

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

по специальности

**40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности**

Специализация:  
**уголовно-правовая**

Форма обучения  
**Заочная**

Квалификация  
**Юрист**

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:

ОПК-6 Способен применять нормы материального и процессуального права в точном соответствии с правовыми принципами и действующими нормативными правовыми актами с учетом специфики отдельных отраслей права, принимать обоснованные юридические решения в соответствии с действующим законодательством.

Результатами освоения дисциплины являются следующие индикаторы достижения компетенций:

ИОПК 6.1 Применяет нормы материального и процессуального права в точном соответствии с правовыми принципами и действующими нормативными правовыми актами с учетом специфики отдельных отраслей права

ИОПК 6.2 Принимает обоснованные юридические решения в соответствии с действующим законодательством

## **2. Оценочные материалы текущего контроля и критерии оценивания**

Элементы текущего контроля:

- тесты;
- контрольная работа;

### **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».

### **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.

<b>Оценка</b>	<b>Критерии оценки</b>
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 Алексева 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