

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
*Филиал в г. Хасавюрте***

**Фонд оценочных средств по дисциплине профессионального модуля
по программе подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ)
среднего профессионального образования**

**ПМ. 01. Обеспечение реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и
социальной защиты**

МДК 01.04. Защита трудовых прав

Специальность: 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения»

Обучение: по программе базовой подготовки

Уровень образования, на базе которого осваивается ППССЗ: основное общее образование

Квалификация выпускника - Юрист

Форма обучения - очная, заочная

Хасавюрт - 2022

Фонд оценочных средств дисциплины МДК 01.04. «Защита трудовых прав»
составлен в 2022 году в соответствии с требованиями ФГОС СПО по
специальности 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения»
от 12 мая 2014 г. № 508

(код и наименование направления подготовки/специальности)

Разработчик(и): кафедра юридических дисциплин, филиал федерального
государственного бюджетного образовательного учреждения высшего
образования «Дагестанский государственный университет» в г.
Хасавюрте, Аликебедова Н.З., преподаватель.

(кафедра, ФИО, ученая степень, ученое звание)

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) МДК 01.04. «Защита
трудовых прав» одобрен:

(указать наименование дисциплины (модуля)/практики)

на заседании кафедры юридических дисциплин от «31» 03 2022 года,
протокол № 7

Зав. кафедрой



(подпись)

Касумов Р. М.

на заседании кафедры юридических дисциплин от «31» 03 2022 года,
протокол № 7

Председатель



(подпись)

Шахбанов А. М.

Согласовано:

Начальник управления социальной
защита населения в муниципальном
образовании «г. Хасавюрт»



М.Г. Абдуразаков

1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине

Защита трудовых прав

1.1. Количество часов на освоение программы учебной дисциплины:

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Объем часов
Максимальная учебная нагрузка (всего)	60
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего)	36
в том числе:	
теоретическое обучение	18
лабораторные работы	-
практические занятия	18
контрольные работы	-
курсовой проект	-
Самостоятельная работа обучающегося (всего)	24
в том числе:	
самостоятельная работа над курсовым проектом	-
внеаудиторная самостоятельная работа	24
Промежуточная аттестация в форме <i>зачета</i>	

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Объем часов
Максимальная учебная нагрузка (всего)	98
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего)	10
в том числе:	
теоретическое обучение	4
лабораторные работы	-
практические занятия	6
контрольные работы	-
курсовой проект	-
Самостоятельная работа обучающегося (всего)	88
в том числе:	
самостоятельная работа над курсовым проектом	-
внеаудиторная самостоятельная работа	88
Промежуточная аттестация в форме <i>зачета</i>	

2. Результаты освоения учебной дисциплины, подлежащие проверке

Код и наименование профессиональных и общих компетенций, формируемых в рамках модуля	Основные показатели и критерии оценки результата	Максимальное количество баллов	Формы и методы оценки
<p>ОК - 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.</p>	<p>Знать</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные положения Конституции Российской Федерации; - права и обязанности человека и гражданина, механизмы их реализации; - понятие правового регулирования в сфере профессиональной деятельности; - права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности; - роль своей будущей профессии в обществе, роли знаний и умений в профессиональной деятельности; - собственную позицию по отношению к явлениям современной жизни, исходя из исторической обусловленности. <p>Уметь</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать актуальную информацию о социальных объектах выявляя их общие черты и различия; - устанавливать соответствия между существенными чертами и признаками изученных социальных явлений и обществоведческими терминами и понятиями. 	5	Устные опросы, практическая работа, подготовка докладов, тестирование зачёт
<p>ОК - 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.</p>	<p>Знать</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные положения Конституции Российской Федерации, а также другие нормативно-правовые акты, регламентирующие трудовую деятельность граждан; <p>Уметь</p> <ul style="list-style-type: none"> - оценивать возможного риска при решении нестандартных профессиональных задач в области обеспечения реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты; - рациональность решения стандартных профессиональных задач в области обеспечения реализации прав граждан в сфере трудового законодательства и защиты трудовых прав; - аргументировано осуществлять самоанализ 	5	Устные опросы, практическая работа, подготовка докладов, тестирование зачёт

	<p>выполнения профессиональных задач:</p> <ul style="list-style-type: none"> - вникнуть в суть решаемых разногласий, определить позицию сторон. - определить нормативную базу для урегулирования трудовых споров. - получать углубленные теоретические знания в результате поиска личностных позиций, оценок и мнений, умение сопоставлять, сравнивать факты и события, оценивать с позиции сегодняшнего дня. 		
<p>ОК - 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.</p>	<p>Знать</p> <ul style="list-style-type: none"> - точность и скорость поиска необходимой для решения задачи информации; - полноту использования различных источников, включая электронные при выполнении самостоятельной работы; <p>Уметь</p> <ul style="list-style-type: none"> - грамотно решать ситуационные задачи с применением профессиональных знаний и умений - рассматривать события и явления с точки зрения человека и общества, определять и аргументировано представлять собственное отношение к дискуссионным проблемам общественности при выполнении контрольных заданий. - толковать и применять нормы трудового права: - выделять из содержащего избыточную информацию источника информацию, необходимую для решения задачи. 	5	Устные опросы, практическая работа, подготовка докладов, тестирование зачёт
<p>ОК - 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.</p>	<p>Знать</p> <ul style="list-style-type: none"> - составление перечня официальных сайтов нормативно – правовой базы в области права и организации социального обеспечения на федеральном, региональном, местном уровнях; <p>Уметь</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять поиск социальной информации, представленной в контрольных работах, практических заданиях, проявлять активность на занятиях, - с помощью полученных знаний по заданным темам; систематизировать, анализировать, обобщать неупорядоченную социальную информацию; различать в ней факты, мнения, аргументы, выводы: - применять правовые нормы для решения практических ситуаций; - осуществлять поиск источника информации по заданному вопросу, пользуясь электронным или бумажным каталогом, справочно- 	5	Устные опросы, практическая работа, подготовка докладов, тестирование зачёт

		библиографическими пособиями, поисковыми системами Интернета: - систематизация информации в рамках заданной структуры.		
ОК - 6. Работать в коллективе команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.	Знать - права и обязанности человека и гражданина, механизмы их реализации; - понятие правового регулирования в сфере профессиональной деятельности; - правовой механизм защиты трудовых споров. Уметь - соотносить свои действия с планируемыми результатами, осуществлять контроль своей деятельности в процессе достижения результата: - определять способы действий в рамках предложенных условий и требований, корректировать свои действия в соответствии с изменяющейся ситуацией; - рационально использовать выбор алгоритма выполнения учебных и творческих заданий; - аргументировано высказывать собственное мнение и составить структуру беседы, при подготовке сообщений, докладов, презентаций, творческих работ по дисциплине; - осознанно использовать речевые средства в соответствии с задачей коммуникации для выражения своих чувств, мыслей и потребностей, планирования и регуляции своей деятельности; - ставить цель, раскрывающую тему задания или творческой работы, формулировать задачи, отражающие путь достижения цели; - формулировать вопросы по изучаемой теме, оценивать ответ одноклассников; - конструктивность взаимодействия и овладение умением вести диалог, распределять функции и роли в процессе выполнения коллективной творческой работы; - анализировать, делать выводы и обосновывать свою точку зрения по трудовым правоотношениям и трудовым спорам ; - участвовать в групповом обсуждении, высказываясь в соответствии с заданной процедурой и по заданному вопросу: - соблюдать нормы публичной речи. Владеть - устной и письменной речью. - собственными учебными действиями и самостоятельностью в постановке творческих задач;	5	Устные опросы, практическая работа, подготовка докладов экзамен	

<p>ОК -7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.</p>	<p>Знать - права и обязанности человека и гражданина, механизмы их реализации; - понятие правового регулирования в сфере профессиональной деятельности; Уметь - защищать свои трудовые права, знание порядка и условий расторжения трудового договора. - использовать льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством для молодежи: - осуществлять самоанализ и коррекцию результатов собственной работы.</p>	<p>5</p>	<p>Устные опросы, практическая работа, подготовка докладов, тестирование зачёт</p>
<p>ОК - 9 Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.</p>	<p>Знать - работать с правовой базой КонсультантПлюс; - инноваций в области профессиональной деятельности; - новые отраслевые технологии в области пенсионного обеспечения и социальной защиты - анализ действующего трудового законодательства - применять правовые нормы для решения практических ситуаций;</p>	<p>5</p>	<p>Устные опросы, практическая работа, подготовка докладов, тестирование зачёт</p>
<p>ОК - 11 Соблюдать деловой этикет, культуру и психологические основы общения, нормы и правила поведения.</p>	<p>Знать - основные понятия психологии общения, закономерности общения, правила и нормы деловой этики; Уметь - соотносить правила делового этикета с собственным поведением, анализировать собственное поведение и поведение других людей с точки зрения закономерностей общения и этикета, видеть социальный (этнический или культурный) контекст.</p>	<p>5</p>	<p>Устные опросы, практическая работа, подготовка докладов, тестирование зачёт</p>
<p>ОК - 12 Проявлять нетерпимость к коррупционному поведению.</p>	<p>Знать: - Виды трудовых правонарушений и ответственность за них; - признаки коррупционного поведения и методы борьбы с ним. Уметь - выявлять признаки коррупционного поведения и совершать действия, свидетельствующие о нетерпимости к данному поведению, и направленные на борьбу с ним.</p>	<p>5</p>	<p>Устные опросы, практическая работа, подготовка докладов, тестирование зачёт</p>
<p>ПК - 1.1 Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав</p>	<p>Уметь - принимать управленческие решения для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты в соответствии с действующим законодательством:</p>	<p>5</p>	<p>Устные опросы, практическая работа, подготовка докладов,</p>

<p>граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - точно и быстро осуществлять поиск нормативных правовых актов в соответствии с решаемой задачей; - совершать корректность ссылок на нормативно-правовые акты при решении профессиональных задач - толковать и применять нормы трудового права; 		<p>тестирование зачёт</p>
<p>ПК - 1.2 Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты</p>	<p>Уметь</p> <ul style="list-style-type: none"> - результативно использовать информационно-правовые системы при осуществлении приема граждан; - проведение правовой оценки документов, предъявляемых для установления пенсий, пособий в соответствии с действующим законодательством; - соответствие выбранной тактики общения типу клиента при решении профессиональных задач 	5	<p>Устные опросы, практическая работа, подготовка докладов, тестирование зачёт</p>
<p>ПК - 1.3 Рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций, других выплат, а также мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите.</p>	<p>Знать</p> <ul style="list-style-type: none"> - работать с правовой базой КонсультантПлюс; - инноваций в области профессиональной деятельности; <p>Уметь</p> <ul style="list-style-type: none"> - определять права, размеры и сроки назначения трудовых пенсий, пенсий по государственному пенсионному обеспечению, пособий, компенсаций, ежемесячных денежных выплат и материнского (семейного) капитала: - правильно формировать пенсионные и личные дела получателей пенсий и пособий, других социальных выплат и их; - соблюдение правил хранения личных дел 	5	<p>Устные опросы, практическая работа, подготовка докладов, тестирование зачёт</p>
<p>ПК - 1.4 Осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод), индексацию и корректировку пенсий, назначение пособий, компенсаций и других социальных выплат, используя информационно-компьютерные технологии.</p>	<p>Уметь</p> <ul style="list-style-type: none"> - проверять наличия всех необходимых документов по поставленной проблеме - оценивать их с точки зрения действующего законодательства: - выносить решения по данной ситуации: - оформлять решения в соответствии с действующим законодательством. - скорость и результативность работы с компьютерными программами производства индексации перерасчета пенсии: - правильность производства перерасчета размера пенсий в зависимости от различных обстоятельств, корректировка размера страховой части трудовой пенсии по старости и инвалидности, перевод с одного вида пенсии на другой: 	5	<p>Устные опросы, практическая работа, подготовка докладов, тестирование зачёт</p>

	- правильность производства индексации пенсии		
ПК - 1.5 Осуществлять формирование и хранение дел получателей пенсий, пособий и других социальных выплат.	Уметь - осуществлять проверку наличия всех необходимых документов по поставленной проблеме. - оценивать их с точки зрения действующего законодательства. - формировать пенсионные дела или личного дела получателя пособия или иной социальной выплаты. Регистрация и хранение пенсионных и личных дел	5	Устные опросы, практическая работа, подготовка докладов, тестирование зачёт
ПК - 1.6 Консультировать граждан и представителей юридических лиц по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты.	Уметь - правильность и точность определения приемов делового общения при оказании консультативной помощи граждан и представителей юридических лиц по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты; - грамотно применять этические нормы и принципы профессиональной этики; - аргументировано и точно выступать публично по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты; - грамотно, четко и точно действовать при организации психологического контакта с клиентами; - правильно определять тактику общения с лицами пожилого возраста и инвалидами при решении вопросов пенсионного обеспечения и социальной защиты.	5	Устные опросы, практическая работа, подготовка докладов, тестирование, эссе зачёт

Освоение содержания учебной дисциплины «Защита трудовых прав» обеспечивает достижение студентами следующих результатов:

Общие компетенции

- ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.
- ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.
- ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.
- ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.
- ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.
- ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.
- ОК 9 - Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы

ОК 11. Соблюдать деловой этикет, культуру и психологические основы общения, нормы и правила поведения.

ОК 12. Проявлять нетерпимость к коррупционному поведению.

Профессиональные компетенции

ПК 1.1 - Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты

ПК 1.2 - Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты

ПК 1.3. Рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций, других выплат, а также мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите.

ПК 1.4 - Осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод), индексацию и корректировку пенсий, назначение пособий, компенсаций и других социальных выплат, используя информационно-компьютерные технологии.

ПК 1.5. Осуществлять формирование и хранение дел получателей пенсий, пособий и других социальных выплат.

ПК 1.6. Консультировать граждан и представителей юридических лиц по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты.

В результате освоения междисциплинарного комплекса «Защита трудовых прав» обучающийся должен:

Уметь:

- 1) анализировать действующее трудовое законодательство, понимать причины и тенденции его изменения, правильно применять и толковать;
- 2) формировать и решать задачи, возникающие в ходе научно – исследовательской и практической деятельности, требующей углубленных профессиональных знаний в защите трудовых прав;
- 3) ориентироваться в разнообразных проявлениях судебной практики по вопросам применения норм, посвященных вопросам судебной защиты трудовых прав;

Знать:

- 1) законодательство, регулирующие вопросы защиты трудовых прав; нормы Трудового Кодекса РФ, и относящиеся к ним разъяснения, содержащиеся в постановлениях Пленумов Верховного суда РФ, уметь его правильно применять и толковать;
- 2) основные международные акты, регулирующие вопросы защиты трудовых прав.

3. Требования к результатам обучения по дисциплине, формы их контроля и виды оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Индекс Контролируемой компетенции	Оценочные средства		Способ контроля
			наименование	№№ заданий	
1	Раздел 1 Тема 1.1 Предмет, цели и задачи дисциплины. Социально-правовой аспект защиты трудовых прав	ОК 1; ОК 2; ОК 4; ОК 9; ПК 1.1; ПК 1.6;	Лекция, Практическое занятие, Тест	Задачи 1-12 Вариант 1 Тест №1	<i>Письменно</i>
2	Тема 1.2 Государственный контроль и надзор за защитой трудовых прав.	ОК 1; ОК 2; ОК 4; ОК 9; ПК 1.1; ПК 1.6;	Лекция, Практическое занятие, Тест	Задачи 1-12 Вариант 2-3 Тест № 2	<i>Письменно</i>
3	Тема 1.3 Защита трудовых прав работников профессиональными союзами	ОК 1; ОК 2; ОК 4; ОК 9; ПК 1.1; ПК 1.6;	Лекция, Практическое занятие, Тест	Задачи 1-12 Вариант 4-8 Тест № 3	<i>Письменно</i>
4	Тема 1.4 Самозащита работниками своих трудовых прав.	ОК 1; ОК 2; ОК 4; ОК 9; ПК 1.1; ПК 1.6;	Лекция, Практическое занятие, Тест	Тест № 5 Вариант 9-10 Тест № 3 28-52	<i>Письменно</i>
5	Раздел 2. Тема 2.1 Трудовые споры	ОК 1; ОК 2; ОК 4; ОК 9; ПК 1.1; ПК 1.6;	Лекция, Практическое занятие, Тест	Задачи 1-12 Вариант 1-2 Тест № 4	<i>Письменно</i>
6	Тема 2.2 Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС	ОК 1; ОК 2; ОК 4; ОК 9; ПК 1.1; ПК 1.6;	Лекция, Практическое занятие, Тест	Задачи 1-12 Вариант 3 Тест № 5	<i>Письменно</i>
7.	Тема 2.3. Порядок рассмотрения трудовых споров в суде	ОК 1; ОК 2; ОК 4; ОК 9; ПК 1.1; ПК 1.6;	Лекция, Практическое занятие, Тест	Задачи 1-12 Вариант 4 Тест № 6	<i>Письменно</i>

8.	Тема 2.4. Рассмотрение судебных споров в особом порядке	ОК 1; ОК 2; ОК 4; ОК 9; ПК 1.1; ПК 1.6;	Лекция, Практическое занятие, Тест	Задачи 1-12 Вариант 5 Тест № 7	<i>Письменно</i>
9.	Тема 2.5. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров	ОК 1; ОК 2; ОК 4; ОК 9; ПК 1.1; ПК 1.6;	Коллоквиум; тестирование; рабочая тетрадь; подготовка эссе; решение задач	Задачи 1-12 Вариант 5 Тест № 8	<i>Письменно</i>
10.	Тема 2.6 Осуществление права на забастовку и ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.	ОК 1; ОК 2; ОК 4; ОК 9; ПК 1.1; ПК 1.6;	Коллоквиум; тестирование; рабочая тетрадь; подготовка эссе; решение задач	Задачи 1-12 Вариант 6-15 Тест № 9	<i>Письменно</i>

4.Перечень оценочных средств
Критерии оценки по дисциплине защита трудовых прав

№ п/п	Наименование оценочного средства	Критерии оценивания на «неудов.-но»	Критерии оценивания на «удовлетв-но»	Критерии оценивания на «хорошо»	Критерии оценивания на «отлично»
1.	Деловая и/или ролевая игра	Не принимает участия в работе группы, не высказывает никаких суждений, не выступает от имени группы; демонстрирует полную неосведомленность по сути изучаемой проблемы Принимает	Принимает участие в обсуждении, однако предлагает не аргументированные, не подкрепленные фактическими данными решения; демонстрирует слабую информационную подготовленность к игре	Принимает активное участие в работе группы, участвует в обсуждениях, высказывает типовые рекомендации по рассматриваемой проблеме, готовит возражения оппонентам, однако сам не выступает и не дополняет ответчика; демонстрирует информационную готовность к игре.	Принимает активное участие в работе группы, предлагает собственные варианты решения проблемы, выступает от имени группы с рекомендациями по рассматриваемой проблеме либо дополняет ответчика; демонстрирует предварительную информационную готовность в игре.
2.	Коллоквиум	студент обнаруживает незнание или непонимание большей или наиболее существенной части содержания учебного материала: <input type="checkbox"/> не способен применять знание теории к решению задач профессионального характера;	студент в основном знает программный материал в объеме, необходимом для предстоящей работы по профессии, но ответ, отличается недостаточной полнотой и обстоятельностью изложения: <input type="checkbox"/> допускает существенные	студент дает ответ, отличающийся меньшей обстоятельностью и глубиной изложения: <input type="checkbox"/> обнаруживает при этом твердое знание материала; <input type="checkbox"/> допускает несущественные ошибки и неточности в	студент дает полный и правильный ответ на поставленные и дополнительные (если в таковых была необходимость) вопросы: <input type="checkbox"/> обнаруживает всестороннее системное и глубокое знание материала; <input type="checkbox"/>

		<p><input type="checkbox"/> не умеет определить собственную оценочную позицию; <input type="checkbox"/> допускает грубое нарушение логики изложения материала. <input type="checkbox"/> допускает принципиальные ошибки в ответе на вопросы; не может исправить ошибки с помощью наводящих вопросов</p>	<p>ошибки и неточности в изложении теоретического материала; <input type="checkbox"/> в целом усвоил основную литературу; <input type="checkbox"/> обнаруживает неумение применять государственные принципы, закономерности и категории для объяснения конкретных фактов и явлений; <input type="checkbox"/> требуется помощь со стороны (путем наводящих вопросов, небольших разъяснений и т.п.); <input type="checkbox"/> испытывает существенные трудности при определении собственной оценочной позиции; наблюдается нарушение логики изложения материала</p>	<p>изложении теоретического материала; исправленные после дополнительного вопроса; <input type="checkbox"/> опирается при построении ответа только на обязательную литературу; <input type="checkbox"/> подтверждает теоретические постулаты отдельными примерами из юридической практики; <input type="checkbox"/> способен применять знание теории к решению задач профессионального характера; <input type="checkbox"/> наблюдается незначительное нарушение логики изложения материала.</p>	<p>обстоятельно раскрывает соответствующие теоретические положения; <input type="checkbox"/> демонстрирует знание современной учебной и научной литературы; <input type="checkbox"/> владеет понятийным аппаратом; <input type="checkbox"/> демонстрирует способность к анализу и сопоставлению различных подходов к решению заявленной проблематики; <input type="checkbox"/> подтверждает теоретические постулаты примерами из юридической практики; способен творчески применять знание теории к решению профессиональных задач; имеет собственную оценочную позицию и умеет аргументировано и убедительно ее раскрыть; четко излагает материал в логической последовательности</p>
--	--	---	---	---	--

3.	Эссе	<p>1. Во введении тезис отсутствует или не соответствует теме эссе;</p> <p>2. В основной части нет логичного последовательного раскрытия темы;</p> <p>3. Вывод не вытекает из основной части;</p> <p>4. Средства связи не обеспечивают связность изложения;</p> <p>5. Отсутствует деление текста на введение, основную часть и заключение;</p> <p>6. Язык работы можно оценить как «примитивный»</p>	<p>1. Во введении тезис сформулирован нечетко, или не вполне соответствует теме эссе;</p> <p>2. В основной части выдвинутый тезис доказывается недостаточно логично и последовательно;</p> <p>3. Заключение, выводы не полностью соответствуют содержанию основной части;</p> <p>4. Недостаточно или, наоборот, избыточно используются средства связи;</p> <p>5. Язык работы в целом не соответствует уровню курса</p>	<p>1. Во введении четко сформулирован тезис, соответствующий теме эссе, в известной мере выполнена задача заинтересовать читателя</p> <p>2. Деление текста на введение, основную часть и заключение</p> <p>3. В основной части логично, связно, но недостаточно полно доказывается выдвинутый тезис;</p> <p>4. Заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части;</p> <p>5. Уместно используются разнообразные средства связи;</p> <p>6. Для выражения своих мыслей не пользуется упрощенно-примитивным языком</p>	<p>1. Во введении четко сформулирован тезис, соответствующий теме эссе, выполнена задача заинтересовать отлично читателя.</p> <p>2. Деление текста на введение, основную часть и заключение.</p> <p>3. Логично, связно и полно доказывается выдвинутый тезис;</p> <p>4. Заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части;</p> <p>5. Правильно (уместно и достаточно) используются разнообразные средства связи;</p> <p>6. Для выражения своих мыслей не пользуется упрощенно-примитивным языком</p> <p>7. Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены</p>
----	------	--	--	--	--

4.	Тест	0% -50% правильных ответов – оценка «неудовлетвори тельно»	51% - 64% правильных ответов – оценка «удовлетворитель но»	65% - 84% правильных ответов – оценка «хорошо»,	85% - 100% правильных ответов – оценка «отлично»
5.	Контрольн ая работа	Отсутствие ответа, дан ответ на другие вопросы, списывание в ходе выполнения работы, наличие на рабочем месте технических средств, в том числе телефона	Поверхностные знания, наличие грубых ошибок, отсутствие логики изложения материала Непонимание сути, большое количество грубых ошибок, отсутствие логики изложения материала	Твердые, но недостаточно полные знания, по сути верное понимание вопросов, в целом правильные ответы на вопросы, наличие неточностей, небрежное оформление	Глубокие знания материала, отличное понимание сути вопросов, твердое знание основных понятий и положений по вопросам, структурирова нные, последователь ные, полные, правильные ответы
6.	Рабочая тетрадь	Не имеются ответы ни на один из поставленных вопросов по теме.	Вопросы раскрыты частично и неточно. Допущены ошибки	Вопросы раскрыты, но имеются незначительн ые неточности в ответах.	Ответы даны точно, полностью раскрывают вопрос. Даны ссылки на нормативно- правовые акты.
7.	Задачи по дисциплин е	Решение неверное или отсутствует	Частично правильное решение задачи, недостаточная аргументация своего решение, определённое знание теоретических аспектов решения казуса, частичные ответы на дополнительные вопросы по теме занятия.	Правильное решение задачи, но имеются небольшие недочеты, в целом не влияющие на решение, такие как небольшие логические пропуски, не связанные с основной идеей решения. Решение оформлено	Правильное решение задачи, подробная аргументация своего решения, хорошее знание теоретическог о аспектов решения казуса, знание Конституции РФ и федеральных конституцион ных законов, федеральных

				без указания на конкретный вид конституционно- правового акта подлежащего применению в конкретном случае, но это не мешает пониманию решения	законов и иных нормативно-правовых актов .
--	--	--	--	--	--

Перечень оценочных средств по дисциплине «Защита трудовых прав».

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочных средств	Представление оценочного средства в фонде
1.	2.	3.	4.
1	Коллоквиум	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования педагогического работника с обучающимися	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу.	Комплект контрольных заданий по вариантам 3
3	Рабочая тетрадь	Дидактический комплекс, предназначенный для самостоятельной работы обучающегося и позволяющий оценивать уровень усвоения им учебного материала	Образец рабочей тетради
4.	Задачи по дисциплине	Это средство раскрытия связи между данными и искомым, заданные условием задачи, на основе чего надо выбрать, а затем выполнить действия, в том числе арифметические, и дать ответ на вопрос задачи.	Комплект задач по темам
5.	Деловая игра	Совместная деятельность группы обучающихся и педагогического работника под управлением педагогического работника с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет	Сценарий деловой игры

		оценивать умение анализировать и решать типичные	
6.	Эссе	Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме	Тематика эссе
7.	Тесты	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Комплекты тестов

Задачи по дисциплине «Защита трудовых прав»

Задача 1.

Работодатель не допустил инспектора труда на территорию банка для проведения проверки соблюдения законодательства об охране труда, за что на работодателя был наложен штраф. Назовите органы, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Перечислите полномочия государственных инспекторов труда. В каком порядке обжалуются решения государственных инспекторов труда?

Задача 2.

Простоквашина обратилась в инспекцию труда с заявлением о признании недействительным замечания за опоздание на работу. Инспектор отказал в принятии заявления поскольку с момента вынесения приказа прошло 4 месяца. Назовите сроки исковой давности. Перечислите категории споров, которые могут быть рассмотрены в инспекции труда.

Задача 3.

Чайникова предупредили об увольнении в связи с сокращением численности и штата работников. За защитой своих прав он обратился в профсоюзную организацию. Рассмотрите дальнейший ход событий. Составьте соответствующие документы. Перечислите полномочия профсоюзной организации по защите трудовых прав работников.

Задача 4.

На складе возник пожар. На призыв директора спасти имущество ответил отказом, в связи, с чем и был уволен за утрату доверия. Правомерны ли действия работника и работодателя?

Задача 5.

В организации возникли трудовые споры, связанные с привлечением работников к сверхурочным работам. Директор единоличным приказом утвердил состав комиссии по трудовым спорам, включив в нее себя и двух своих заместителей. Работники обратились за разъяснением в государственную трудовую инспекцию. Назовите порядок образования и утверждения состава комиссии по трудовым спорам. Составьте ответ государственной трудовой инспекции.

Задача 6.

Работодатель отказал Быкову в его просьбе установить неполный рабочий день для подготовки к вступительным экзаменам в вуз. Быков обжаловал отказ работодателя в КТС. КТС отказала в принятии заявления на том основании, что не подведомственна КТС. Назовите подведомственность трудовых споров. Правомерен ли отказ КТС? Назовите порядок рассмотрения спора в КТС.

Задача 7

Акулова работала конструктором первой категории на опытно-экспериментальной базе. В соответствии с постановлениями вышестоящих органов база была переведена на новую структуру штатов и новую систему оплаты труда. В этой структуре штатов должность конструктора первой категории не предусматривалась, поэтому администрация предложила Акуловой перейти на работу инженером с сохранением прежнего оклада. Однако Акулова настаивала на переводе на должность старшего инженера, а от перевода на должность инженера отказалась и была уволена по сокращению штатов по п. 2 ст. 81 ТК РФ. Акулова обратилась в суд с иском о восстановлении ее на работе. Каков порядок увольнения по п. 2 ст. 81 ТК РФ? Какое решение должен вынести суд?

Задача 8.

Директор магазина обратился в профком с письменным представлением в целях согласования вопроса об увольнении пятерых работников в связи с сокращением численности и штата работников по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса, в связи с тем, что сократился объем работы. Профком согласия на увольнение не дал. Получив отказ профкома, работодатель со следующего дня установил всем продавцам неполное рабочее время с оплатой пропорционально отработанному времени. Работники обжаловали действия работодателя в суд. Правомерны ли действия работодателя? Назовите основание и процедуру прекращения трудового договора в связи с сокращением численности и штата работников по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса. Подведомственен ли суду данный спор. Составьте юридическое заключение.

Задача 9.

Водитель Петухов был признан инвалидом III группы. Работник предъявил справку МСЭК и написал заявление об увольнении по собственному желанию по ст. 80 Трудового кодекса. Однако работодатель уволил его по п. 3а ст. 81 Трудового кодекса. Из-за наличия такой записи в трудовой книжке Петухов полгода не мог устроиться на работу и обжаловал увольнение в суд по месту своего жительства. Назовите основание и процедуру прекращения трудового договора по п. 3 “а” ст. 81 ТК РФ. Назовите правила подсудности. Правомерно ли увольнение работника? Можно ли изменить запись в трудовой книжке? Составьте решение суда.

Задача 10.

Козлов был принят на работу в банк главным бухгалтером. В период его работы налоговая инспекция неоднократно возвращала документы, указывая на недоработки главного бухгалтера. Козлову провели аттестацию, понизили в категории и предложили работать заместителем главного бухгалтера. Работник от перевода отказался и был уволен по п. 3(б) ст. 81 ТК. Козлов обжаловал увольнение в суд, указав на тот факт, что в должностной инструкции содержится требование о том, что должность главного бухгалтера может занимать лицо, имеющее высшее экономическое образование и не менее 10 лет работавшее по специальности. Этим критериям он соответствует. Назовите основание и процедуру прекращения трудового договора по п. 3 “б” ст. 81 ТК РФ. Правомерно ли увольнение работника? Составьте решение суда.

Задача 11.

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? Назовите порядок

рассмотрения спора в суде. Назовите участников судебных процессов по спорам о восстановлении на работе. Составьте решение суда.

Задача 12.

Водитель автокомбината Донцов ввиду ремонта его автомашины был переведен на другую работу в качестве грузчика на месяц без сохранения средней заработной платы по прежнему месту работы. Однако Донцов отказался отданного перевода и не вышел на работу. За отказ и невыход на работу администрация уволила его за прогул. Донцов обратился в суд с иском о восстановлении на прежней работе. Имел ли право работодатель перевести Донцова на другую работу в случае простоя? Есть ли нарушения норм трудового права работодателем? Какое решение должен вынести суд?

Вопросы для коллоквиумов по дисциплине

1. Понятие защиты трудовых прав работников.
2. Субъекты, осуществляющие защиту трудовых прав работников.
3. Формы и способы защиты трудовых прав работников.
4. Средства защиты трудовых прав работников как совокупность мер защиты и мер ответственности.
5. Формы самозащиты работниками трудовых прав.
6. Охрана труда как межотраслевой институт.
7. Структура и характеристика системы источников права по охране труда. 8. Служба охраны труда организации.
9. Ответственность за нарушения норм охраны труда.
10. Система правоотношений по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
11. Специфика правового положения страховщика и страхователей.
12. Содержание защитной функции профсоюзов по действующему законодательству.
13. Исключительные, паритетные и совещательные права профсоюзов: динамика исторического развития.
14. Права профсоюзов на защиту социально-трудовых прав и интересов работников.
15. Правовые и технические инспекции труда профсоюзов.
16. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охраной труда.
17. Классификация трудовых споров.
18. Разрешение индивидуальных трудовых споров в организации.
19. Компетенция суда по разрешению трудовых дел.
20. Разграничение трудовых дел и форм судебной защиты. Подведомственность трудовых споров и иных трудовых дел.
21. Территориальная подсудность трудовых дел.
22. Особенности исполнения судебных решений по трудовым делам.
23. Особенности примирительных процедур при разрешении коллективных трудовых споров.

Комплект заданий для контрольной работы по дисциплине:

Защита трудовых прав

Раздел 1: Понятие и способы защиты трудовых прав работников.

Вариант 1

1. Законодательное регулирование защиты трудовых прав.
2. Субъекты, осуществляющие защиту прав работников.
3. Гостехнадзор, функции и полномочия.

Вариант 2

1. Государственно-правовой механизм защиты трудовых прав.
2. Деятельность профессиональных союзов по защите трудовых прав.

3. Самозащита прав работником.

Вариант 3

1. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

2. Особенности правового положения и защиты, трудовых прав отдельных категорий работников

3. Способы защиты трудовых прав.

Вариант 4

1. Деятельность Федеральной инспекции труда.

2. Правовое регулирование труда женщин, несовершеннолетних, лиц с пониженной Трудоспособностью.

3. Самозащита прав работником.

Вариант 5

1. Общая характеристика деятельности органов, осуществляющих защиту трудовых прав

2. Госатомнадзор.

3. Порядок обжалования действий государственных инспекторов труда.

Вариант 6

1. Органы специального контроля за соблюдением трудового законодательства.

2. Полномочия и функции федеральной инспекции труда.

3. Полномочия государственных инспекторов труда.

Вариант 7.

1. Международно-правовая защита трудовых прав.

2. Способы самозащиты трудовых прав работником.

3. Органы общего контроля и надзора трудового законодательства.

Вариант 8.

1. Субъекты ,осуществляющие защиту прав работников.

2. Социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний как форма государственной защиты права работника на труд.

3. функции федеральной инспекции труда.

Вариант 9.

1. Способы защиты трудовых прав.

2. Международная организация труда.

3. Функции и полномочия профессиональных союзов по защите прав работников.

Вариант 10.

1. Государственные органы специального контроля и надзора за трудовым законодательством.

2. Полномочия государственных инспекторов труда.

3. Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов.

Раздел 2: Трудовые споры порядок их разрешения.

Вариант 1.

1. Понятие и субъекты трудового спора.

2. Право на забастовку.

3. Порядок образования комиссии по трудовым спорам.

Вариант 2.

1. Рассмотрение трудового спора примирительной комиссией.

2. Определение причин и условий трудовых споров.

3. Признание забастовки незаконной.

Вариант 3.

1. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

2. Рассмотрение трудовых споров в порядке подчиненности.

3. Классификация трудовых споров.

Вариант 4.

1. Индивидуальные трудовые споры.
2. Порядок проведения забастовки.
3. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.

Вариант 5.

1. Подсудность трудовых споров.
2. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров в трудовом арбитраже.
3. Условия и сроки обращения в комиссию по трудовым спорам.

Вариант 6.

1. Компетенция суда в области трудовых споров.
2. Гарантии работникам в связи с проведением забастовки.
3. Субъекты трудовых споров.

Вариант 7.

1. Комиссия по трудовым спорам : состав , срок полномочий, юридическая природа.
2. Понятие и стороны коллективного трудового спора.
3. Особенности трудовых споров на государственной службе.

Вариант 8.

1. Локаут.
2. Подведомственность трудовых споров.
3. Общая характеристика трудовых споров.

Вариант 9.

1. Подсудность трудовых споров.
2. Порядок формирования комиссии по трудовым спорам.
3. рассмотрение коллективного трудового спора трудовым арбитражем.

Вариант 10.

1. Порядок проведения забастовки.
2. Понятие и субъекты трудового спора.
3. Сроки обращения в суд.

Вариант 11.

1. Субъекты трудового спора.
2. Рассмотрение трудовых споров в судах.
3. Общая характеристика коллективного трудового спора.

Вариант 12.

1. Понятие индивидуального трудового спора.
2. Сроки обращения в суд при разрешении индивидуальных трудовых споров.
3. Гарантии работникам в связи с проведением забастовки.

Вариант 13.

1. Порядок проведения забастовки.
2. Стадии коллективного трудового спора.
3. Подсудность трудовых споров.

Вариант 14.

1. Классификация трудовых споров.
2. Причины возникновения трудовых споров.
3. Локаут

Вариант 15

1. Подведомственность трудовых споров.
2. Коллективные трудовые споры: общая характеристика.
3. порядок проведения забастовки.

Темы эссе по дисциплине Защита трудовых прав

1. Понятие защиты трудовых прав работника в юридической науке и законодательстве.
2. Общая характеристика субъектов отношений в сфере трудового права.

3. Субъекты, осуществляющие защиту трудовых прав работников.
4. Средства защиты трудовых прав работников как совокупность мер защиты и мер ответственности.
5. Основные формы и способы защиты трудовых прав работников, их классификация и характер взаимодействия.
6. Классификация основных трудовых прав работников.
7. Органы, осуществляющие специальный контроль за защитой трудовых прав.
8. Статутные права и гарантии прав работников, содержащиеся в международных нормах, Конституции РФ, ТК РФ, федеральном законодательстве и законодательстве субъектов РФ.
9. Характеристика договорных прав работников.
10. Основные формы самозащиты работниками трудовых прав.
11. Соотношение понятий охраны труда, охраны здоровья и социальной защиты.
12. Полномочия Федеральной инспекции труда.
13. Охрана труда как межотраслевой институт.
14. Взаимодействие системы источников права по охране труда.
15. Принципы охраны труда и государственная политика в области охраны труда.
16. Государственные инспекторы труда.
17. Общая характеристика системы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
18. Правовое положение страховщика, страхователей, застрахованных лиц и лиц, имеющих право на обеспечение по данному виду страхования.
19. Роль профсоюзов в механизме правового регулирования труда в современных условиях.
20. Содержание защитной функции профсоюзов по действующему законодательству.
21. Проблемы правового положения профсоюзов в системе социального партнерства в современной России.
22. Исключительные, паритетные и совещательные права профсоюзов.
23. Общая характеристика правового статуса профсоюзов по законодательству зарубежных стран.
24. Права профсоюзов на защиту социально-трудовых прав и интересов работников.
25. Правовые и технические инспекции труда профсоюзов, характеристика деятельности.
26. Организация и правовое регулирование государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охраной труда.
27. Характеристика роли и задач органов государственного надзора и контроля в сфере труда (прокуратура РФ, федеральная инспекция труда, специальные органы государственного надзора).
28. Классификация трудовых споров и их подведомственности.
29. Взаимосвязь материальных и процессуальных правоотношений при рассмотрении трудовых споров.
30. Разрешение индивидуальных трудовых споров в организации: сравнительно-правовой анализ.
31. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах. Решения судов общей юрисдикции и Конституционного Суда РФ.
32. Законодательство России о коллективных трудовых спорах: исторический и сравнительно-правовой анализ.
33. Особенности примирительных процедур при разрешении коллективных трудовых споров.
34. Право на забастовку и его ограничения.
35. Правовое регулирование труда женщин, несовершеннолетних, лиц с пониженной трудоспособностью.
36. Дополнительные права для лиц, работающих в условиях, отличных от нормальных (неблагоприятных, вредных условиях, в особых температурных режимах, в условиях загрязненности).

37. Особенности рассмотрения трудовых споров работников отдельных категорий работников: законодательное регулирование и правоприменительная практика.

Комплект тестов по дисциплине Защита трудовых прав.

Тест № 1

Раздел 1. Понятие и способы защиты трудовых прав.

1. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляют органы:

А-все перечисленные

Б-федеральной инспекции труда

В-федеральной исполнительной власти в подведомственных организациях

Г-Прокуратуры

2. Государственные инспекторы труда при осуществлении надзорно-контрольной деятельности имеют право:

А- беспрепятственно посещать в целях проведения инспекции организации всех организационно-правовых форм и форм собственности

Б- все перечисленное

В-отстранять от работы лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда

Г-Расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве

3. При выявлении нарушения трудового законодательства или иного нормативного правового акта государственный инспектор труда имеет право выдать работодателю, подлежащее(ий) обязательному исполнению.

А-предписание

Б- предупреждение

В-представление

Г-протест

4. Выданный государственным инспектором труда документ об устранении нарушения трудового законодательства может быть обжалован работодателем в суд в течение ... с момента его выдачи:

А- двух недель

Б-одного месяца

В-пятнадцати дней

Г- десяти дней

5. Государственные инспекторы труда при осуществлении надзорно-контрольной деятельности обязаны:

А-хранить охраняемую законом тайну, ставшую им известной в связи осуществлением ими своих полномочий

Б-создавать профессиональные союзы для защиты и представительства интересов работников

В-проводить инструктаж работников по охране труда

Г-переводить работников на другую работу при наличии медицинских показаний, препятствующих продолжению данной работы

6. При инспекционной проверке организации на предмет соблюдения трудового законодательства государственный инспектор труда...

А-может уведомить о своем присутствии работодателя, если только не считает, что такое уведомление нанесет ущерб эффективности контроля

Б-обязан уведомить о своем присутствии работодателя или его представителя

В-обязан в письменной форме уведомить о своем присутствии работодателя или его представителя

Г-заблаговременно в письменной форме уведомить о проведении проверки работодателя или его представителя

7.Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства входит в _____ часть:

А- вводную

Б- особенную

В-общую

Г-все вышеизложенные

8.Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства распространяются на территории:

А-Российской Федерации

Б-только определенного субъекта РФ

В-конкретного муниципального образования

Г-все вышеизложенные

9.Целями надзора за соблюдением трудового законодательства являются установление_____, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей:

А-государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан

Б-гарантии трудовых прав и свобод граждан

В-юридических гарантий трудовых прав и свобод граждан

Г-государственных гарантий трудовых прав, свобод и законных интересов граждан

10.Положения ст. 379 Трудового кодекса РФ отражают _____ правового регулирования труда:

А-единство и дифференциацию форм самозащиты трудовых прав

Б-единство форм самозащиты

В-унификацию

Г-дифференциацию

11.Формой самозащиты трудовых прав является:

А- обращение в Федеральную инспекцию труда

Б-забастовка

В- отказ от выполнения работы

Г-обращение в органы прокуратуры

Тема 1.2 Государственный контроль и надзор за защитой трудовых прав.

Тест № 2

12.Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляют:

А-федеральная инспекция труда

Б-генеральный прокурор и подчиненные ему прокуроры

В- Верховный Суд РФ, суды субъектов РФ

Г-Минтруда и социальной защиты РФ

13.Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства осуществляют:

А-органы Роструда

Б-органы службы занятости

В-генеральный прокурор РФ и подчиненные ему прокуроры

Г-все вышеизложенные

14.В ведении Министерства труда и социальной защиты РФ находится:

А-все вышеизложенные

Б-Федеральная инспекция труда

В-Федеральная служба по труду и занятости;

Г-Ростехнадзор

15. Санитарно-эпидемиологический надзор в РФ осуществляет:

А-уполномоченный федеральный орган

Б-Роструд

В-Роспотребнадзор

Г-Федеральная служба по надзору в сфере природопользования

16. Главный государственный инспектор труда РФ назначается на должность:

А-Правительством РФ

Б-Министерством труда и социальной защиты РФ

В-Федеральным собранием РФ

17. Принципы деятельности Федеральной инспекции труда закреплены:

А-в положении о Министерстве труда и социальной защиты РФ

Б-в ТК РФ В-в ФЗ от 08 августа 2001 г. «О защите прав юридических лиц индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)»

Г-во всех вышеизложенных актах

18. Государственный инспектор труда имеет право:

А- предъявлять работодателям предписания о восстановлении нарушенных прав

Б-отстранять от работы лиц, не прошедших инструктаж по охране труда

В-составлять протоколы и рассматривать дела об административных

Г- все изложенные

19. Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы:

А-Все изложенные

Б-в суд

В-соответствующему руководителю по подчиненности

Г-главному инспектору труда РФ.

20. К основным способам защиты трудовых прав и законных интересов работников относится:

А-все изложенные

Б-государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства

В-защита трудовых прав работников профсоюзами

Г-самозащита работниками своих прав

21. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляет:

А-все изложенные

Б-генеральный прокурор и подчиненные ему прокуроры

В-Минтруда и социальной защиты РФ Г-профсоюзы

22. Какую из функций не выполняет Государственная инспекция труда:

А-осуществляет надзор в сфере нарушения авторских прав

Б-осуществляет надзор и контроль за соблюдением законодательства на территории соответствующего субъекта РФ, а также на других территориях по решению главного государственного инспектора труда РФ в отношении зон деятельности организаций, выходящих за территорию данного субъекта РФ

В-расследует несчастные случаи на производстве, анализирует их причины, разрабатывает предложения по их недопущению впредь

Г-рассматривает дела об административных правонарушениях; + ведет прием граждан (в том числе на территории организаций), рассматривает заявления, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях трудовых прав

23. Основными задачами органов Федеральной инспекции труда не является:

А- обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда

Б- обеспечение контроля за исполнением внутри организационных приказов и указаний

В-обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Г-обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

24.Государственная инспекция труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с:

А-органами прокуратуры, федеральными надзорами, налоговой инспекции, государственной экспертизы условий труда, службы по урегулированию коллективных трудовых споров, другими органами, выполняющими надзорные и контрольные функции, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, объединениями профсоюзов и работодателей

Б-только с органами прокуратуры и органами МВД

В-только с органами ФСБ

Г-правильного ответа нет

25.На основании чего действует Государственная инспекция труда:

А-Конституции РФ, ТК РФ и созданных на их основе правовых актах

Б-только конституции РФ

В-только на основе Трудового Кодекса РФ

Г-на основании правовых актах организаций

26.Государственный надзор за точным и единовременным исполнением трудового законодательства и нормативно- правовых актов осуществляет:

А- Председатель Правительства РФ

Б-Президент РФ

В- Генеральный прокурор РФ

Г-Министр труда РФ

27.Членами профсоюза могут быть лица, осуществляющие трудовую деятельность и достигшие:

А-15

Б-14

В-16

Г-18

Тема 1.3 Защита трудовых прав работников профессиональными союзами

Тест № 3

28.Главной функцией профсоюзов является:

А-социальная

Б-защитная

В-воспитательная

Г-производственная

29.Полномочиями профсоюзного органа являются:

А-все перечисленные

Б-представительство и защита социально – трудовых прав и интересов работников

В-содействие занятости

Г-ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров

30.Основными гарантиями осуществления прав профсоюзов являются:

А-все перечисленные гарантии

Б-гарантии имущественных прав профсоюзов

В-гарантии работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы

Г-гарантии освобожденным от основной работы профсоюзным работникам

31.Основополагающим принципом правового положения и деятельности профсоюзов является:

А-принцип независимости

Б-принцип равноправия

В-принцип самоуправления

Г-принцип добровольности объединения

32. Особенности прав и обязанностей профсоюзов является:

А-все перечисленные

Б-обязанности профсоюзов заключаются в необходимости реализации предоставленных работодателю прав

В-обязанности не перед государством, а перед рабочими

Г-юридические обязанности на профсоюзы не возлагаются государством, а вытекают из его защитной функции

33. Федеральный закон от 12 января 1996 г. "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" устанавливает... основы создания профсоюзов.

А-социальные

Б-экономические

В-правовые

Г-организационные технические

34. Профессиональные союзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы в области коллективных прав и интересов представляют и защищают права и интересы ...

А-работников независимо от членства в профессиональных союзах в случае наделения их полномочиями на представительство

Б-работодателей

В-только членов профессиональных союзов

Г-органов государственной власти и органов местного самоуправления

35. Проекты законодательных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются федеральными органами государственной власти...

А-с учетом предложений общероссийских профсоюзов и их объединений (ассоциаций)

Б-при согласовании с общероссийскими профсоюзами и их объединениями (ассоциациями)

В-с участием общероссийских профсоюзов и объединений работодателей

Г-с учетом мнения общероссийских объединений работодателей

36. Профессиональные союзы ... правом законодательной инициативы на федеральном уровне

А-обладают

Б-обладают по вопросам, входящим в их компетенцию

В-не обладают

Г-не обладают по вопросам не входящим в их компетенцию

37. При поступлении требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и принятых мерах работодателя обязаны сообщить соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования в... срок с момента его получения.

А-3-дневный

Б-5-дневный

В-недельный

Г-10-дневный

38. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации в случае неоднократного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей допускается только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа в течение... после окончания срока их полномочий.

А-двух лет

Б-одного года

В-трех лет

Г-шести месяцев

39. За нарушение прав и гарантий деятельности профсоюзов наступает юридическая ответственность...

а-дисциплинарная

б-гражданско-правовая

в-профсоюзная

г-уголовная

40. Увольнение работников, являющихся членами профсоюзов производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в связи

А-все изложенные

Б-сокращением численности или штата работников

В-несоответствием работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации

Г-неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание

41. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении в связи с этим трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, не позднее, чем за... до начала проведения соответствующих мероприятий.

А-три месяца

Б-один месяц

В-два месяца

Г-шесть месяцев

42. Профсоюз – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях:

А-представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов

Б-содействия в защите трудовых прав и интересов работников

В-социальной поддержки работников

Г-осуществления надзора и соблюдения трудового законодательства

43. Работодатель принимает решение о прекращении трудового договора по согласованию с представительным органом работников в случаях:

А-предусмотренных Трудовым кодексом РФ

Б-всегда

В-предусмотренных Трудовым кодексом РФ, законами и иными локальными актами

Г-предусмотренных коллективным договором, соглашениями

44. Защиту трудовых прав работников при расторжении трудового договора по инициативе работодателя осуществляют:

А-профессиональные союзы

Б-органы федеральной инспекции труда

В-органы прокуратуры

Г-суды общей юрисдикции

45. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям:

А-неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание

Б-ликвидации организации

В-совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя

Г-однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей

46.Профессиональные союзы при осуществлении контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства, выполнением ими условий коллективных договоров и соглашений и выявлении нарушений вправе обратиться к работодателю:

А-с требованием об устранении выявленных нарушений

Б-с представлением об устранении нарушений трудового законодательства В-с предложением устранить выявленные нарушения

Г-все вышеизложенные

47.Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, выполнением условий коллективных договоров, соглашений общероссийские профессиональные союзы и их объединения, межрегиональные, территориальные объединения (ассоциации) профсоюзов вправе создавать:

А-надзорные инспекции труда профсоюзов

Б-правовые инспекции труда профсоюзов В-контрольные инспекции труда профсоюзов

Г-наблюдательные инспекции труда профсоюзов

48.Профсоюзный инспектор труда имеет право:

А-предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников

Б-расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве

В-изымать для анализа образцы используемых, обрабатываемых материалов и веществ

Г-выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших инструктаж по охране труда

49.Выборный орган первичной профсоюзной организации при несогласии с принятым работодателем локальным нормативным актом вправе:

А-инициировать процедуру трудового спора

Б-обратиться в правовую инспекцию труда профсоюзов

В-обратиться в прокуратуру либо суд

Г-все вышеизложенные

50.Гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа, по окончании срока их полномочий действуют в течение:

А-трех лет

Б-одного года

В-двух лет

Г-шести месяцев

51.Работодатель предоставляет выборным органам первичных профсоюзных организаций в пользование как минимум одно помещение, если численность работников организации:

А-превышает 150 человек

Б-Не превышает 100 человек

В-превышает 100 человек

Г-во всех случаях независимо от численности работников организации

52.Профсоюзный инспектор труда имеет право:

А-все изложенные

Б-проводить независимую экспертизу условий труда

В-получать информацию от руководителей организации о состоянии условий и охраны труда

Г-принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производств в качестве независимых экспертов

Раздел 2: Трудовые споры и порядок их разрешения.

Тест № 4

1.Какие органы могут рассматривать трудовые споры:

- А-Суд
- Б-Профсоюзные комитеты
- В-Прокуратура
- Г-Все перечисленные

2.Каков порядок исполнения решений о восстановлении на работе:

- А-Немедленное исполнение
- Б-1 месяц
- В-2 недели
- Г-10 дней со дня вынесения решения

3.Индивидуальный трудовой спор – это спор:

- А-Все перечисленные
- Б-Между работником и работодателем
- В-Работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем
- Г-Работодателем и лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем

4.КТС образуется:

- А-по инициативе работников
- Б-по инициативе профсоюзного органа
- В-по инициативе вышестоящего органа
- Г-по инициативе администрации предприятия

5.КТС рассматривает споры:

- А-О признании недействительными условий, включенных в содержание трудового договора
- Б-О незаконном увольнении с работы
- В-Об установлении норм труда и обслуживания
- Г-Об изменении штатов

6.Сроки обращения работника в КТС составляют:

- А-1 месяц со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права
- Б-3 месяца со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права
- В-6 месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права
- Г-1 год со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права

7.Назовите сроки исполнения решений КТС:

- А-В течение 7 дней по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование решения
- Б-В течение 3 дней по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование решения
- В-Незамедлительно, что не лишает права соответствующей стороне обжаловать данное решение в течение 10 дней
- Г-В течение 5 дней по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование решения

8.Определите, какие индивидуальные трудовые споры могут рассматриваться судом:

- А-Все перечисленное
- Б-О восстановлении на работе
- В-Об отказе в приеме на работу
- Г-Работников религиозных организаций

9.В какие сроки работник имеет право обратиться в суд за разрешением Индивидуального трудового спора:

- А-В течение 3 месяцев, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права
- Б-В течение 2 месяцев со дня вручения ему копии приказа об увольнении, либо со дня выдачи трудовой книжки

В-В течение 1 года, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права
Г-По категории индивидуальных трудовых споров, рассматриваемых в суде, сроков давности не существует

10. Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если...

А-работник (или его представитель) не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем

Б-работник отказывается от урегулирования разногласий при непосредственных переговорах с работодателем

В-возникли разногласия между работником и работодателем

Г-работник отказывается от защиты своего права в судебном порядке

11. Индивидуальным трудовым спором признается спор между...

А-Работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем

Б-Лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор и органом службы занятости, содействующим в поиске подходящей работы

В-Работодателем и государственной инспекцией труда по вопросу соблюдения требований охраны труда

Г-Работниками и работодателем, по поводу заключения коллективного договора

12. Рассмотрение комиссией по трудовым спорам индивидуального трудового спора в отсутствие работника или его представителя...

А-Допускается лишь по письменному заявлению работника

Б-Допускается, если имеется письменное уведомление работника о времени и месте рассмотрения спора

В-Не допускается

Г-Допускается, если комиссия не сочтет присутствие работника обязательным

13. Комиссия по рассмотрению трудовых споров, в случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин для рассмотрения индивидуального трудового спора, может вынести решение о.....

А-Снятию вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права повторного обращения в комиссию по трудовым спорам

Б-Рассмотрению спора по существу в случае, если имеются сведения о надлежащем уведомлении работника о времени и месте рассмотрения спора
В-Отказе в удовлетворении заявленных требований. Такое решение может быть обжаловано в судебном порядке

Г-Оставлении заявления без рассмотрения, что лишает работника права повторного обращения в комиссию по трудовым спорам. Дальнейшая защита права возможна лишь в судебном порядке

14. Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее...

А- трех членов комиссии

Б-Половины от списочного состава членов комиссии

В- Половины членов, представляющих работников и не менее половины членов, представляющих работодателя

Г-Двух третей от списочного состава членов комиссии

15. Комиссия по трудовым спорам принимает по индивидуальному трудовому спору решение...

А-Тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии

Б-Открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовали все присутствовавшие на заседании члены комиссии

В-Открытым голосованием квалифицированным (не менее двух третей от присутствующих членов комиссии) большинством голосов

Г-Открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии

16.Надлежаще заверенные копии решения комиссии по трудовым спорам вручаются работнику и руководителю организации в течение...

- А-семи дней со дня принятия
- Б-трех дней со дня принятия
- В-пяти дней со дня принятия
- Г-десяти дней со дня принятия

17.Решение комиссии по трудовым спорам по индивидуальному трудовому спору подлежит исполнению в течение...

- А-Трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование
- Б-Десяти дней с момента его принятия
- В-Пяти дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование
- Г-Десяти дней по истечении пятнадцати дней, предусмотренных на обжалование

18.Работнику, в случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок, выдается комиссией...

- А-Удостоверение, являющееся исполнительным документом
- Б-Исполнительный лист
- В-Справка для принудительного исполнения решения
- Г-Акт о неисполнении решения. Указанный акт передается работником в суд для принудительного исполнения решения

Тема 2.3. Порядок рассмотрения трудовых споров в суде

Тест № 5

19.Работник вправе обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора (за исключением споров об увольнении) в течение... со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права

- А-Трех месяцев
- Б-Месяца
- В-Шести месяцев
- Г-Одного года

20.При увольнении работник вправе обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение...

- А-Одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки
- Б-Трех месяцев со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки
- В-Года со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки
- Г-Трех месяцев со дня увольнения шести месяцев со дня увольнения

21.Работодатель вправе обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации, в течение ... причиненного ущерба

- А-одного месяца со дня обнаружения
- Б-трех лет со дня
- В-одного года со дня обнаружения
- Г-одного года со дня

22.Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, в случае признания увольнения незаконным, вправе принять решение о(об):

- А-Восстановлении работника на работе
- Б-Изменении существенных условий трудового договора
- В-Вынужденного прогула расторжении трудового договора
- Г-Переводе работника на другую работу

23. Суд, в случае признания формулировки причины увольнения неправильной или не соответствующей закону, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан...

А-Изменить ее и указать в решении причину и основание в точном соответствии с формулировкой Трудового Кодекса или иного федерального закона

Б-Прекратить производство по делу с указанием работодателю на необходимость изменить формулировку причины увольнения

В-Передать дело на рассмотрение комиссии по трудовым спорам для изменения формулировки причины увольнения работника

Г-Прекратить производство по делу, если по существу увольнение обосновано

24. Решение по индивидуальному трудовому спору о восстановлении на прежней работе незаконно переведенного на другую работу работника подлежит исполнению...

А-немедленно после его вынесения

Б-в трехдневный срок со дня получения копии решения работодателем

В-в десятидневный срок со дня получения копии решения работодателем

Г-в трехдневный срок со дня его вынесения решения

25. Комиссия по трудовым спорам организации решает споры по вопросам:

А-об установлении норм труда, должностных окладов и тарифных ставок

Б- законности применения дисциплинарных взысканий

В-о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы

Г-о восстановлении работника на работе в результате незаконного увольнения

26. Исковыми являются трудовые споры, которые возникают в связи с:

А- установлением и изменением условий труда

Б- применением нормативных актов, соглашения и трудового договора

В-установлением новых условий труда и быта

Г-изменениями действующих условий труда

27. Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора о восстановлении на работе в:

А-течение трех месяцев со дня выдачи трудовой книжки

Б-течение одного года после незаконного увольнения

В-течение одного месяца со дня выдачи трудовой книжки

Г-срок не более 3-х месяцев со дня вручения копии приказа об увольнении

28. Органом, участвующим в рассмотрении трудового спора, является:

А-районный суд

Б-прокуратура

В-трудовой арбитраж

Г-все изложенные

29. В КТС за рассмотрением индивидуального трудового спора вправе обратиться:

А-работник

Б-работодатель

В-прокурор

Г-профессиональный союз, защищающий интересы работника

30. Является ли КТС обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров:

А-да

Б-нет

В-лишь в случаях предусмотренных ТК РФ

Г-лишь в случаях определенных коллективным договором

31. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны направить в комиссию своих представителей в течение:

А-10 календарных дней

Б-7 календарных дней

В-5 календарных дней

Г-14 календарных дней

32.КТС образуется:

А-в структурных подразделениях организации

Б-у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями

В-в религиозных организациях

Г-во всех перечисленных

33.Индивидуальный трудовой спор рассматривается:

А-Все изложенные

Б-КТС

В-мировым судом

Г-районным судом

34.КТС образуется по инициативе:

А-представительного органа работников

Б-руководителя организации

В-работника, у которого возник конфликт с работодателем

Г-работодателя – физического лица

35.КТС избирает из своего состава:

а- исполнителя решений КТС

б-инспектора по делопроизводству

в- секретаря комиссии г-все вышеизложенные

36.КТС рассматривает споры:

А-о правомерности отстранения от работы

Б-о выдаче трудовой книжки

В-об изменении даты перевода в другой цех

Г-о взыскании стоимости невозвращенного работником в конце смены рабочего инструмента

37.Срок для обращения в КТС составляет:

А-для работодателя – три месяца

Б-для работника – три месяца

В-для работника – два месяца

Г-для работника – один месяц

38.КТС рассматривает индивидуальные споры:

А-в свободное для работника время

Б-по субботам и воскресеньям

В-в рабочее для работника время

Г-в обеденный перерыв

39.КТС принимает решение:

А-тайным голосованием, простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии

Б-большинством голосов присутствующих на заседании

В-квалифицированным большинством голосов присутствующих на заседании

Г-тайным голосованием

40.КТС правомочна принимать решение, если на ее заседании присутствует:

А-не менее половины членов, представляющих работодателя, и не менее половины членов, представляющих работников

Б-равное количество членов, представляющих работодателя и работников

В-абсолютного большинства представителей работников и работодателя

Г-не менее половины членов комиссии

41.Удостоверение, выданное КТС, предъявляется судебному приставу-исполнителю для исполнения решения КТС в принудительном порядке в течение:

- А-трех месяцев со дня получения удостоверения
 - Б-одного месяца со дня принятия решения КТС
 - В-одного месяца со дня получения удостоверения
 - Г-любого времени – срок не установлен
- 42.обжаловать решение КТС вправе:
- а-работник
 - б-выборный профсоюзный орган
 - в-прокурор
 - г-инспектор труда

Тема 2.3. Порядок рассмотрения трудовых споров в суде

Тест № 6

43.В районном суде рассматриваются споры по заявлениям работников о:

- А-восстановлении на работе
- Б-переводе на более легкую работу в связи с медицинским заключением
- В-незаконном отстранении
- Г-разглашении персональных данных работника среди работников структурного подразделения

44.Решение суда о незаконном увольнении подлежит немедленному исполнению, т.е. работодатель обязан восстановить работника:

- А- после вынесения решения суда
- Б- немедленно
- В-после вступления решения суда в законную силу
- Г-в день вынесения решения суда

45.В случае признания увольнения незаконным районный суд может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение:

- А-по собственному желанию
- Б-соглашению сторон
- В-сокращению численности или штата работников
- Г-по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

46.Если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора в период рассмотрения спора судом истек, то суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение:

- А-по истечении срока трудового договора
- Б-по соглашению сторон
- В-по собственному желанию
- Г-по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

47.В КТС за рассмотрением индивидуального трудового спора вправе обратиться:

- А-работодатель
- Б-работник
- В-прокурор
- Г-профессиональный союз, защищающий интересы работника

48.Индивидуальный трудовой спор – это:

- А-неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров
- Б-неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда

(включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов

В-все варианты

Г-нет правильного ответа

49.Индивидуальные трудовые споры рассматриваются:

А-только комиссиями по трудовым спорам и судами

Б- комиссиями по трудовым спорам

В-только специализированными некоммерческими организациями

Г-только судами

50.Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе:

А-работников (представительного органа работников) и/или работодателя (организации, индивидуального предпринимателя)

Б-только работников (представительного органа работников)

В-только работодателя (организации, индивидуального предпринимателя)

Г-органов государственной власти и (или) органов местного самоуправления

51.Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам:

А-в 3-х месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права

Б-в 10-тидневный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права

В-в 15-тидневный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права

Г-в месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права

52.Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд:

А-в течение 10-ти дней со дня вручения копии решения комиссии

Б-в течение 5-ти дней со дня вручения копии решения комиссии

В-в течение 1-го месяца со дня вручения копии решения комиссии

Г-в течение 2-х месяцев со дня вручения копии решения комиссии

53.В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок (если работник или работодатель не обратились в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд):

А-комиссия по трудовым спорам выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом

Б-решение комиссии по трудовым спорам аннулируется

В-трудовой спор повторно рассматривается комиссией по трудовым спорам

Г-комиссия по трудовым спорам выдает работнику исполнительный лист

Тема 2.5. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров

Тест № 7

54.Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора (за исключением споров об увольнении):

А-в течение 3-х месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права

Б-в течение 15-ти дней со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права

В-в течение 1-го месяца со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права

Г-в течение 2-х месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права

55.Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора об увольнении:

А-в течение 1-го месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки

Б-в течение 10-ти дней со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки

В-в течение 15-ти дней со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки

Г-в течение 2-х месяцев со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки

56.Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю:

А-в течение 1-го года со дня обнаружения причиненного ущерба

Б-в течение 2-х месяцев со дня обнаружения причиненного ущерба

В-в течение 3-х месяцев со дня обнаружения причиненного ущерба;

Г-в течение 6-ти месяцев со дня обнаружения причиненного ущерба

57.Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника или решение о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит:

А-немедленному исполнению

Б-исполнению по истечении установленного срока на обжалование

В-исполнению в течение 10-ти дней по истечении установленного срока на обжалование

Г-исполнению в течение 1-го месяца по истечении установленного срока на обжалование

58.При задержке работодателем исполнения решения о восстановлении на работе незаконно уволенного работника или решения о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, орган, принявший данное решение:

А-выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке

Б-выносит определение о наложении на работодателя штрафа

В-выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения заработной платы в размере МРОТ

Г-выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка

59.Что является днем начала коллективного трудового спора:

А-День сообщения решения работодателя об отклонении всех или части требований работников

Б-Истечение трехдневного срока со дня получения требований работников работодателем отведенных последнему на принятие соответствующего решения и направления его в письменной форме представительному органу

В-Дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров

Г-Все перечисленные

60.Определите сроки создания примирительной комиссии:

А-До 7 рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора

Б-До 3 рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора

В-До 10 рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора

Г-До 14 рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора

Тема 2.5. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров

Тест № 8

61.Назовите сроки рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией:

- А-До 3 рабочих дней с момента издания приказа
- Б-До 5 рабочих дней с момента издания приказа
- В-До 10 рабочих дней с момента издания приказа
- Г-До 7 рабочих дней с момента издания приказа

62. В состав примирительной комиссии могут входить:

- А-От 2 до 5 представителей от каждой стороны в зависимости от масштаба коллективного трудового спора
- Б-От 3 до 7 представителей от каждой стороны в зависимости от масштаба коллективного трудового спора
- В-Количественный и персональный состав определяется по согласованию сторон на равноправной основе
- Г-От 5 до 10 представителей от каждой стороны в зависимости от масштаба коллективного трудового спора

63. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в следующие сроки:

- А-До 7 рабочих дней со дня его приглашения (назначения)
- Б-До 5 рабочих дней со дня его приглашения (назначения)
- В-До 10 рабочих дней со дня его приглашения (назначения)
- Г-До 14 рабочих дней со дня его приглашения (назначения)

64. Сроки рассмотрения коллективного трудового спора в трудовом арбитраже с участием представителей сторон составляют:

- А-До 5 рабочих дней со дня его создания
- Б-До 3 рабочих дней со дня его создания
- В-До 7 рабочих дней со дня его создания
- Г-До 10 рабочих дней со дня его создания

65. В качестве трудовых арбитров могут быть избраны:

- А-Любые независимые специалисты по выбору сторон
- Б-Руководители вышестоящего профсоюзного органа
- В-Руководители вышестоящей хозяйственной организации
- Г-Все перечисленные

66. Определите гарантии, предоставляемые членам примирительной комиссии и трудовым арбитрам на время участия в разрешении коллективных трудовых споров:

- А-Все перечисленные
- Б-Освобождение от основной работы на срок не более 3 месяцев в течение одного года
- В-Сохранение среднего заработка на время участия в разрешении коллективных трудовых споров
- Г-Включение времени освобождения от работы в трудовой стаж

67. Основной задачей Службы по урегулированию коллективных трудовых споров является:

- А-Рассмотрение коллективных трудовых споров
- Б-Вынесение обязательных для обеих сторон решения
- В-Оказание содействия в разрешении коллективных трудовых споров
- Г-Контроль над выполнением решений органов рассматривающих коллективные трудовые споры

68. Работники имеют право приступить к организации забастовки:

- А-Все перечисленные
- Б-Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора
- В-Если работодатель уклоняется от примирительных процедур
- Г-Если работодатель не выполняет соглашения, достигнутые в ходе разрешения коллективного трудового спора

69. Решение об объявлении забастовки принимается:

- А-Общим собранием работников организации
- Б-Представительным органом работников
- В-Представителями работников и работодателей
- Г-Все перечисленные

70. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется:

- А-заработная плата
- Б-место работы
- В-Гарантийные выплаты
- Г-Все перечисленные

71. Применение к работникам, участвующим в забастовке, мер дисциплинарной ответственности...

- А-Запрещается, за исключением случаев отказа работников приступить к работе в связи с признанием судом забастовки незаконной.
- Б-Допускается на общих основаниях.
- В-Допускается только с согласия выборного представительного органа
- Г-Допускается только с предварительного согласия органа, возглавляющего забастовку

72. Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы на срок не более... в течение календарного года.

- А-Трех месяцев
- Б-Пятнадцати дней
- В-Шести месяцев
- Г-Одного месяца

73. Увольнение по инициативе работодателя представителей работников, участвующих в разрешении коллективного трудового спора в этот период допускается...

- А-Только с предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа
- Б-Только с предварительного согласия Службы по урегулированию коллективных трудовых споров
- В-На общих основаниях
- Г-Только с учетом мнения уполномочившего их на представительство органа

Тема 2.6 Осуществление права на забастовку и ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

Тест № 9

74. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей работников, участвующих в разрешении коллективного трудового спора, в этот период допускается ...

- А-Только с предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа
- Б-Только с учетом мнения уполномочившего их на представительство органа
- В-Только с предварительного согласия Службы по урегулированию коллективных трудовых споров
- Г-При предварительном согласии государственной инспекции труда

75. Часовая предупредительная забастовка может быть объявлена...

- А-После трех календарных дней работы примирительной комиссии
- Б-После пяти календарных дней работы примирительной комиссии
- В-В любое время по решению органа, возглавляющего забастовку
- Г-После использования примирительных процедур для разрешения коллективного трудового спора

76. Работодатель о начале часовой предупредительной забастовки должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за

- А-три рабочих дня
- Б-один день до ее начала

В-неделю до начала ее проведения

Г-пять календарных дней

77. Минимум необходимых работ в организации определяется соглашением сторон коллективного трудового спора совместно с органом местного самоуправления в ... срок с момента принятия решения об объявлении забастовки.

А-трехдневный

Б-пятидневный

В-Семидневный

Г-Десятидневный

78. Решение о признании забастовки незаконной может быть принято...

А-Верховными судами республик, краевыми, областными судами

Б-Трудовым арбитражем

В-Службой по урегулированию коллективных трудовых споров

Г-Арбитражным судом

79. Приостановить начавшуюся забастовку вправе...

А-Суд

Б-Государственная инспекция труда

В-Министерство здравоохранения и социального развития РФ

Г-Служба по урегулированию коллективных трудовых споров

80. Органом, участвующим в рассмотрении коллективного трудового спора, является:

А-трудовой арбитраж

Б-прокуратура

В-мировой судья

Г-суд

81.

А-Примирительные процедуры включают рассмотрение коллективного трудового спора:

Б-в примирительной комиссии, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже

В-в примирительной комиссии

Г-с участием посредника и в трудовом арбитраже

Д-в примирительной комиссии, трудовом арбитраже

82. Срок рассмотрения коллективного трудового спора в примирительной комиссии:

А-установлен ТК РФ

Б-определяется соглашением сторон

В-установлен законодателем и может быть продлен по соглашению сторон

Г-нет правильного ответа

83. Примирительная комиссия состоит:

А-из представителей сторон и представителя государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров

Б-из представителей сторон на равноправной основе

В-из представителей сторон и представителя выборного органа первичной профсоюзной организации

Г-из представителей сторон

84. Рассмотрение коллективного трудового спора в примирительной комиссии оформляется:

А-протоколом

Б-решением

В-постановлением

Г-приказом

85. При недостижении сторонами соглашения о кандидатуре посредника:

А-стороны приступают к переговорам о создании трудового арбитража Б-кандидатура посредника утверждается государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров

В-рассмотрение коллективного трудового спора приостанавливается на срок, определяемый сторонами

Г-стороны составляют протокол разногласий

86.Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника завершается принятием:

А-согласованного решения

Б-постановления

В-определения

Г-протокола

87.Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже завершается принятием:

А-решения

Б-постановления

В-определения

Г-протокола

88.Решение о признании забастовки незаконной принимается:

А- судом субъекта РФ

Б- краевым, областным судом

В-районным (городским) судом

Г-арбитражным судом

89.Заявление о признании забастовки незаконной подает:

А-прокурор

Б-государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров

В-орган исполнительной власти субъекта РФ

Г-соответствующий орган исполнительной власти

90.Локаут – это увольнение работников:

А- по инициативе работодателя в связи с их участием в забастовке

Б-по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре

В- по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке

Г-по инициативе работодателя в связи с отказом работника от выполнения трудовой функции

91.Решение об объявлении забастовки принимается:

А-собранием работников организации

Б-объединением профессиональных союзов

В-собранием работников, работающих у работодателя – физического лица

Г-представительным органом работников организации

92.Предупредительная забастовка объявляется:

А-продолжительностью на два часа

Б-продолжительностью на один час

В-продолжительностью на один рабочий день

Г-после завершения работы примирительной комиссии

93.Локаут - это

А-увольнение работника за участие в забастовке

Б-несогласие работника с увольнением

В-несогласие работодателя на увольнение работника

Г-письменное мнение работников о неудовлетворительном исполнении обязательств коллективного договора

94.Коллективный трудовой спор – это:

А-неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных

договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов
Б-неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

В-временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей

Г-нет правильного ответа

95. Забастовка – это:

А-временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора

Б-временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения индивидуального трудового спора.

В-длительный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения индивидуального трудового спора

Г-длительный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора

96. Представители работодателя:

А-не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие

Б-вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие

В-вправе организовывать забастовку, но не в праве и принимать в ней участие

Г-не вправе организовывать забастовку, но в праве принимать в ней участие

97. Локаут – это:

А-увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке

Б-форма забастовки, связанная с полной остановкой деятельности работодателя

В-форма забастовки, связанная с привлечением в число бастующих всех работников соответствующей отрасли

Г-привлечение работников к дисциплинарной ответственности в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке

98. Временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей в целях разрешения коллективного трудового спора именуют:

А. примирительными процедурами;

Б. забастовкой;

В. коллективный трудовой спор;

Г. индивидуальный трудовой спор.

Критерии оценки тестов:

Тест – система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.

- Студенту выставляются следующие оценки:
- - менее 50% правильных ответов – неудовлетворительно;
- - 50 – 70% правильных ответов – удовлетворительно;
- - 70 – 90% правильных ответов – хорошо;
- - 90 – 100% правильных ответов – отлично.

Деловая игра

Содержание игровой ситуации.

В связи с намечаемой реорганизацией банк «Прогресс», зарегистрированного в г. Москве, Советом директоров акционерного общества было принято решение об оптимизации сети филиалов банка в г. Твери для в целях улучшения финансово-экономической деятельности банка в данном регионе (работникам филиалов в г. Твери, например, на протяжении последних трех месяцев заработная плата выплачивалась не в полном объеме). При этом было решено ликвидировать филиал № 1, а филиалы № 2 и № 3 объединить в один филиал с сокращением численности некоторых должностей. Одновременно было принято решение об открытии двух операционных отделений банка в спальных частях города. В соответствии с уставом и Положением о филиале (отделении) банка филиал является обособленным подразделением Банка, имеет самостоятельное штатное расписание, отдельный баланс, обособленное имущество, а руководитель филиала осуществляет управление персоналом филиала (заключает и расторгает трудовые договоры, самостоятельно решает вопросы подбора и расстановки кадров). На основании принятого Советом директоров решения и с учетом Положения о филиале (отделении) банка все работники филиала № 1 были письменно уведомлены работодателем об увольнении по п. 1 ст. 81 ТК РФ в соответствии с положениями ст.81 ТК РФ (в случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации). В связи с этим какие-либо вакансии увольняемым работникам филиала № 1 не предлагались, мнение профкома первичной профсоюзной организации филиала № 1 в отношении увольняемых членов профсоюза не запрашивалось. В связи с реорганизацией работники филиалов № 2 и № 3 получили предложение написать заявление об увольнении по собственному желанию и заявление о приеме на работу в объединенный филиал банка. При этом трое работников филиала № 2, являющиеся членами профсоюза, получили уведомления об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности, штата работников организации). В отношении этих работников руководитель филиала № 2 запросил мнение выборного органа первичной профсоюзной организации филиала №

2. Двое работников филиала № 3 были письменно уведомлены о том, что, в соответствии с положениями ст. 74 ТК РФ, предполагается изменение определенных сторонами условий трудовых договоров с этими работниками: меняется наименование их должности (вместо «операционист-контролер» устанавливается наименование «операционист») и режим работы (данному работнику устанавливается 0,75 ставки вместо 1,0 ставки).

При отказе работников от предложенной работы трудовой договор будет прекращен в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ. Планируемые изменения вызвали негативную реакцию со стороны профсоюза, пригрозившего ответными акциями. Для устранения возникшего непонимания со стороны работников и профсоюза в Тверь выехал директор банка по центральному региону. Советом директоров директору дано указание убедить работников и профсоюзы в необходимости и неизбежности принятого единственно правильного решения. Участники ролевой игры. Представители работодателя: директор банка по центральному региону, директора филиалов №№ 1, 2 и 3. Представители работников (3 – 6 человек): председатели профкомов филиалов банка №№ 1, 2 и 3, заместители председателей профкомов. Представители государственной инспекции труда в г. Твери (1 – 2 человека).

Остальные студенты - консультанты сторон.

Этапы ролевой игры.

1-й этап – отдельные совещания представителей работодателя и представителей работников.

Цель – правовой анализ возникшей ситуации, определение стратегии и тактики возможных действий по защите прав и интересов представляемых сторон).

2-й этап – переговоры представителей сторон.

Цель – добиться от противной стороны полного удовлетворения своих требований (примечание: представители работодателя не должны соглашаться на удовлетворение всех требований представителей работников).

3-й этап – проведение процедуры учета мнения представительного органа работника в требуемых законом случаях с составлением необходимых документов.

4-й этап – обращение профсоюза в государственную инспекцию труда в г. Твери. Цель – устранение нарушений прав работников со стороны работодателя.

Рабочая тетрадь по дисциплине Защита трудовых прав

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Филиал в г. Кизляр**

РАБОЧАЯ ТЕТРАДЬ

по учебной дисциплине «Защита трудовых прав»

студента ____ курса ____ группы ФИО _____

Тема 1. Социально-правовой аспект защиты трудовых прав.

1. Дайте определение защиты трудовых прав в широком и узком смысле. _____

2. Источники нормативно-правового регулирования защиты трудовых прав

3. Основные цели и задачи Международной организации труда

4.Перечислите ратифицированные конвенции Международной организации труда

Тема 2. Государственный контроль и надзор за защитой трудовых прав.

1.Дайте определения государственного контроля и государственного надзора. В чем их различие?

2.Перечислите основные виды государственного контроля и надзора за трудовым законодательством

3.Основные задачи и функции Федеральной инспекции труда.

4.Перечислите права государственных инспекторов труда.

5.Какие виды Федеральных надзоров в отдельных отраслях вы знаете?

6. Составьте таблицу, в которой укажите сравнительную характеристику дисциплинарной ответственности и иных видов ответственности по критериям, указанным в таблице

Критерии	Дисциплинарная ответственность	Гражданско-правовая ответственность	Уголовная ответственность	Административная ответственность;
Основания ответственности				
Субъекты ответственности				
Субъекты, налагающие взыскания				
Порядок наложения ответственности				

Тема 3. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.

1. Понятие профессиональных союзов в организациях.

2. Перечислите основные статьи ТК РФ, регулирующие защиту трудовых прав профессиональными союзами.

3. Перечислите гарантии освобожденным профсоюзным работникам

4. Раскройте порядок учета мотивированного мнения профсоюзного органа при принятии локальных НПА.

5. Раскройте порядок учета мотивированного мнения профсоюзного органа при увольнении работника по инициативе работодателя.

Тема 4. Самозащита работниками своих трудовых прав

1. Дайте понятие самозащиты работниками своих трудовых прав.

2. Основные признаки самозащиты

3. Каков порядок осуществления самозащиты работником своих трудовых прав?

Тема 5. Трудовые споры.

1. Дайте определения трудовому спору и трудовому конфликту. В чем их сходство и различие?

2. Перечислите основные виды трудовых споров по различным основаниям?

4. Дайте характеристику различным видам трудовых споров, заполнив таблицу:

Виды трудовых споров	Подведомственность рассмотрения	Предмет спора	Стороны спора и их представители Порядок	Порядок разрешения
Индивидуальные трудовые споры	Искового характера			
Неискового характера				
Коллективные трудовые споры	Не связанные с коллективно-договорным регулированием			
Возникающие по поводу заключения коллективных договоров и соглашений				
Возникающие в связи с процедурой учета мнения выборного представительного органа работников				

4. Укажите на виновные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя (несколько оснований):

1. Ликвидация организации или прекращение деятельности работодателя – физического лица;
2. Сокращения численности/штата работников;
3. Прогул;
4. Несоответствие работника занимаемой должности вследствие состояния здоровья;
5. Несоответствие работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации;
6. Неоднократного неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей, если работник имеет дисциплинарное взыскание;

7. Смена собственника имущества организации;
8. Разглашение охраняемой тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
9. Неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей;
10. Появление на работе в состоянии алкогольного, токсического, наркотического опьянения;
11. Совершение по месту работы хищения, растраты, умышленного уничтожения или повреждения имущества;
12. Нарушение работником требований по охране труда, если это повлекло тяжкие последствия или создало реальную угрозу наступления таких последствий;
13. Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим товарные/денежные ценности, что дает основание для утраты к нему доверия со стороны работодателя;
14. Совершение работником, осуществляющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, когда аморальный проступок совершен работником по месту работы или в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
15. Принятие руководителем, заместителем организации, гл. бухгалтером необоснованного решения, повлекшего нарушение сохранности имущества организации;
16. Предоставление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;
17. Однократное грубое нарушение руководителем организации, его заместителем своих трудовых обязанностей;
18. Прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне.

Тема 6. Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС.

1. Является ли создание комиссии по трудовым спорам в организации обязательным?

2. Состав комиссии по трудовым спорам.

3. Какими правами наделена КТС?

4. Как поступает КТС в случае, если работник не явился на заседание комиссии?

5. Может ли работник обратиться в суд, минуя КТС?

8. Составьте следующие документы: 1. заявление работника в комиссию по трудовым спорам; 2. решение КТС; 3. удостоверение КТС.

Тема 7. Порядок рассмотрения трудовых споров в суде.

1. Каковы сроки обращения в суд по трудовым спорам?

2. Какие нормативно-правовые акты определяют процессуальные особенности рассмотрения трудового спора в суде?

2. Как вы понимаете родовую и территориальную подсудность трудовых споров?

3. Порядок рассмотрения трудового спора в суде

4. Что является основанием для привлечения работодателя к материальной ответственности за ущерб, причиненный работнику в результате незаконного лишения работника возможности трудиться (несколько ответов):

1. Задержка выдачи трудовой книжки работнику;
2. Незаконное наложение дисциплинарного взыскания в виде выговора на работника;
3. Временный перевод работника на работу, не установленную в трудовом договоре, в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
4. Незаконное отстранение работника;
5. Отказ работодателя от заключения трудового договора с работником.

Тема 7. Рассмотрение трудовых споров в особом порядке

1. Перечислите категории работников, в отношении которых действует особый порядок рассмотрения трудового спора.

2. Найдите НПА, регулирующие трудовые отношения некоторых категорий работников и выпишите статьи, касающиеся разрешения трудовых (служебных) споров в отношении этих лиц

3.Используя Трудовой кодекс Российской Федерации, а также иные нормативные акты, составьте таблицу «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников», анализируя отдельные институты трудового права: трудовой договор; рабочее время; время отдыха; оплата труда (не менее 5 категорий работников).

Заключение трудового договора	Рабочее время и время отдыха	Прекращение трудового договора	Гарантии и компенсации	Дисциплинарная и материальная ответственность

Тема 8. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров

1.Дайте понятие коллективного трудового спора.

2.Назовите способы разрешения коллективных трудовых споров.

3.Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора

4.Основные требования к посреднику

5.Составьте схему «Рассмотрение и разрешение коллективного трудового спора».

6.Охарактеризуйте примирительные процедуры при урегулировании коллективных трудовых споров, заполнив таблицу:

Примирительные процедуры	Порядок и сроки формирования органа по рассмотрению спора (назначения,	Порядок и сроки рассмотрения спора	Оформление окончания процедуры и правовые последствия

	приглашения– для посредника)		

Тема 10. Осуществление права на забастовку и ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

1. Дайте определение забастовки.

2. Перечислите гарантии работникам в связи с проведением забастовки.

3. Чем отличается предупредительная забастовка от обычной?

4. Что такое локаут?

5. В каких случаях необходимо выполнение минимума необходимых работ и услуг?

6. В каких случаях забастовка будет считаться незаконной?

7. В каких органах и организациях запрещено проводить забастовки?

Вопросы к зачету.

1. Что такое социальные нормы? Перечислите виды социальных норм.
2. Каково место норм права в системе социальных норм?
3. Что такое механизм государственно-правового регулирования.
4. Каковы пределы государственно-правового регулирования экономики?
5. Каковы основные экономические и социальные права и свободы человека и гражданина?
6. Охарактеризуйте правовой статус предпринимателя.
7. Каковы виды субъектов предпринимательской деятельности?
8. Перечислите организационно-правовые формы предпринимательской деятельности.
9. Что понимается под несостоятельностью (банкротством)?
10. Охарактеризуйте процедуры несостоятельности (банкротства).
11. Что представляет собой гражданско-правовой договор?
12. В чем выражается исполнение договорных обязательств?
13. Охарактеризуйте договор купли-продажи.
14. Охарактеризуйте договор поставки.
15. Охарактеризуйте договор электроснабжения.
16. Охарактеризуйте договор аренды.
17. Охарактеризуйте договор подряда.
18. Что представляет собой защита прав и законных интересов граждан?
19. Каковы формы, методы и способы охраны и защиты гражданами своих законных прав и интересов?
20. Каков порядок рассмотрения споров в арбитражном и третейском судах?
21. Что является предметом трудового права?
22. Охарактеризуйте структурные элементы системы трудового права.
23. Каковы принципы трудового права?
24. Что понимается под занятостью населения?
25. Какие функции присущи административной ответственности?
26. Перечислите виды административных наказаний.
27. Каковы права и обязанности органов занятости?
28. Каковы понятие, форма, условия, содержание трудового договора?
29. Каковы виды трудового договора?
30. Каков порядок заключения и изменения трудового договора?
31. Каков порядок прекращения трудового договора?
32. Перечислите основания прекращения трудового договора.
33. Что понимается под рабочим временем?
34. Что понимается под режимом рабочего времени?
35. Как осуществляется учет рабочего времени?
36. Что понимается под временем отдыха?
37. Охарактеризуйте виды времени отдыха.
38. Каков порядок предоставления отпусков?
39. Охарактеризуйте понятие оплаты труда.
40. Перечислите государственные гарантии по оплате труда.
41. Каковы способы исчисления и системы оплаты труда?
42. С помощью, каких мер осуществляется стимулирование достижения высоких результатов труда? Охарактеризуйте их.
43. Что такое дисциплина труда? Каковы методы её обеспечения?
44. Каковы виды, основания и условия дисциплинарной ответственности?
45. Перечислите виды материальной ответственности сторон трудового договора.

46. Охарактеризуйте материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю.
47. Охарактеризуйте материальную ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику.
48. Что понимается под трудовым спором?
49. Охарактеризуйте порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
50. Дайте определение коллективного трудового спора.
51. Каков порядок разрешения коллективных трудовых споров.
52. Что представляют собой примирительные процедуры?
53. Охарактеризуйте порядок проведения забастовки.
54. В каких случаях забастовка признается незаконной?
55. Что понимается под локаутом?
56. В чем выражается ответственность за нарушение законодательства о порядке разрешения коллективных трудовых споров?
57. Что такое социальное обеспечение?
58. Каковы основания для предоставления социального обеспечения?
59. Каковы принципы социального обслуживания в РФ?
60. Раскройте понятие административного правонарушения (проступка)?
61. Охарактеризуйте признаки и элементы состава административного правонарушения.
62. Каковы особенности административного правонарушения?
63. Перечислите виды административных правонарушений.
64. Что такое административная ответственность?

Критерии оценивания ответа студента на зачете:

Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если демонстрируются: всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного программного материала, самостоятельно выполнивший все предусмотренные программой задания, глубоко усвоивший основную и дополнительную литературу, рекомендованную программой, активно работавший на практических, семинарских, лабораторных занятиях, разбирающийся в основных научных концепциях по изучаемой дисциплине, проявивший творческие способности и научный подход в понимании и изложении учебного программного материала, ответ отличается богатством и точностью использованных терминов, материал излагается последовательно и логично.

Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если демонстрируются: достаточно полное знание учебно-программного материала, не допускающий в ответе существенных неточностей, самостоятельно выполнивший все предусмотренные программой задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную программой, активно работавший на практических, семинарских, лабораторных занятиях, показавший систематический характер знаний по дисциплине, достаточный для дальнейшей учебы, а также способность к их самостоятельному пополнению.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется студенту, если демонстрируются: заслуживает студент, обнаруживший знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, не отличавшийся активностью на практических (семинарских) и лабораторных занятиях, самостоятельно выполнивший основные предусмотренные программой задания, однако допустивший погрешности при их выполнении и в ответе на экзамене, но обладающий

необходимыми знаниями для устранения под руководством преподавателя наиболее существенных погрешностей.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту, если обнаруживаются пробелы в знаниях или отсутствие знаний по значительной части основного учебно-программного материала, не выполнившего самостоятельно предусмотренные программой основные задания, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий, не отработавшему основные практические, семинарские, лабораторные занятия, допускающему существенные ошибки при ответе, и который не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.