увеличивающий выплаты при увольнении работников по сравнению с федеральным уровнем.

Допустимы ли такие действия органа исполнительной власти субъекта РФ с точки зрения законодательства РФ?

Назовите особенности разграничения полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

3. Руководитель организации единолично внес изменения в правила внутреннего трудового распорядка, касающиеся изменений режима работы организации, мотивируя свое решение отсутствием профкома, что привело к возникновению коллективного трудового спора.

В каком порядке принимаются и изменяются правила внутреннего трудового распорядка? Составьте заключение юрисконсульта.

4. Хитрунов в рабочее время изготавливал инвентарь для собственной дачи, допустив порчу оборудования организации. Учитывая, что ущерб нанес при самовольном использовании технических средств организации, работодатель включил в размер ущерба, подлежащего возмещению, упущенную выгоду (неполученные доходы) на основании Положения о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный организации. В судебном заседании представитель ответчика заявил, что включение в размер ущерба

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 18 из 34
Сеть\\baseserver\\SharedDocs:\\2017\\uch met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ/1 БАКАЛАВРИАТ ОПОП	

упущенной выгоды недопустимо, так как Трудовой кодекс РФ предусматривает возмещение только прямого действительного ущерба, и подлежит применению как нормативный как высшей юридической силы.

Какой нормативный акт подлежит применению при вынесении решения суда?

5. Коммерческая организация в трудовых договорах со своими работниками предусматривает условие, что работник в случае досрочного расторжения трудового договора по собственной инициативе, во-первых, выплачивает работодателю неустойку в размере 50 тыс. руб., во-вторых, не вправе устраиваться на работу в организацию с аналогичным профилем работы.

Оцените правомерность таких условий.

Вправе ли организация устанавливать порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора?

6. В организации в целом и в ее обособленном структурном подразделении заключены отдельные коллективные договоры. Коллективный договор организации предусматривает большие размеры стимулирующих выплат (премий) по сравнению с коллективным договором ее филиала.

Какой коллективный договор подлежит применению для оплаты труда работников филиала? Охарактеризуйте особенности коллективного договора как источника трудового права.

7. В трудовом договоре и должностной инструкции работника (продавца), принятого на работу с испытательным сроком три месяца, отсутствует указание на обязанность вежливого обращения с клиентами. Вправе ли работодатель уволить работника до истечения срока испытания в случае поступления от клиентов жалоб на грубость работника? Дайте характеристику должностной инструкции, назовите особенности разработки и принятия этого документа. Охарактеризуйте функции и назначение должностной инструкции.

8. Гражданину Морозову, имевшему регистрацию в г.Сургут, отказали в трудоустройстве в г. Тюмень по факту отсутствия тюменской регистрации. Морозов обжаловал отказ в суд, ссылаясь на то, что работодателем нарушен принцип равенства прав граждан. Раскройте содержание принципа равенства граждан в трудовом праве, укажите нормы, в которых реализуется этот принцип. Разрешите спор по существу.

9. На стенде перед входом в организацию по обслуживанию железнодорожного транспорта вывешено объявление о приглашении на работу мужчин, имеющих справку о состоянии здоровья и соглашающихся пройти профессиональный отбор. Определите свою позицию и поясните, соответствуют ли эти требования принципу свободы труда и запрещению дискриминации, раскройте их содержание.

10. Один из сотрудников ООО «Техсбыт» был случайно замечен на чужом объекте. После проверки службой безопасности оказалось, что этот работник не только работает по совместительству в компании конкурента, но и берёт дополнительные вознаграждения с клиентов ООО «Техсбыт» за свои услуги. В связи с этим работника уволили из ООО «Техсбыт». Ссылаясь на принципы трудового права, определите правомерность действий работника и его работодателя.

11. В ходе проведения проверки по охране труда профком обнаружил, что грузчиком работает 15-летний Мухин. Информация поступила в государственную трудовую инспекцию. В адрес работодателя было вынесено предписание о необходимости прекращения трудового договора в связи с нарушением правил приема на работу. Составьте юридическое заключение. Назовите специфику правового статуса несовершеннолетних работников.

12. Организация (численность штата - 15 человек) отказала в трудоустройстве гражданину, имеющему инвалидность. При этом отказ был обоснован именно тем, что гражданин

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 19 из 34
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch met_ УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ/1 БАКАЛАВРИАТ ОПОП	

является инвалидом, и состояние его здоровья препятствует ему занимать указанную должность и осуществлять на ней трудовую деятельность, исполняя должностные обязанности в полном объеме. Правомерны ли действия организации? Дайте понятие праводеееспособности работника как субъекта трудового права. Назовите случаи ограничения дееспособности работника. Назовите особенности применения труда лиц с пониженной трудоспособностью.

13. Работник письменно предупредил работодателя об увольнении по собственному желанию и отработал две недели. Однако в последний рабочий день перед увольнением между работником и работодателем произошел конфликт, в результате, работник стер все файлы с базами данных клиентов, договоров из своего рабочего компьютера. Следствием его действий стало нарушение нормального хода работы организации. Как работодатель может поступить в этой ситуации? Назовите и охарактеризуйте виды юридической ответственности работника.

14. Петрова устроилась на работу в Западно-Сибирский банк Сбербанка России в г. Тюмень. Кто в данном случае будет выступать в качестве работодателя? К кому Петрова может предъявлять иски в случае возникновения трудового спора?

15. Свиридов, зарегистрированный в качестве индивидуального предпринимателя, занимается торгово-закупочной деятельностью и хочет взять на постоянную работу кассира. В налоговой инспекции Свиридову сказали, что кассир должен зарегистрироваться в качестве предпринимателя. Правомерно ли это требование налоговой инспекции? Как нужно оформить отношения между предпринимателем Свиридовым и кассиром?

16. Профсоюзный комитет ООО «Интеграл», работающий на общественных началах, обратился к руководству ООО с предложением начать переговоры о заключении коллективного договора. Однако директор ООО отказался от переговоров, пояснив, что профком не проходил государственную регистрацию, не обладает правами юридического лица и, следовательно, не является субъектом трудовых отношений. Дайте оценку действиям директора.

17. Выборная профсоюзная организация выдвинула требования о расторжении трудового договора с руководителем организации вследствие того, что в организации нарушается трудовое законодательство, задерживается выплата заработной платы, не установлено новое оборудование. Правомерны ли требования профсоюзной организации? Какие меры должны предпринять юристконсульт, представляющий интересы работодателя?

18. На собрании работников организации вынесено решение о необходимости выплаты премии по итогам работы за год. Главный бухгалтер обратился за разъяснением в юридический отдел. Составьте юридическое заключение. Проанализируйте права работников на участие в управлении организацией.

19. Работодатель с целью улучшения работы организации решил создать производственный совет. Юристу организации было дано поручение разработать алгоритм осуществления этого мероприятия в соответствии с действующим законодательством. Подготовьте необходимые материалы.

20. На частном предприятии «Озон» нет коллективного договора. На требование работников заключить такой договор, директор предприятия заявил, что коллективный договор не может быть заключен из-за отсутствия на предприятии профсоюзной организации. Правомерно ли заявление директора предприятия? Кто может быть сторонами коллективного договора? Предусмотрена ли ответственность за уклонение от заключения трудового договора?

21. В отраслевом тарифном соглашении содержится положение о том, что дополнительный отпуск устанавливается только тем работникам организации, которые являются членами профсоюзной организации; при невыполнении условий настоящего соглашения трудовой договор с руководителем организации подлежит расторжению по требованию профсоюзной

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 20 из 34
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ/1 БАКАЛАВРИАТ ОПОП	

организации. Правомерны ли условия указанные в профессиональном тарифном соглашении? Составьте юридическое заключение. Какие меры может предпринять работодатель для того, чтобы привести условия профессионального тарифного соглашения в соответствие с действующим законодательством?

22. Петрова, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, обратилась в службу занятости с просьбой признать ее безработной и предоставить возможность получить переквалификацию или повышение квалификации. Составьте заключение юрисконсульта.

23. Никоноров, признанный безработным, дважды не явился на регистрацию в службу занятости, мотивируя тем, что был болен. Имеет ли Никоноров право на получение пособия по безработице в этот период? Будет ли производиться ли выплата пособия по временной нетрудоспособности? Составьте юридическое заключение.

24. Юрисконсульт Остроумов был переведен сроком на один месяц на должность инспектора отдела кадров в связи с нахождением последнего в ежегодном отпуске. Правомерен ли перевод? Сравните режим постоянного перевода на другую работу и временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости.

25. Жаров, работающий слесарем 5 разряда в механическом цехе карбюраторного завода, в связи с производственной аварией для предотвращения простоя был переведен в инструментальный цех на два месяца, где ему поручили работу слесаря 3 разряда. Жаров от перевода отказался, мотивируя свой отказ тем, что предложенная ему работа менее квалифицирована и не приступил к работе, в связи с чем работодатель уволил его за прогул.

Назовите правила осуществления временных переводов. Какие гарантии предоставляются работнику при временном переводе по инициативе работодателя?

Имел ли право работодатель перевести Жарова из одного цеха в другой? Вправе ли Жаров не приступать к новой работе? Законны ли действия работодателя и почему?

26. Водитель Степанов был признан инвалидом. Работник предъявил справку МСЭ и написал заявление об увольнении по собственному желанию. Однако работодатель уволил его по п. 8 ст. 77 Трудового кодекса. Из-за наличия такой записи в трудовой книжке Степанов полгода не мог устроиться на работу. Назовите основание и процедуру прекращения трудового договора по п. 8 ст. 77 ТК РФ. Правомерно ли увольнение работника? Можно ли изменить запись в трудовой книжке? Составьте юридическое заключение.

27. Морозов заключил трудовой договор о работе на Крайнем Севере в качестве бурильщика сроком на 3 года. Проработав 2 года он подал заявление об увольнении по собственному желанию. Правомерно ли требование об увольнении по собственному желанию?

28. Детский сад, принадлежащий заводу, был передан в собственность города. Заместитель директора был уволен в связи со сменой собственника, остальным работникам предложен перевод на работу к новому собственнику, но работники от перевода отказались, потребовав увольнения в связи с сокращением численности и штата работников. Получив отказ со стороны работодателя, работники отказались выходить на работу и были уволены в связи с отказом от продолжения работы при смене собственника. Работники подали в суд исковые заявления о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Назовите основание и процедуру прекращения трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией.

Правомерно ли увольнение заместителя директора и других работников? Составьте решение суда.

29. Медсестра Зубова отказалась выйти на работу в период очередного отпуска и в связи с этим была уволена за прогул. Считая увольнение неправильным, Зубова обратилась в суд с заявлением о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. Что следует считать прогулом? Каков порядок увольнения за прогул? Составьте решение суда.

30. За недостачу товаров на складе завскладом Неуваруев был уволен по п. 7 ст. 81 Трудового кодекса. Работник обжаловал увольнение в суд, заявив, что дважды подавал работодателю служебные записки, в которых указывал на неисправность решетки на окне склада. Правомерно ли увольнение работника?

4. Оценочные средства для проведения промежуточного контроля с описанием показателей, критериев и шкалы оценивания

К оценочным средствам промежуточной аттестации относятся:

- экзамен, предполагающий как воспроизведение (изложение) теоретического материала по дисциплине, с решением практико-ориентированного задания.

Критерии оценивания:

- полнота ответов;
- степень осознанности, понимания изученного;
- языковое оформление ответа – четкость и правильность речи;
- степень самостоятельности выполнения действия;
- осознанность выполнения действия;
- выполнение действий в незнакомой ситуации (выполнение заданий творческого уровня);
- креативность, коммуникативность, компетентность.

Уровни сформированности компетенций

Повышенный уровень	Базовый уровень	Пороговый уровень	Недопустимый уровень
Компетенция сформирована. Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка.	Компетенция сформирована. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка.	Компетенция сформирована. Демонстрируется недостаточный уровень самостоятельности практического навыка.	Компетенция не сформирована. Уровень самостоятельности практического навыка не демонстрируется.

Шкала оценивания и описание показателей оценивания для экзамена, с определением уровней сформированности

Бальная шкала оценивания	Описание показателей оценивания	Уровень сформированности компетенции
«отлично»	- ответы на поставленные преподавателем вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений; - полностью раскрывается суть поставленного вопроса; - делаются обоснованные выводы; демонстрируются глубокие знания и свободное владение теоретическим материалом; - материал излагается грамотным языком, точно используется терминология.	повышенный
«хорошо»	- ответы на поставленные вопросы излагаются	базовый

Бальная шкала оценивания	Описание показателей оценивания	Уровень сформированности компетенции
	систематизировано и последовательно; - учебный материал излагается уверенно, но не в полном объеме раскрываются причинно-следственные связи; - демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; - допускает неточности при освещении основного содержания ответа, но исправляет их без наводящих вопросов преподавателя; - на вопросы дает точные и обоснованные ответы с небольшими поправками преподавателя.	
«удовлетворительно»	- допускаются нарушения в ответах на вопросы преподавателя; - не полностью раскрываются причинно-следственные связи; демонстрируются поверхностные знания пройденного материала; - испытывает затруднения с выводами; - при недостаточном знании теоретического материала демонстрируется сформированность практических навыков и умений.	пороговый
«неудовлетворительно»	- отвечает непоследовательно и сбивчиво; - при изложении пройденного материала нет логической систематизации, и не раскрываются причинно-следственные связи; - не может сделать выводы по изученному материалу; - демонстрирует полное незнание теоретического материала; - допускает грубые ошибки в определениях и терминах; - допускает грубые ошибки при ответах на поставленные вопросы или вовсе не отвечает на них.	недопустимый (компетенция не освоена)

Шкала оценивания и описание показателей оценивания для практико-ориентированных заданий с определением уровней сформированности

Бальная шкала оценивания	Описание показателей оценивания	Уровень сформированности компетенции
«отлично»	- самостоятельно и правильно решает практико-ориентированное задание, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагает свое решение, используя понятия профессиональной сферы.	повышенный
«хорошо»	- самостоятельно и в основном правильно решает практико-ориентированное задание, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагал свое решение, используя понятия профессиональной сферы.	базовый
«удовлетворительно»	- в основном решает практико-ориентированное задание, допускает несущественные ошибки, слабо аргументирует свое решение, используя только основные понятия профессиональной сферы.	пороговый
«неудовлетворительно»	- в основном решает практико-ориентированное задание, допускает несущественные ошибки, не может аргументировать свое решение; - не решает практико-ориентированное задание или решает с грубыми ошибками.	недопустимый (компетенция не освоена)

Содержание оценочных средств для промежуточной аттестации

Оцениваемая компетенция	Показатели формирования компетенции	Тема	Содержание оценочного средства (перечень вопросов к экзамену)
ПК-4 – Способен совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации	ПК-4 31, ПК-4 У1 ПК-4 В1	Тема 1. Предмет, метод и система трудового права	1. Понятие трудового права и его место в общей системе Российского права. 2. Предмет и метод трудового права. 3. Система трудового права России. 4. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.
	ПК-4 31, ПК-4 У1 ПК-4 В1	Тема 2. Источники трудового права	5. Понятие, классификация и особенности источников трудового права. 6. Действие нормативных правовых актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц.
	ПК-4 31, ПК-4 У1 ПК-4 В1	Тема 3. Субъекты трудового права	7. Понятие, виды субъектов трудового права и их общая характеристика их правового статуса. 8. Понятие трудового правоотношения, его элементы и основания возникновения трудовых отношений. 9. Основные права и обязанности работника. 10. Основные права и обязанности работодателя.
	ПК-4 31, ПК-4 У1 ПК-4 В1	Тема 4. Социальное партнерство, правовое положение профсоюзов в сфере труда	11. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, принципы, стороны, система и формы социального партнерства 12. Коллективный договор: содержание, структура, порядок разработки проекта и его заключение. 13. Коллективное соглашение: виды, содержание, структура, порядок его заключения
	ПК-4 31, ПК-4 У1 ПК-4 В1	Тема 5. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	14. Понятие занятости и трудоустройства граждан в РФ. 15. Понятие безработных граждан и их правовой статус. 16. Социальные гарантии и компенсации граждан при утрате работы.
	ПК-4 31, ПК-4 У1 ПК-4 В1	Тема 6. Трудовой договор	17. Понятие трудового договора: стороны, виды стороны, содержание и срок вступления в силу. 18. Заключение трудового договора. 19. Изменение трудового договора. 20. Общие основания прекращения трудового договора. 21. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию). 22. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. 23. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. 24. Оформление увольнения. Выходное

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 24 из 34
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ/1 БАКАЛАВРИАТ ОПОП	

Оцениваемая компетенция	Показатели формирования компетенции	Тема	Содержание оценочного средства (перечень вопросов к экзамену)
			пособие. 25. Обязательное участие профкома в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя. 26. Защита персональных данных работника.
	ПК-4 З1, ПК-4 У1 ПК-4 В1	Тема 7. Рабочее время и время отдыха	27. Понятие рабочего времени и его виды, его учёт и порядок установления 28. Понятие и виды времени отдыха: перерывы в работе, выходные и нерабочие праздничные дни. 29. Ежегодные оплачиваемые отпуска: основные, дополнительные и порядок предоставления. 30. Реализация права на отпуск при увольнении работника.
	ПК-4 З1, ПК-4 У1 ПК-4 В1	Тема 8. Заработная плата. Нормирование труда. Гарантии и компенсации	31. Понятие заработной платы, формы оплаты труда, государственные гарантии по оплате труда работников. 32. Методы правового регулирования заработной платы. Исчисление средней заработной платы. 33. Стимулирующие выплаты. Ограничение удержаний из заработной платы. 34. Понятие и случаи предоставления гарантий и компенсаций (при направлении работников в служебные командировки; при исполнении государственных или общественных обязанностей; совмещающим работу с обучением; связанные с расторжением трудового договора).
	ПК-4 З1, ПК-4 У1 ПК-4 В1	Тема 9. Дисциплина труда	35. Понятие и содержание дисциплины труда. Правила внутреннего трудового распорядка, порядок их утверждения. 36. Поощрения за труд, их виды, основания и порядок применения. 37. Меры дисциплинарного взыскания и порядок их применения. 38. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя, его заместителей по требованию представительного органа работников.
	ПК-4 З1, ПК-4 У1 ПК-4 В1	Тема 10. Материальная ответственность сторон трудового договора	39. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора и обязанность возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора. 40. Материальная ответственность работодателя перед работником. Возмещение морального вреда. 41. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. 42. Определение размера причиненного ущерба и порядок его взыскания.

Оцениваемая компетенция	Показатели формирования компетенции	Тема	Содержание оценочного средства (перечень вопросов к экзамену)
	ПК-4 31, ПК-4 У1 ПК-4 В1	Тема 11. Охрана труда, надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда	43. Правовое регулирование охраны труда, основные понятия и направления государственной политики в области охраны труда. 44. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда. 45. Обязанности работника в области охраны труда 46. Государственное управление охраной труда. 47. Порядок расследования несчастных случаев на производстве и их учет. 48. Охрана труда отдельных категорий работников: женщин, молодёжи и лиц с пониженной трудоспособностью. 49. Органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. 50. Федеральная инспекция труда: система органов, принципы их действия, основные задачи и правовой статус государственных инспекторов труда.
	ПК-4 31, ПК-4 У1 ПК-4 В1	Тема 12. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры	51. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами и гарантии. 52. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. 53. Коллективные трудовые споры. Примирительные процедуры по урегулированию разногласий между работниками и работодателями. 54. Право на забастовку, порядок ее объявления и обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки.
	ПК-4 31, ПК-4 У1 ПК-4 В1	Тема 13. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	55. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями; 56. Особенности регулирования труда несовершеннолетних; 57. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов ее коллегиального исполнительного органа организации ; 58. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству; 59. Особенности регулирования труда работников, заключивший трудовой договор на срок до 2-х месяцев ; 60. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах; 61. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом; 62. Особенности регулирования труда работающих работодателей - у физических лиц;

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 26 из 34
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ/1 БАКАЛАВРИАТ ОПОП	

Оцениваемая компетенция	Показатели формирования компетенции	Тема	Содержание оценочного средства (перечень вопросов к экзамену)
			63. Особенности регулирования труда работающих работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям; 64. Особенности регулирования труда надомников; 65. Особенности регулирования труда дистанционных работников; 66. Особенности регулирования труда лиц, работающих в РКС и приравненных к ним местностях; 67. Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства; 68. Особенности регулирования труда работников транспорта; 69. Особенности регулирования труда работников, занятых на подземных работах; 70. Особенности регулирования труда педагогических работников; 71. Особенности регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей; 72. Особенности регулирования труда работников, направленных на работу за границу (дипломатические представительства, консульские учреждения, и др.); 73. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к др. физическим и юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала); 74. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций; 75. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров; 76. Особенности регулирования труда др. категорий работников (служащих ВС РФ; работников гос.корпораций; работников ПФР; работников кредитных организаций; медицинских работников; работников сети Интернет; работников СМИ; работников нотариат и др.).
	ПК-4 31, ПК-4 У1 ПК-4 В1	Тема 14. Государственное обязательное социальное страхование	77. Понятие обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: порядок возмещения вреда. 78. Правовые, экономические и организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
	ПК-4 31, ПК-4 У1	Тема 15. Международно-	79. Понятие, субъекты и источники международно-правового регулирования

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 27 из 34
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ/1 БАКАЛАВРИАТ ОПОП	

Оцениваемая компетенция	Показатели формирования компетенции	Тема	Содержание оценочного средства (перечень вопросов к экзамену)
	ПК-4 В1	правовое регулирование труда	труда. 80. Международная Организация Труда: структура, порядок нормативной деятельности и содержание конвенций и рекомендаций МОТ.

Практико-ориентированные задания

1. В связи с неравномерностью поступления заготовок фрезеровщику VI разряда Зиновьеву пришлось выполнять работу, тарифицируемую по III разряду, что существенно снизило его зарплату. Зиновьев потребовал выплатить ему межразрядную разницу. В расчетном отделе ему отказали, сославшись на то, что выплата разницы в зарплате не предусмотрена коллективным договором. Зиновьев обратился с жалобой в суд. Как решить эту жалобу?

2. Приказом начальника железнодорожного депо сварщику Королеву вместе с другими рабочими была поручена работа по очистке территории депо от снега после сильных снежных заносов. Королев отказался выполнить данное распоряжение, за что ему был объявлен выговор, а также он был лишен производственной премии за прошедший месяц.

Правомерны ли действия администрации?

3. Голубев находился в командировке 10 дней. Возвращаясь из командировки, он представил отчет о расходовании средств (аванса за командировку). Администрация издала приказ об удержании указанных средств, так как Голубев не выполнил командировочного задания. Законны ли действия администрации?

4. Из заработной платы технолога Никитина удерживаются алименты на содержание троих детей (50% зарплаты). Руководитель предприятия издает приказ об удержании из заработной платы Никитина материального ущерба - по 20% зарплаты ежемесячно, вплоть до погашения ущерба. Соответствуют ли закону удержания из заработной платы Никитина по приказу администрации?

5. На обувной фабрике действует Положение о премировании рабочих-сдельщиков основных цехов за выполнение установленных месячных норм выработки. Условием премирования является выпуск продукции первого сорта. Премия выплачивается в размере 20% от сдельного месячного заработка и дополнительно 2% за каждый процент перевыполнения этих норм. Начальник одного из основных цехов лишил группу рабочих - сдельщиков премии за август, ссылаясь на перерасход фонда заработной платы.

Имел ли право начальник цеха лишать рабочих премии на этом основании?

6. Наладчик оборудования Григорьев находится на повременно-премиальной системе оплаты труда. За качественное выполнение работ по наладке и текущему ремонту, а также за соблюдение установленного лимита простоя оборудования полагается премия в размере 35 % от месячной тарифной ставки. Начальник цеха, где работает Григорьев, снизил ему премию на 15 % за отказ Григорьева от сверхурочной работы. Обоснованно ли уменьшение размера премии в данном случае?

7. Экономист Фролов за час до окончания рабочего дня ушел с работы, за что администрация фабрики по согласованию с профсоюзным органом частично лишила его вознаграждения по результатам работы предприятия за год. Фролов не согласился с решением администрации, полагая, что лишить его такого вознаграждения (полностью или частично) за нарушение трудовой дисциплины нельзя, так как подобная мера не

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 28 из 34
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ/1 БАКАЛАВРИАТ ОПОП	

предусмотрена ст. 192 ТК РФ. В связи с этим он обратился в КТС с заявлением о выплате ему этого вознаграждения полностью. Какое решение должна принять КТС?

8. При проведении проверки по соблюдению трудового законодательства государственный инспектор труда отметил, что заработная плата некоторых работников ниже прожиточного минимума. Директор заявил, что он самостоятельно определяет величину заработной платы своим работникам, так как является индивидуальным предпринимателем.

Назовите правила определения минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума. Составьте заключение государственного инспектора труда.

9. Заместитель главного бухгалтера Лопатина была направлена в командировку сроком на один месяц для оформления документации создаваемого филиала. От командировки Лопатина отказалась в связи с тем, что ей не с кем оставить на такой длительный срок двоих несовершеннолетних детей (6 и 9 лет), но приказ о командировке отменен не был. Тем не менее Лопатина в указанный срок в командировку не поехала, а была на своем рабочем месте. С Лопатиной взяли объяснительную и уволили за прогул в связи с отсутствием по месту работы в командировке. Увольнение было обжаловано в суд.

Назовите основания и порядок направления в командировку. Назовите отличие правового режима командировки от режима временного перевода на другую работу для замещения временно отсутствующего работника и от режима работы вахтовым методом. Правомерны ли действия работодателя? Составьте решение суда.

10. Менеджер Кабанов был направлен в пятницу в командировку в областной центр представлять продукцию фирмы на областной выставке-ярмарке, которая состоялась в субботу и в воскресенье. Возвратился из командировки не в понедельник, а в среду, так как два дня провел в гостях у родственников, проживающих в областном центре. Работодатель не оплатил Кабанову обратный проезд из командировки, суточные оплатил только за четыре дня, а заработную плату начислил только за пятницу и субботу. Не согласившись с этим, Ефремов обратился с заявлением в КТС.

Назовите правила возмещения расходов, связанных со служебной командировкой. Подготовьте решение КТС.

11. Носов уволился по собственному желанию из стройуправления г. Надыма, переехал жить в г. Нягань, где был принят на работу в жилищно-ремонтное управление.

Директор этого управления отказал Носову в выплате компенсаций в связи с переездом на работу в другую местность, пояснив отказ тем, что г. Нягань также как и г. Надым относится к районам Севера и, что Петренко не был принят на работу переводом по предварительной договоренности с работодателем. Петренко обратился за консультацией в юридическую фирму.

Назовите основания и правила возмещения расходов при переезде на работу в другую местность. Составьте юридическое заключение.

12. Свистунов был избран депутатом городской Думы. Написал работодателю заявление о сохранении среднего заработка за период проведения заседаний в Думе. Работодатель обратился за разъяснениями в юридическую консультацию.

Назовите основания и порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей. Составьте юридическое заключение.

13. следующие лица: подросток 16 лет, окончивший 8 классов общеобразовательной школы; офицер, уволенный в запас из рядов Вооруженных Сил РФ; домохозяйка, ранее нигде не работавшая; выпускник высшего учебного заведения. Какие документы должен представить каждый из вышеуказанных лиц? В течение, какого срока должна быть оформлена трудовая книжка на впервые поступающих на работу, какие сведения в нее вносятся, где она должна храниться?

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 29 из 34
Сеть\\baseserver\\SharedDocs:\\2017\\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ/1 БАКАЛАВРИАТ ОПОП	

14. Какие документы представляют лица при заключении с ними трудового договора о работе в должности: а) врача городской больницы; б) слесаря-инструментальщика предприятия; в) доцента высшего учебного заведения; г) кассира-инкассатора совместного предприятия?

15. Начальник отдела кадров предприятия при приеме на работу инженера и мастера хозяйственного участка потребовал следующие документы: 1. Паспорт. 2. Трудовую книжку. 3. Копию документа о высшем или среднем специальном образовании. 4. Характеристику с последнего места работы. 5. Справку с места жительства. Соответствуют ли требования начальника отдела кадров действующему трудовому законодательству?

16. 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 8 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?

17. При заключении трудового договора с Борисовым о его работе в должности инженера-конструктора I категории конструкторского бюро директор предприятия предложил в указанный договор включить следующие условия: о режиме работы; о размере заработной платы; о соблюдении правил внутреннего трудового распорядка предприятия; об обязательстве Борисова в течение первых двух лет работы не использовать ежегодный или другие виды отпусков (учебный, по уходу за больными членами семьи и др.); об обязательстве не принимать участия в забастовке; об обязательстве не работать по совместительству у другого работодателя.

Законны ли предложенные условия? Каков порядок заключения трудового договора и в какой форме?

18. В юридическом отделе меховой фабрики освободилась должность старшего юрисконсульта. Поскольку пригласить на эту должность никого не удалось, администрация перевела на нее юрисконсульта из юридического отдела фабрики Сергеева, мотивируя этот перевод производственной необходимостью. Срок такого перевода установлен не был. Через три месяца после этого администрация нашла подходящего, по ее мнению, юриста для выполнения обязанностей старшего юрисконсульта, а Сергееву предложила вернуться на прежнюю должность. Сергеев обжаловал увольнение, считая его неправильным, поскольку с обязанностями старшего юрисконсульта он справлялся.

Имела ли администрация фабрики право перевести Сергеева на должность старшего юрисконсульта? Должна ли была она указать срок перевода Сергеева? Какое решение следует принять по жалобе Сергеева?

19. Жаров, работавший слесарем V разряда в механическом цехе карбюраторного завода, в связи с производственной необходимостью был переведен в инструментальный цех на два месяца, где ему поручили работу слесаря III 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?

20. Приказом директора муниципального предприятия технолог Румянцев был переведен из цеха № 1 в цех № 3 в связи с производственной необходимостью. Румянцев отказался от перевода, ссылаясь на то, что условия труда в цехе № 3 его не устраивают. За отказ от перевода Румянцев был уволен с работы. Он обжаловал действия администрации в

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 30 из 34
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch met_ УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ/1 БАКАЛАВРИАТ ОПОП	

суд, указав в своем исковом заявлении, что в цехе № 3 имеются вакантные должности, на которые администрация завода могла бы принять работников со стороны.

Обоснован ли отказ Румянцева от работы в цехе № 3 в связи с производственной необходимостью?

21. В связи с простоем наладчик Киселев был переведен на другое предприятие в той же местности сроком на два месяца. По истечении одного месяца Киселев обратился к администрации предприятия, где он работал до перевода, с просьбой вернуть его на прежнее место работы. Администрация отказала в удовлетворении его просьбы, ссылаясь на то, что закон не устанавливает срок перевода на другую работу в связи с простоем. Киселев обратился в комиссию по трудовым спорам (КТС) с заявлением о переводе его на прежнюю работу. Какое решение должна вынести КТС?

22. Мастер инструментального цеха моторостроительного завода Калинин подал заявление об увольнении по собственному желанию в связи с переходом на другую работу. Директор завода заявил Калинин, 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 своей прежней работе.

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

23. 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 учета мнения профкома предприятия.

Какое решение должен вынести суд? Каков порядок увольнения работников по сокращению штатов?

24. Начальник цеха государственного машиностроительного завода Сахаров сообщил своим друзьям о том, что их завод в скором времени будет выпускать новейший, самый современный фрезерный станок, который еще нигде не выпускался. При этом он сказал, что информация является коммерческой тайной, и просил друзей не разглашать ее.

Узнав об этом, генеральный директор завода издал приказ об увольнении Сахарова за разглашение коммерческой тайны. Правомерно ли увольнение Сахарова?

25. Техник государственного предприятия Зуйков был уволен за прогул. Считая увольнение неправильным, Зуйков обратился в суд с заявлением о восстановлении его на работе и об оплате вынужденного прогула. В своем заявлении он написал, что он не мог выйти на работу, так как находился под арестом за мелкое хулиганство.

Какое решение вынесет суд?

26. Рабочий частного предприятия Кашин был уволен за выход на работу в нетрезвом состоянии. Считая свое увольнение неправильным, Кашин подал заявление в суд об изменении формулировки причины увольнения (на увольнение по собственному желанию), так как до этого проступка он подал заявление об увольнении по собственному желанию.

Суд изменил формулировку причины увольнения на собственное желание, чем удовлетворил иск. Правильно ли решил суд это дело?

27. Токарь муниципального предприятия Новиков был уволен за нахождение на работе в нетрезвом состоянии, что было замечено за 30 минут до окончания смены. Считая увольнение неправильным, Новиков обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 31 из 34
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ\1 БАКАЛАВРИАТ ОПОП	

своем исковом заявлении он указал, что он в этот день выполнил норму выработки и не был отстранен администрацией от работы. Какое решение должен вынести суд?

28. В одном из высших учебных заведений студенты первого курса осенью направлялись на сельскохозяйственные работы, студенты второго и третьего курсов обязаны были в течение каникул не менее одного месяца отработать на работах по приведению аудитории учебного заведения в порядок, студенты четвертого курса должны были дежурить в деканатах и помогать работникам приводить документы в порядок. Каких-либо договоров между студентами и учебным заведением не заключалось. Те, кто отказывался от указанных работ, на основании устава заведения привлекались к дисциплинарной ответственности.

Оцените правомерность действий высшего учебного заведения.

Какие отношения складываются между студентами и высшим учебным заведением?

Применительно ли к этим отношениям трудовое законодательство?

29. Мастер строительного участка Бурков допустил к работе каменщиком на строительство жилого дома Иванова. Проработав месяц и не получив заработной платы, Иванов обратился в суд с иском о признании отношений трудовыми, оформлении трудового договора и выплате заработной платы.

Представитель строительной фирмы, в которой Бурков работал мастером, пояснил, что Бурков не обладал полномочиями по приему на работу работников, его действия носили самовольный характер, поэтому ответчик отказывается признать данные отношения трудовыми.

Каковы правовые последствия действий всех лиц, указанных в задаче?

30. Петров устраивался на работу в филиал коммерческого банка. При заключении трудового договора у него возник ряд вопросов.

Каков правовой статус обособленного подразделения с точки зрения его трудовой правосубъектности?

Может ли обособленное подразделение вступать в трудовые отношения с работником от своего имени, т.е. являться стороной данных отношений. Помогите Петрову найти ответы на эти вопросы

31. 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 в качестве безработного? Какова процедура признания гражданина безработным? Какие категории граждан не могут быть признаны безработными?

32. Иванов принят в инструментальный цех машиностроительного завода слесарем на основании трудового соглашения без указания срока его действия.

Какой вид общественного отношения возник у Иванова с заводом? Распространяются ли на Иванова нормы трудового права?

33. Администрация предприятия 1 декабря текущего года получила письменное уведомление от комиссии по ведению коллективных переговоров, созданной советом трудового коллектива, о выделении представителей администрации для разработки коллективного договора. Через месяц директор предприятия сообщил, что он лично будет участвовать в переговорах, но с профсоюзным комитетом предприятия.

Соответствует ли заявление директора порядку ведения переговоров, установленному законом? Какую ответственность несут представители работодателя за уклонение от участия в коллективных переговорах?

34. Представители работников и руководитель обособленного структурного подразделения (филиала) предприятия подготовили проект коллективного договора на следующий год. Однако при обсуждении проекта на общем собрании работников филиала

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 32 из 34
Сеть\\baseserver\\SharedDocs:\\2017\\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ/1 БАКАЛАВРИАТ ОПОП	

возник вопрос о правомерности его заключения, так как филиал был образован три месяца назад и срок действия коллективного договора головного предприятия не истек.

Можно ли заключать коллективные договоры в обособленных структурных подразделениях предприятий и организаций? Кто является сторонами коллективного договора в подобной ситуации?

35. В качестве приложения к коллективному договору предприятия общее собрание утвердило перечень дополнительных мер борьбы с нарушителями трудовой дисциплины, в том числе применение штрафа, назначение на работу в ночную смену, обязанность отработать дни прогула в выходные дни без оплаты и др. Законны ли предлагаемые меры?

36. В коллективном договоре АО "Фортуна" содержится условие, что все работники, поступающие на работу в фирму, заключают только срочный трудовой договор сроком на 1 год с возможностью в дальнейшем его превращения в бессрочный.

Дайте юридическую оценку названного условия.

37. Гражданин Алиев приобрел торговое предприятие и произвел сокращение штатов по истечении 2 месяцев. Уволенные работники потребовали выплатить выходное пособие в размере пяти среднемесячных заработков, как это предусматривалось коллективным договором, заключенным ранее с прежним работодателем. Разрешите конфликт.

38. В связи с ликвидацией ТОО "Вектор" в юридическую фирму за консультацией обратились председатель профсоюзного комитета Кузнецов и член СТК ликвидируемого предприятия Николаев с просьбой разъяснить им порядок высвобождения работников, избранных в представительные органы трудового коллектива.

Каков порядок высвобождения работников при ликвидации предприятия? В каком размере выплачивается выходное пособие при увольнении по данному основанию? Какие дополнительные гарантии при увольнении имеют работники, избранные в профсоюзный комитет? Имеют ли названные категории работников преимущества в трудоустройстве?

39. В районном центре занятости гражданину Новикову, обратившемуся за помощью в трудоустройстве, отказали в предоставлении информации о наличии вакантных рабочих мест и предложили отработать месяц на общественных работах, предупредив, что в случае отказа ему не будут предоставлены услуги центра занятости.

Правильно ли поступили работники центра занятости? Имеют ли право граждане, обратившиеся в центр занятости, на получение соответствующей информации? Обязан ли нетрудоустроенный гражданин выполнить требование центра занятости об участии в общественных работах?

40. В городской центр занятости обратился гражданин Киселев с заявлением о нарушении его права на получение пособия по безработице районной службой занятости. По мнению Киселева, получаемое им в течение трех месяцев пособие в размере 75 % среднего заработка было необоснованно снижено на 15%. Кроме того, служба занятости района отказала ему в увеличении размера пособия на жену, находящуюся на его иждивении.

Законно ли требование гражданина Киселева? В каком размере выплачивается пособие по безработице и в течение какого периода? Какой орган осуществляет контроль за назначением и выплатой этого пособия?

41. Водитель, выполняя задание – отвезти директора в аэропорт, превысил скорость, нарушив ПДД. Нарушение зафиксировали камеры видеонаблюдения. Обязанность соблюдать последние была закреплена в должностной инструкции водителя. Работодатель был привлечен к административной ответственности в виде штрафа в размере 1 500 руб. Водителю было предложено добровольно возместить ущерб, причиненный работодателю. Оклад водителя равен прожиточному минимуму.

1 Вариант: Правомерно ли предложение работодателя?

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 33 из 34
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ/1 БАКАЛАВРИАТ ОПОП	

Является ли уплаченный штраф для работодателя прямым действительным ущербом?

В случае обращения работодателя в суд какое решение, по вашему мнению, с учетом сложившейся судебной практики вынесет суд?

2 Вариант: Ответьте еще раз на поставленные вопросы с учетом того, что водитель превысил скорость по указанию директора, который опаздывал на самолет.

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Санкт-Петербургская юридическая академия»	Страница 34 из 34
Сеть\\baseserver\SharedDocs:\\2017\uch_met_УЧЕБНО-МЕТОД ОТДЕЛ/1 БАКАЛАВРИАТ ОПОП	

Лист учета изменений

Нижний колонтитул оценочных материалов содержит указания на номер и дату версии документа (Например, Версия 1.0 от 01.2022 г.).

Актуализация (непосредственное внесение изменений) текста (части текста) на любой из страниц оценочных материалов осуществляется путем замены всей страницы. Соответственно изменяется номер и дата версии соответствующей страницы.

Информация о внесении изменений (замене листов) вносится в Таблицу учета изменений. Дата последней версии характеризует современность всего документа.

Выпуск новой редакции документа взамен предыдущей осуществляется при накоплении изменений более 20 % от объема общего содержания документа.

Таблица учета изменений

Стр.	Дата последней версии	№ и дата документа, регламентирующего внесение изменений	Дата внесения изменений	Подпись исполнителя
3-6 23-27	08.2025	Протокол № 1 от 25.08.2025	25.08.2025	