

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)

Юридический институт

УТВЕРЖДЕНО:

Директор

О. И. Андреева

Оценочные материалы по дисциплине

Трудовое право

по направлению подготовки / специальности

40.03.01 Юриспруденция

Направленность (профиль) подготовки/ специализация:

Юриспруденция

Форма обучения

Очная

Квалификация

юрист-специалист

Год приема

2024

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель ОП

И.А. Никитина

Председатель УМК

Н.В. Багрова

Томск – 2024

1. Компетенции и индикаторы их достижения, проверяемые данными оценочными материалами

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

Результатами освоения дисциплины являются следующие индикаторы достижения компетенций:

РООПК 1.1.Использует знания об основных закономерностях происхождения, функционирования и развития права, о формах взаимодействия права с обществом, экономикой, политикой для анализа качества нормотворчества

РООПК 1.2.Использует представление о социальных ценностях, интересах общества, государства, личности для разработки нормативных актов

РОПК 2.1.Знает положения законодательства, закрепляющего права, свободы человека и гражданина, правовой механизм, его особенности, в части обеспечения соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина.

РОПК 2.2.Умеет построить свою профессиональную деятельность на основе уважения чести и достоинства личности; соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина.

РОПК 2.3.Владеет методами защиты прав и свобод человека и гражданина, защиты чести и достоинства в различных сферах с использованием правового механизма.

2. Оценочные материалы текущего контроля и критерии оценивания

Элементы текущего контроля:

- устный опрос
- тесты;
- контрольная работа;
- доклад;

✓ Устный опрос

Устный опрос позволяет оценить знания и кругозор студента, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки. Опрос–важнейшее средство развития мышления и речи. Оно обладает большими возможностями воспитательного воздействия преподавателя.

Примерные вопросы для устного опроса по теме «Понятие трудового права: предмет, метод, система и функции»:

1. Что такое труд и какова его роль в обществе?
2. Раскройте понятие и соотношение технической и общественной организации труда.
3. В чем различие самостоятельного и наемного труда?
4. Какие общественные отношения составляют предмет трудового права?
5. В чем заключаются особенности метода трудового права?
6. Какие структурные элементы входят в систему трудового права?
7. Раскройте основные функции трудового права.

Критерии оценивания устного ответа:

- ✓ Правильность ответа;
- ✓ сочетание полноты и лаконичности ответа;
- ✓ ориентирование в нормативной, научной и специальной литературе;
- ✓ логика и аргументированность изложения;

✓ культура ответа.

Ответ обучающегося на семинарском (практическом) занятии оценивается одной из следующих оценок: **«зачтено» и «не зачтено».**

Оценка «зачтено» ставится студенту, показавшему полное знание исследуемого учебного и нормативного материала, усвоившему основную и ознакомившемуся с дополнительной литературой, по теме занятия.

Также оценка «зачтено» ставится студентам, показавшим знание основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы, но допустивших погрешности в ответе, не носящих принципиального характера, когда установлено, что студент обладает необходимыми знаниями для последующего устранения указанных погрешностей под руководством преподавателя.

Оценка «не зачтено» ставится обучающимся, обнаружившим пробелы в знаниях основного учебного материала, допускающим принципиальные ошибки в ответе на поставленный вопрос. Такой оценки заслуживают ответы обучающихся, носящие несистематизированный, отрывочный, поверхностный характер, когда студент не понимает существа излагаемых им вопросов.

Тестирование

Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.

Тесты сгруппированы по темам. Количество тестовых вопросов различно, что обусловлено объемом изучаемого материала и его трудоемкостью.

Примерные тестовые вопросы:

1. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает его...

- а) в пределах своего месячного заработка по фактическим потерям;
- б) по фактическим потерям, исчисленным исходя из рыночных цен действующим в данной местности на день причинения ущерба;
- в) в полном объеме по остаточной стоимости имущества;
- г) в полном объеме по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения вреда.

2. Какие юридические обязанности работника лежат в основе его материальной ответственности?

- а) бережно относиться к имуществу работодателя и других работников
- б) соблюдать требования по охране труда и производственной санитарии
- в) создавать условия для сохранности работодателем его имущества
- г) соблюдать внутренний трудовой распорядок

3. Что понимается под прямым действительным ущербом?

- а) реальное уменьшение наличного имущества или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества
- б) реальное уменьшение наличного имущества или ухудшение его состояния, а также фактические потери, которые терпит работодатель в связи с невозможностью использования имущества
- в) фактическое уменьшение наличного имущества или его стоимости, а также упущенная выгода
- г) прямой действительный материальный ущерб и упущенная выгода

4. Когда работник освобождается от материальной ответственности по нормам трудового права?

- а) когда причинен материальный ущерб в период отпуска работника

- б) неисполнения работодателем обязанности по обеспечению требований охраны труда
- в) причинения материального ущерба в нерабочее время
- г) неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику

Ключи: 1 г); 2 а); 3 а); 4 г).

Критерии оценки выполнения тестовых заданий

Результаты выполнения тестовых заданий необходимо соотнести с общепринятой пятибалльной системой:

оценка «отлично» выставляется студентам за верные ответы, которые составляют 91% и более от общего количества вопросов;

оценка «хорошо» соответствует результатам тестирования, которые содержат от 71% до 90% правильных ответов;

оценка «удовлетворительно» от 60% до 70% правильных ответов;

оценка «не удовлетворительно» соответствует результатам тестирования, содержащие менее 60% правильных ответов.

Контрольная работа

Контрольная работа состоит из 3 задач.

Примеры задач:

Задача 1.

Дано: 16-летний Сергеев поступил на завод в качестве ученика слесаря. Через 10 дней его отец потребовал увольнения своего сына, т.к. тот поступил на работу вопреки запретам родителей. Семья материально обеспечена, и мальчик должен учиться в дневной общеобразовательной школе, чтобы получить среднее образование. Вызванный в кабинет начальника отдела кадров Сергеев заявил, что он желает приобрести профессию и будет продолжать учебу в вечерней школе.

Требуется: определить, как должен поступить начальник отдела кадров?

Могут ли родители потребовать прекращения трудовых правоотношений их несовершеннолетних детей?

Критерии оценивания решения практических задач

При решении задачи студент должен дать анализ фактических обстоятельств, изложенных в задаче.

Эти обстоятельства предполагаются установленными, поэтому, принимая решение, нужно исходить только из них.

В ходе решения задачи на основе анализа фактических обстоятельств студент должен:

- 1) дать им юридическую оценку;
- 2) правильно квалифицировать;
- 3) определить правовые нормы, на основе которых надлежит решить спор;
- 4) правильно их истолковать;
- 5) юридически грамотно сформулировать решение данного казуса.

Результаты решения определяются оценками «зачтено», «не зачтено».

ДОКЛАД

Доклад– это продукт самостоятельной или групповой работы студента (студентов), представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

В ходе подготовки доклада студенту предоставляется возможность анализировать нормативный материал, научную литературу, статистический материал, составлять обзоры изменений законодательства, получить опыт работы с материалами судебной практики. Такой вид практической подготовки позволяет студентам почувствовать себя в роли законодателя и сформировать навыки нормотворческой деятельности. Выступление с докладами помогает использовать навыки ораторского искусства, публичного выступления, необходимые юристу.

Примерные темы для доклада:

1. Понятие и специфика наемного труда.
2. Государственная политика в сфере занятости.
3. История становления и развития трудового законодательства России.
4. Порядок разрешения трудовых споров в зарубежных странах.

Критерии оценивания доклада:

- Актуальность избранной темы,
- Научная и практическая значимость обсуждаемой темы,
- Качество доклада,
- Сопровождение иллюстративным (демонстрационным) материалом,
- Глубина изучения состояния проблемы, использование современной научной литературы при подготовке доклада,
- Логика изложения доклада,
- Убедительность рассуждений,
- Оригинальность мышления,
- Ответы на вопросы слушателей.

Доклад оценивается оценками «зачтено» и «не зачтено».

Оценка «зачтено» выставляется в том случае, если:

- содержание доклада соответствует заявленной теме;
- научная и практическая значимость обсуждаемой темы убедительно аргументирована,
- доклад сопровожждён иллюстративным (демонстрационным) материалом,
- для подготовки доклада использована современная научная литература,
- приведен анализ и примеры из практики;
- даны развернутые ответы на вопросы слушателей.

Оценка «не зачтено» выставляется в том случае, если:

- содержание доклада не соответствует теме;
- доклад содержит существенные теоретико-методологические ошибки и поверхностную аргументацию основных положений;
- при подготовке доклада не использована специальная научная литература, а также эмпирический материал;
- на поставленные вопросы слушателей не даны ответы.

3. Оценочные материалы итогового контроля (промежуточной аттестации) и критерии оценивания

Зачет в 4 семестре может проводиться в двух вариантах: 1) в письменной форме по билетам. Билет содержит три теоретических вопроса; 2) в виде тестового задания и решения одной задачи. Продолжительность зачета 1,5 часа.

На зачете уровень подготовки студента оценивается по следующим критериям:

- соответствие ответа изученному материалу, входившему в программу курса;
- дополнительные сведения, полученные студентом самостоятельно;
- форма представления ответа, грамотность, логичность и последовательность изложения;
- обоснованность, четкость, краткость изложения ответа;
- умение студента ориентироваться в изученном материале, давать оценку тем или иным юридическим фактам и категориям;
- умение студента производить анализ излагаемых сведений;
- аргументированность ответа.

Оценка	Критерии оценки
зачтено	Ставится при аргументированных ответах на все вопросы. Ответы должны быть логически и последовательными, четкими. Студент должен продемонстрировать умение делать выводы, обобщать знания основной и дополнительной литературы, умение использовать понятийный аппарат, знание проблем, суждений по различным вопросам дисциплины
Не зачтено	Ставится студенту при незнании и непонимании им вопросов

Критерии оценки выполнения тестовых заданий

- оценка «зачтено» выставляется студентам за верные ответы, которые составляют 60 % и более от общего количества вопросов;
- оценка «не зачтено» соответствует результатам тестирования, содержащие менее 60 % правильных ответов.

Экзаменационный билет содержит три вопроса.

Вопрос 1. Понятие и предмет трудового права. Сфера действия норм трудового права.

Вопрос 2. Понятие и классификация трудовых договоров.

Вопрос 3. Специальная оценка условий труда.

Результаты экзамена определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Критерии оценки:

Оценка «**отлично**» ставится студенту, показавшему глубокое и прочное усвоение программного материала, усвоившему основную и ознакомившемуся с дополнительной литературой, рекомендованной кафедрой; если студент грамотно, последовательно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с задачами и практическими заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допускает ошибок.

Оценка «**хорошо**» ставится студенту, показавшему полное знание учебного материала, освоившему основную литературу, рекомендованную программой курса, студент грамотно и по существу его излагает, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических заданий.

Оценка «**удовлетворительно**» ставится студенту, показавшему знания основного учебного материала в объеме, необходимом для предстоящей работы, знакомому с основной литературой, рекомендованной программой курса, однако студент не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно верные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает трудности при выполнении практических заданий.

Оценка «**неудовлетворительно**» ставится студенту, обнаружившему существенные пробелы в знании основного учебного материала, допустившему принципиальные ошибки при применении законодательства, которые не позволяют ему приступить к практической работе без дополнительной подготовки.

Результаты текущего контроля могут повлиять на оценку промежуточного контроля в сторону ее повышения.

4. Оценочные материалы для проверки остаточных знаний (сформированности компетенций)

Тестовые задания

1. Установление порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора, видов дисциплинарных взысканий и порядка их применения относится:

- а) к исключительному ведению федеральных органов государственной власти;**
- б) к совместному ведению федеральных органов государственной власти и органов государственной власти субъектов;
- в) к ведению органов государственной власти субъектов;
- г) к ведению органов местного самоуправления.

2. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц:

- а) военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;**
- б) государственных служащих
- в) муниципальных служащих;
- г) правильных ответов нет

3. Если в трудовой договор не включено какое-либо из обязательных условий, то такой договор:

- а) является недействительным;
- б) является незаключенным;
- в) считается заключенным, а недостающие условия включаются в него путем заключения дополнительного соглашения;**
- г) правильных ответов нет.

4. Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается:

- а) не заключенным
- б) считается заключенным на срок до 5 лет;
- в) считается заключенным на неопределенный срок;**
- г) правильных ответов нет.

5. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор:

- а) после его подписания сторонами;
- б) в любое время;

в) только, если стороны оформили такое условие в виде отдельного соглашения до начала работы;

г) путем заключения дополнительного соглашения.

6. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право:

а) уволить работника за прогул;

б) применить к работнику иное дисциплинарное взыскание;

в) аннулировать трудовой договор;

г) правильных ответов нет.

7. Если о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник не предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения и продолжает работать, то такой договор:

а) продлевается на тот же срок;

б) продлевается на 5 лет;

в) считается заключенным на неопределенный срок;

г) прекращается с истечением указанного в нем срока.

8. Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев и отказывается от перевода на другую работу, то:

а) трудовой договор с таким работником прекращается;

б) работник отстраняется от работы на время действия медицинских ограничений;

в) переводится на другую нижеоплачиваемую работу.

9. Кто из работников, в первую очередь, имеет преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников:

а) работники, получившие производственную травму у работодателя;

б) работники, в семье которых нет других лиц с самостоятельным заработком;

в) работники с наибольшей производительностью труда и квалификацией;

г) все перечисленные работники.

10. Максимальный срок действия срочного трудового договора составляет:

а) 1 год;

б) 3 года;

в) 5 лет;

г) 7 лет.

11. К обязательным условиям трудового договора не относятся:

а) трудовая функция;

б) условия оплаты труда;

в) условие о характере работы;

г) о неразглашении охраняемой законом тайны.

12. Для каких категорий работников испытание при приеме на работу составляет 6 месяцев:

а) руководителя, заместителя руководителя или главного бухгалтера;

б) несовершеннолетнего;

в) лица, не имеющего страхового стажа;

г) лица, избранного на выборную должность.

13. Испытание при приеме на работу не устанавливается:

а) сезонным работникам;

б) пенсионерам;

в) судьям;

г) несовершеннолетним.

14. Поручение работнику работы на другом рабочем месте, в другом структурном подразделении, расположенном в той же местности, поручение ему работы на другом

механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора допускается:

а) только с письменного согласия работника;

б) без согласия работника;

в) если работодатель предложил другие имеющиеся у него вакантные должности;

г) если заработная плата будет выше, чем на прежнем месте работы.

15. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена и он не потребовал ее предоставления, то такой трудовой договор:

а) продляется на этот же срок;

б) работник возвращается на прежнее рабочее место;

в) такой перевод считается постоянным;

г) верных ответов нет.

16. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации работодатель обязан предупредить работников о предстоящем увольнении не менее чем:

а) за неделю;

б) две недели;

в) два месяца;

г) три месяца.

17. При расторжении трудового договора в связи с сокращением штата работников выходное пособие:

а) не выплачивается;

б) выплачивается в размере недельного заработка;

в) выплачивается в размере месячного заработка;

г) выплачивается в размере двух средних месячных заработков.

18. Какие категории работников могут быть уволены по п.4 ст. 81 ТК РФ (смена собственника имущества организации):

а) руководитель организации;

б) заместитель руководителя;

в) главный бухгалтер;

г) все ответы верны.

19. Срок исковой давности по спорам, связанным с незаконным увольнением составляет:

а) 1 месяц;

б) 3 месяца;

в) 3 года;

г) 10 лет.

20. К прекращению трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, относятся:

а) ликвидация организации, сокращение численности или штата работников;

б) призыв или поступление на военную службу;

в) соглашение сторон;

г) истечение срока трудового договора.

21. Возможно ли привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя по требованию профсоюза?

А) Невозможно, т.к. он несет ответственность только перед вышестоящим руководителем.

Б) Возможно, если руководитель нарушает условия коллективного договора.

В) Профсоюз не имеет права обращаться с таким требованием.

Г) Возможно только в том случае, если он был избран на должность.

22. В каком случае работника не могут привлечь к дисциплинарной ответственности?

А) Если он самовольно использовал дни отгулов.

Б) Если он отказался от выполнения тяжелых работ, не предусмотренных трудовым договором.

В) Если он отказался от работы в выходной день для ликвидации аварии.

Г) Если он отказался от перевода на временную работу в связи с производственной необходимостью

23. *Какое взыскание нельзя применять к нарушителю трудовой дисциплины?*

- А) Удержание из заработной платы за прогул.
- Б) Лишение надбавки за работу на Крайнем Севере.
- В) Уменьшение продолжительности отпуска.

Г) Все перечисленное.

24. *В каком случае причинения материального ущерба может быть применена полная материальная ответственность?*

- А) при порче по небрежности инструментов, выданных работнику в пользование;
- Б) при утрате документов;
- В) при уплате штрафа по вине работника;

Г) при недостатке ценностей, вверенных на основании письменного договора.

25. *Что нельзя отнести к прямому действительному ущербу?*

- А) утрату имущества, принадлежащего предприятию;
- Б) штрафные санкции за неисполнение договорных обязательств;
- В) прибыль, которую предприятие могло бы получить, но не получило в результате неправомерных действий работника;**
- Г) затраты на восстановление испорченного имущества.

26. *Возможно ли привлечение к полной материальной ответственности несовершеннолетних?*

- А) невозможно ни при каких условиях;
- Б) возможно, если ущерб причинен в результате административного проступка;**
- В) возможно при наличии договора о полной материальной ответственности;
- Г) возможно с разрешения комиссии по делам несовершеннолетних.

27. *В каком случае работник вправе требовать возмещения морального вреда?*

- А) в случае увольнения без законного основания;
- Б) в случае увольнения с нарушением установленного порядка увольнения;
- В) в случае незаконного перевода на другую работу.
- Г) во всех перечисленных случаях.**

28. *В каком случае наступает ограниченная материальная ответственность?*

- А) если ущерб причинен недостатками ценностей, полученных по доверенности;
- Б) ущерб причинен при грубой неосторожности работника;**
- В) ущерб причинен в результате административного проступка;
- Г) ущерб причинен разглашением служебной тайны.

29. *В каком случае для возмещения ущерба работодатель должен обращаться в суд?*

- А) при пропуске работодателем срока, установленного для издания распоряжения об удержании из заработка;**
- Б) для возмещения ущерба, причиненного в состоянии опьянения;
- В) при умышленном причинении ущерба;
- Г) при причинении ущерба не при исполнении трудовых обязанностей.

30. *В каком случае работодатель не несет ответственности за ущерб, причиненный имуществу работника?*

- А) если ущерб причинен противоправными действиями других работников;
- Б) ущерб причинен вследствие непреодолимой силы;
- В) в причинении ущерба есть вина самого работника;
- Г) во всех перечисленных случаях.**

Задачи

Задача 1

Технолог Конев отказался от подписания срочного трудового договора с организацией, которая была преобразована из общества с ограниченной ответственностью в акционерное общество. В связи с этим он был уволен по п. 7 ст. 77 ТК РФ. Считая свое увольнение неправомерным, Конев обратился с иском в суд о восстановлении на работе. Ответчик не согласился с иском, ссылаясь на то, что после преобразования было принято «Положение о найме и увольнении работников». На этом основании директор издал приказ о заключении со всеми работниками срочных трудовых договоров. В результате преобразования произошли существенные изменения условий труда, поэтому, как считал ответчик, были основания прекратить трудовой договор с Коневым.

Правомерны ли действия работодателя? Какое решение вынесет суд?

Решение:

Действия работодателя неправомерны по следующим основаниям:

- 1) В соответствии с п.5 ст. 75 ТК РФ данное преобразование организации не является основанием для расторжения трудового договора. Никаких существенных изменений условий труда не произошло;
- 2) Положение локального акта о заключении срочного трудового договора со всеми работниками противоречит п.4 ст. 8, ст. ст. 58, 59 ТК РФ, поскольку ухудшает положение работников по сравнению с действующим законодательством о труде;
- 3) Изменение существенных условий трудового договора (срок договора) возможно только по соглашению сторон – с. 72, 74 ТК РФ.

В связи с незаконностью увольнения суд должен восстановить Алексеева на прежней работе – ст. 394 ТК РФ- и обязать работодателя оплатить ему время вынужденного прогула. Кроме того, Алексеев может потребовать возмещения морального вреда.

Задача 2

Инженер-гидролог по возвращении из отпуска 1 сентября 2019 г. был вызван в отдел кадров организации, где ему вручили уведомление о сокращении его должности с 5 октября 2019 г. На уведомлении стояла дата предупреждения – 1 августа 2019 г., когда работник находился в отпуске. Работника предупредили, что он будет уволен вместе с остальными работниками согласно выписанным уведомлениям с 5 октября 2019 г., так как срок уведомления составил более двух месяцев.

При каких условиях данное увольнение будет законным?

При условии, что работник согласился на замену периода уведомления денежной компенсацией (ст. 180 ТК РФ).

Задача № 10

Приказом начальника механосборочного цеха от 12 июля были депремированы (полностью или частично) следующие работники: сборщики на конвейере – полностью в виду перерасхода премиального фонда; токарь Сергеев – на 15% за то, что систематически оставлял рабочее место неубранным; сварщик Иванов – полностью за прогул,

совершенный 2 июля; шлифовщик Антонов – на 50% за неоднократное допущение брака; слесарь Горюнов – на 25% за грубость и пререкания с мастером.

Составьте от имени работодателя отзыв на исковое заявление, обосновывающий данные решения.

Основные тезисы: депремирование законно, поскольку все данные основания закреплены в правилах внутреннего трудового распорядка (ст. 189 ТК РФ) или положении о премировании (ст. 191 ТК РФ).

Информация о разработчиках

Пашкова Галина Георгиевна, к.ю.н., доцент, зав. кафедрой трудового права и права социального обеспечения ЮИ ТГУ