

ПАСПОРТ

Фонда оценочных средств по дисциплине

«ДОГОВОРЫ О ТРУДЕ В СФЕРЕ ДЕЙСТВИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА»

Контролируемые разделы дисциплины	Контролируемые компетенции	Виды оценивания	Виды оценочных средств
Социальное партнерство	ОК-4, ПК-9	Текущий контроль, самоконтроль, итоговый контроль	Вопросы к зачету/ экзамену, тест, вопросы к семинарскому занятию
Трудовой договор	ОК-4, ПК-9	Текущий контроль, самоконтроль, итоговый контроль	Вопросы к зачету, тест, вопросы к семинарскому занятию
Индивидуальные договоры (соглашения) в сфере трудовых отношений	ОК-4, ПК-9	Текущий контроль, самоконтроль, итоговый контроль	Вопросы к зачету, тест, вопросы к семинарскому занятию

ОК-4 - способен логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь;

ПК-9 - способен уважать честь и достоинство личности, соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина.

1. Комплект оценочных средств

Контроль освоения дисциплины «Договоры о труде в сфере действия трудового права» осуществляется в следующих формах: текущий, итоговый и самоконтроль. Фонд оценочных средств включает задания в тестовой форме, контрольные задания, вопросы к зачету. Текущий контроль проводится на семинарском занятии при плановом обсуждении соответствующей темы курса, в ходе которого преподаватель оценивает качество усвоения студентами вопросов, изложенных на лекции и вопросов, которые были предложены для самостоятельного изучения. В конце изучения дисциплины студенты сдают зачет, который является итоговой аттестацией.

1.1. Планы семинарских (практических) занятий

Тема 1. Социальное партнерство

1. Коллективные переговоры одна из форм социального партнерства
2. Коллективный договор как одна из форм социального партнерства.

3. Понятие, правовое значение, стороны, порядок заключения коллективного договора, контроль за его выполнением.

4. Соглашения как форма социального партнерства

Задания для подготовки к практическому занятию:

1. Предварительное ознакомление с лекционным материалом, а также с учебной и специальной литературой по теме практического занятия.

2. Изучение вопросов практического занятия в соответствии с его темой.

3. Сбор, обобщение и анализ новейших нормативных актов по теме практического занятия.

4. Поиск решений Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ по теме практического занятия.

Задачи

1. Профсоюзный комитет и представители работодателя в ходе переговоров о заключении коллективного договора не смогли выработать единой позиции по вопросу о продолжительности дополнительного отпуска, представляемого за счет средств организации.

Представители работодателя настаивали на предоставлении дополнительного отпуска продолжительностью 12 рабочих дней руководителям отделов и главным специалистам. Члены профсоюзного комитета предлагали предоставлять дополнительный отпуск всем категориям специалистов, но не более 6 рабочих дней. Возможно ли дальнейшее проведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, и в каком порядке?

2. Представители работников и руководитель филиала организации подготовили проект коллективного договора на следующий календарный год. Однако при обсуждении проекта на общем собрании работников филиала возник вопрос о правомерности его заключения, так как филиал был образован три месяца назад и срок действия коллективного договора организации не истек. Можно ли заключать коллективные договоры в

филиалах, представительствах, иных обособленных структурных подразделениях организаций? Кто является сторонами коллективного договора в подобной ситуации? На какой срок можно заключать коллективный договор?

3. До начала коллективных переговоров по поводу заключения тарифного (отраслевого) соглашения председатель Центрального комитета (ЦК) профсоюза, представляющий интересы работников одной из бюджетных отраслей, потребовал от председательствующего на заседании заместителя министра той же отрасли подтвердить полномочия представлять интересы министерства на переговорах. Заместитель министра считал, что занимаемая им должность и предъявленное удостоверение личности полностью подтверждают его полномочия для участия в переговорах о заключении соглашения. Представитель ЦК профсоюза настаивал на перенесении начала коллективных переговоров до подтверждения полномочий заместителя министра представлять министерство в коллективных переговорах. Кто прав в данной ситуации: заместитель министра или председатель ЦК профсоюза? Какое решение должно быть принято?

4. В одном из разделов коллективного договора организации по бытовому обслуживанию населения были предусмотрены дополнительные меры поощрения, в том числе почетные звания: «Кадровый работник», «Мастер золотые руки», а также закреплены следующие меры воздействия за нарушение трудовой дисциплины: перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до 3 месяцев, уменьшение продолжительности ежегодного отпуска на число дней прогула, предоставление ежегодного (основного) отпуска в зимнее время. Оцените правомерность указанных положений коллективного договора.

5. В акционерном обществе «Стройинструмент» на конференции трудового коллектива возник вопрос, кто в данном АО представляет работодателя для заключения коллективного договора. поскольку

гражданское законодательство допускает одновременное функционирование единоличного и коллегиального исполнительных органов, в данной организации деятельность осуществлялась под руководством генерального директора и правления общества. Какой из названных руководящих органов вправе быть представителем работодателя? Кто должен подписать коллективный договор в этом качестве?

Тема 2. Трудовой договор

1. Понятие и стороны трудового договора.
2. Содержание трудового договора
3. Порядок заключения трудового договора.
4. Виды трудовых договоров.
5. Изменение трудового договора.
6. Основания прекращения трудового договора.

Задания для подготовки к практическому занятию:

1. Предварительное ознакомление с лекционным материалом, а также с учебной и специальной литературой по теме практического занятия.
2. Изучение вопросов практического занятия в соответствии с его темой.
3. Сбор, обобщение и анализ новейших нормативных актов по теме практического занятия.
4. Поиск решений Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ по теме практического занятия.

Задачи

1. С Казаковым был заключен трудовой договор и установлен месячный испытательный срок; по указанию руководителя он приступил к работе с 12 апреля, хотя в трудовом договоре и приказе о приеме на работу датой начала работы значилось 15 апреля. Трудовой договор с Казаковым был расторгнут 14 мая в связи с тем, что он не выдержал испытания. Правомерны ли действия руководителя? Каков порядок расторжения трудового договора при неудовлетворительном результате испытания? В

праве ли работник по своей инициативе уволиться в период испытательного срока?

2. При заключении трудового договора с Черновой руководитель организации предложил внести в этот договор наряду с другими условиями следующие обязанности сторон: Чернова, занимая должность главного инженера-патентоведа организации, воздерживается от любой предпринимательской деятельности и работы для третьих лиц, в том числе по совместительству, в тех областях, которые совпадают с профилем и характером деятельности организации, связанными с конфиденциальной информацией; Чернова после увольнения из организации (независимо от причины увольнения) обязуется в течение последующих 6 месяцев воздерживаться от любой предпринимательской деятельности или работы у другого работодателя в тех областях, которые совпадают с профилем и характером деятельности организации, связанными с конфиденциальной информацией, а работодатель после увольнения Черновой (независимо от причины увольнения) обязуется в течение последующих 6 месяцев выплачивать ей ранее получаемую Черновой в данной организации заработную плату при соблюдении ею оговоренного выше условия. Правомерны ли действия сторон трудового договора? Каков порядок заключения указанного договора?

3. Пенсионер по старости Волков решил устроиться на работу. В связи с этим он обратился к руководителю организации с просьбой принять его на постоянную работу. Руководитель согласился принять его на один год, учитывая его пенсионный возраст. В каких случаях может быть заключен срочный трудовой договор? Имел ли право руководитель заключить с Волковым срочный трудовой договор?

4. В юридическом отделе меховой фабрики освободилась должность старшего юрисконсульта. Поскольку пригласить на эту должность никого не удалось, руководитель организации перевел на нее юрисконсульта из юридического отдела фабрики Сергеева, мотивируя этот перевод

производственной необходимостью. Срок такого перевода установлен не был. Через три месяца после этого был найден подходящий, по мнению руководителя, юрист для выполнения обязанностей старшего юрисконсульта, а Сергееву было предложено вернуться на прежнюю должность. Сергеев обжаловал увольнение, считая его неправомерным, поскольку с обязанностями старшего юрисконсульта он справлялся, а против перевода не возражал, поскольку срок с ним не оговаривался, а должность была вакантной (никем не занятой). Имел ли руководитель фабрики право перевести Сергеева на должность старшего юрисконсульта? Должен ли быть указан срок перевода Сергеева? Какое решение следует принять по заявлению Сергеева?

5. Жаров, согласно трудовому договору, работал слесарем V разряда в механическом цехе карбюраторного завода. В связи с производственной необходимостью он 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 квалифицированная, чем та, которую он выполнял в механическом цехе, и не приступил к работе, в связи с чем руководитель завода уволила его за прогул без уважительных причин. Имел ли право руководитель завода перевести Жарова из одного цеха в другой? Вправе ли Жаров не приступать к новой работе?

6. Мастер инструментального цеха ОАО «Моторостроитель» Кирюшкин подал заявление об увольнении по собственному желанию в связи с переходом на другую работу. Заместитель генерального директора по кадрам заявил Кирюшкину, что он уволит его по указанному в заявлении основанию лишь при условии, что Кирюшкин найдет себе замену. Кирюшкин с таким решением не согласился, но пока продолжал работать. Через месяц после подачи заявления был издан приказ по ОАО об увольнении Кирюшкина по собственному желанию согласно поданному заявлению. Кирюшкину была выдана трудовая книжка, и с ним был

произведен расчет. Кирюшкин обратился в суд с иском о восстановлении его на прежней работе и об оплате вынужденного прогула, мотивируя это, в частности, тем, что в связи с задержкой увольнения он утратил возможность устроиться на работу к другому работодателю и поэтому хотел остаться на своей прежней работе. Правомерно ли издание приказа об увольнении Кирюшкина по собственному желанию? Каков порядок увольнения работника по этому основанию?

7. Приказами по ЗАО «Чистое небо» от 10 мая Васьков и Емельяненко были уволены с работы в связи с отказом от продолжения работы при изменении определенных сторонами условий трудового договора. Работники обратились в суд, требуя восстановления на работе и оплаты вынужденного прогула.

Ответчик против иска возражал, заявив, что еще в январе Васьков и Емельяненко были предупреждены об изменении графика работы и о переходе с апреля из смены (день — ночь) на пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями, но работать в новых условиях отказались. Он также пояснил, что в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка дня работников АО графики сменности утверждаются генеральным директором. В заявлении в суд истцы указывали на то, что с начала года начал действовать график сменности (день-ночь, с двумя выходными), с которым они были согласны. Однако администрация продолжала требовать выполнения работы по графику «пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями» и уволила их ввиду отказа от работы по этому графику. Предложите свое решение по данному трудовому спору.

8. Технолог муниципального унитарного предприятия Карпов был уволен по сокращению штатов. Карпов с увольнением не согласился и обратился в суд с заявлением о восстановлении на работе. В нем он указал, что приказ об увольнении был издан во время его нахождения в очередном отпуске. При этом работодатель не выяснил позицию профсоюзного органа (Карпов является членом профсоюза в течение 18 лет). Каков порядок

увольнения работников по сокращению штатов? Кто из работников и при каких условиях имеет в этом случае преимущественное право на оставление на работе? Какое решение должен вынести суд?

9. Начальник цеха ОАО «Вымпел» Морозов сообщил своим друзьям о том, что в скором времени ОАО организует выпуск новейшего, самого современного оборудования, которое в этой сфере деятельности еще нигде не выпускалось. При этом он сказал, что данная информация является коммерческой тайной и просил друзей никому об этом не рассказывать.

Тем не менее это стало известно руководству ОАО и генеральный директор издал приказ об увольнении Морозова за разглашение коммерческой тайны. Правомерно ли увольнение Морозова?

10. Лаборант физического института Демиденко был уволен в связи с некачественным и несвоевременным проведением опытов. При этом работодатель дополнительно ссылался и на тот факт, что Демиденко не имел высшего образования по соответствующей специальности («физика»). Возражая против своего увольнения, Демиденко подал заявление о восстановлении на работе – в суд и в государственную инспекцию труда по г. Москве. В заявлении он указал, что низкое качество проведенных им опытов явилось следствием некачественных химикатов, предоставленных ему работодателем. Что касается отсутствия у него высшего образования, Демиденко указал, что он в этом году заканчивает V курс вечернего отделения физического факультета и скоро получит диплом. В каком из указанных органов должен быть решен данный спор? Какое решение вы бы вынесли по данному делу?

11. Учительница математики средней школы № 5 Сергеева была уволена с работы по несоответствию занимаемой должности на основании п.3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с тем, что в одной из контрольных работ ее учеников она не заметила допущенных ошибок. Пропуск ошибок она объяснила сильной головной болью во время проверки контрольных работ. Сергеева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Подлежит ли

Сергеева восстановлению на прежней работе?

12. Петрова была принята на работу на должность юрисконсульта с трехмесячным испытательным сроком. Спустя три месяца работодатель издал приказ о продлении срока испытания на один месяц (с согласия Петровой), так как не сложилось определенного представления о деловых качествах Петровой. Через полмесяца после этого был издан приказ об увольнении Петровой как не выдержавшей испытания. Имел ли право работодатель продлевать испытательный срок?

Тема 3. Индивидуальные договоры (соглашения) в сфере трудовых отношений

1. Соглашение сторон как основание прекращения трудового договора.
2. Ученический договор.
3. Договор о полной материальной ответственности.
4. Соглашение о совмещении профессий (должностей).
5. Соглашение о неполном рабочем времени.
6. Соглашение о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы.

Задания для подготовки к практическому занятию:

1. Предварительное ознакомление с лекционным материалом, а также с учебной и специальной литературой по теме практического занятия.
2. Изучение вопросов практического занятия в соответствии с его темой.
3. Сбор, обобщение и анализ новейших нормативных актов по теме практического занятия.

Задачи

1. Какой договор (трудовой, гражданско-правовой или иной) заключается со следующими лицами:
 - руководителем организации;
 - Президентом РФ;
 - работниками таможенных органов;

- членами сельскохозяйственного кооператива;
- депутатами Государственной Думы РФ;
- депутатами Государственного Совета УР;
- сотрудниками ФСБ;
- артистами театра.

Обоснуйте свой ответ со ссылками на нормы соответствующих правовых актов.

2. Составьте алгоритм действий с указанием необходимых документов по каждому из них:

- при заключении трудового договора;
- при предоставлении отпуска работнику;
- при расторжении трудового договора по какому-либо основанию.

3. Составьте перечень необходимых документов при изменении трудового договора:

- по соглашению сторон;
- по инициативе работника;
- по инициативе работодателя без согласия работника;
- по заключению медицинской организации.

1.2. Примеры тестовых заданий для самоконтроля

1. Сторонами коллективного договора выступают:

- a) коллектив работников (его представители) и работодатель (его представители)
- b) трудовой коллектив, работодатель и местные органы власти
- c) трудовой коллектив, работодатель и представитель государства

2. Действие коллективного договора распространяется:

- a) на всех работников организации
- b) на всех членов профсоюза
- c) на членов профсоюза, проголосовавших за заключение коллективного договора

3. В коллективном договоре предусматриваются:

а) дополнительные выплаты из бюджета органов местного самоуправления

б) повышение заработной платы в связи с инфляцией

в) особый порядок увольнения по инициативе работодателя работников данной организации

4. Коллективный договор вступает в силу:

а) со дня его государственной регистрации в органах по труду

б) со дня подписания его сторонами

в) с даты проведения конференции трудового коллектива

5. Генеральное соглашение распространяется на территорию:

а) Российской Федерации

б) субъекта РФ

в) конкретной организации

6. 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

7. Содержание и структура коллективного договора определяются

а) сторонами самостоятельно

б) сторонами с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

в) территориальным органом Минтруда России

8. Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то

а) составляется протокол противоречий

б) составляется протокол разногласий

в) составляется протокол заседания комиссии

г) коллективные переговоры прекращаются окончательно

1.3. Вопросы для подготовки к зачету

1. Запрещение дискриминации в сфере труда.
2. Понятие и классификация переводов на другую работу. Их отличие от перемещения и изменения условий трудового договора.
3. Отстранение от работы.
4. Общие основания прекращения трудового договора.
5. Правовые последствия незаконного увольнения и перевода на другую работу.
6. Порядок заключения трудового договора. Документы, предоставляемые при заключении трудового договора.
7. Понятие и стороны коллективного договора и его роль на современном этапе приеме на работу.
8. Содержание трудового договора.
9. Изменение оговоренных сторонами условий трудового договора.
10. Особенности регулирования труда государственных гражданских служащих.
11. Аттестация в трудовом праве: порядок ее проведения и правовые последствия.
12. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
13. Особенности правового регулирования труда спортсменов, тренеров.
14. Особенности правового регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
15. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним.
16. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Отличие совместительства от совмещения профессий (должностей).
17. Трудовая книжка и ее юридическое значение.

18. Понятие и стороны коллективного договора и его роль на современном этапе

19. Ответственность сторон социального партнерства.

20. Социально-партнерские соглашения: понятие, виды и содержание.

21. Ученический договор.

22. Расторжение трудового договора по инициативе работника.

23. Переводы на другую работу, обязательные для работодателя.

24. Порядок оформления приема и увольнения работника.

25. Особенности правового регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и сезонных работников.

26. Перевод, осуществляемый без согласия работника.

27. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

28. Срок трудового договора. Случаи заключения срочных трудовых договоров.

29. Особенности трудового договора с надомниками.

30. Выходные пособия.

31. Особенности трудового договора с дистанционными работниками.

32. Особенности трудового договора с работниками, занятыми на подземных работах.

33. Защита персональных данных работника: понятие персональных данных, гарантии их защиты и ответственность за нарушение соответствующих норм.

34. Договор о полной материальной ответственности.

2. Критерии оценивания обучающегося по дисциплине

Критерии оценивания зачета. Отметка «зачтено» выставляется, если студенту обнаружил глубокое и прочное усвоение программного материала, при исчерпывающем, последовательном, четком и логически стройном его изложении, а также умение тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, не

затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал научной литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

Отметка «незачтено» выставляется преподавателем при условии, если студент не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

Неявка на зачет, экзамен отмечается в экзаменационной ведомости словами «не явился».

Критерии оценивания теста. Общая сумма баллов за все правильные ответы составляет наивысший балл. Устанавливается диапазон баллов, которые необходимо набрать для того, чтобы получить отличную, хорошую, удовлетворительную или неудовлетворительную оценки. В процентном соотношении оценки (по пятибалльной системе) рекомендуется выставлять в следующих диапазонах:

«2» - менее 50%

«3» - 50%-65%

«4» - 65%-85%

«5» - 85%-100%

Критерии оценивания контрольной работы. Уровень качества письменной контрольной работы студента определяется с использованием следующей системы оценок. «Зачтено» выставляется, в случае если студент показывает хорошие знания изученного учебного материала по предложенным вопросам; хорошо владеет основными философскими терминами и понятиями; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемых вопросов и заданий; показывает умение формулировать выводы и обобщения по теме заданий.

«Не зачтено» – выставляется при наличии серьезных упущений в процессе изложения материала; неудовлетворительном знании базовых терминов и понятий курса, отсутствии логики и последовательности в изложении ответов на предложенные вопросы; если не выполнены один или несколько структурных элементов (практических заданий) контрольной работы.

Контрольная работа, выполненная небрежно, не по своему варианту, без соблюдения правил, предъявляемых к ее оформлению, возвращается без проверки с указанием причин, которые доводятся до студента. В этом случае контрольная работа выполняется повторно.