

Филиал ФГБОУ ВО «АГУ» в г. Белореченске	Филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Адыгейский государственный университет» в г. Белореченске
	Фонд оценочных средств
	СМК. ОП - 2/РК - 7.3.3

**УТВЕРЖДАЮ**



Директор филиала ФГБОУ ВО «АГУ»  
 в г. Белореченске

А.К. Тлехатук

«01» сентября 2022 г.

**Фонд оценочных средств**

**Б1.В.ДВ.01.01 Особенности регулирования труда отдельных категорий работников**

**Направление подготовки 40.03.01 Юриспруденция**

**Направленность (профиль): гражданско-правовая**

Белореченск, 2022

### 1. Паспорт фонда оценочных средств

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников».

Фонд оценочных средств включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме тестовых заданий, практических задач, опроса, рефератов и **промежуточной аттестации** в форме вопросов и заданий к зачету.

### 2. Перечень формируемых компетенций

Изучение дисциплины «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» направлено на формирование следующих компетенций:

Компетенция	Компонентный состав компетенций		
	Знает	Умеет	Владеет
ПК-05 способен применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности	-нормативные правовые акты, регулирующие труд отдельных категорий работников.	- идентифицировать отраслевую принадлежность правоотношений; применять нормативно — правовые акты к конкретной создавшейся правовой ситуации.	навыками работы с нормативно — правовыми документами; навыками анализа норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности.
ПК — 16 способность давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности способен юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства	основные положения, содержание и сущность отдельных правоотношений в сфере трудового права	анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правоотношения, анализировать , толковать и правильно применять нормы трудового права; принимать решения и совершать юридически значимые действия в точном соответствии с действующим трудовым законодательством	юридической терминологией; навыками работы с правовыми актами; навыками юридического анализа и практического применения норм российского трудового законодательства для решения конкретных практических задач.

### 3. Этапы формирования компетенций

№ раздела, темы	Раздел дисциплины, темы	Виды работ		Код компетенции	Конкретизация компетенций (знания, умения, навыки)
		аудиторная	СРС		

Тема 1	Понятие и виды трудовых споров	Л, С	О, Т, П.з., Р	ПК-05 ПК - 16	<p><b>Знать:</b> нормативно-правовые акты, регулирующие труд отдельных категорий работников; порядок заключения, прекращения и изменения трудового договора; содержание трудовой дисциплины; порядок разрешения трудовых споров; виды рабочего времени и времени отдыха; формы и системы оплаты труда; основы охраны труда; порядок и условия материальной ответственности отдельных категорий работников.</p> <p><b>Уметь:</b> применять на практике нормы трудового законодательства; анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации трудового законодательства; анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации юридической терминологией.</p> <p><b>Владеть:</b> навыками по разработке правовых актов в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности.</p> <p><b>Знать:</b> содержание нормативно-правовых актов, регулирующих труд отдельных категорий работников; сущность и содержание правоотношений в основных отраслях материального и процессуального права.</p> <p><b>Уметь:</b> анализировать и использовать нормативные и правовые документы; толковать и применять законы и другие нормативные акты.</p> <p><b>Владеть:</b> навыками реализации</p>
Тема 2	Определение индивидуальных трудовых споров и нормативные источники, регулирующие их разрешение				
Тема 3	Подведомственность и подсудность индивидуальных трудовых споров				
Тема 4	Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров				
Тема 5	Вынесение и исполнение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу				
Тема 6	Понятие коллективного трудового спора и органы их рассматривающие				
Тема 7	Примирительно — третейская процедура рассмотрения коллективного трудового спора				
Тема 8	Соглашения достигнутые в ходе разрешения коллективного трудового спора				
Тема 9	Регулирование забастовки как крайнего способа разрешения коллективного трудового спора				

Тема 10	Особенности регулирования труда других категорий работников				норм трудового законодательства в профессиональной деятельности, а также навыками самостоятельного поиска правовой информации.
------------	---	--	--	--	--

Л – лекция

С – семинар

О - опрос

Т – тестовые задания

К.р. - курсовая работа

П.з.- практические задачи

Р - реферат

#### 4. Структура фонда оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1.	Основания и порядок установления особенностей регулирования труда.	ПК-05, ПК - 16	Опрос, тестовые задания, практические задачи, реферат	вопросы к зачету
2.	Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями	ПК-05, ПК - 16	Опрос, тестовые задания, практические задачи, реферат	вопросы к зачету
3	Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству	ПК-05, ПК - 16	Опрос, тестовые задания, практические задачи, реферат	вопросы к зачету
4	Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных и временных работах	ПК-05, ПК - 16	Опрос, тестовые задания, практические задачи, реферат	вопросы к зачету
5	Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц	ПК-05, ПК - 16	Опрос, тестовые задания, практические задачи, реферат	вопросы к зачету
6	Особенности регулирования труда педагогических работников	ПК-05, ПК - 16	Опрос, тестовые задания, практические задачи, реферат	вопросы к зачету

7	Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров	ПК-05, ПК - 16	Опрос, тестовые задания, практические задачи, реферат	вопросы к зачету
8	Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров	ПК-05, ПК - 16	Опрос, тестовые задания, практические задачи, реферат	вопросы к зачету
9	Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом	ПК-05, ПК - 16	Опрос, тестовые задания, практические задачи, реферат	вопросы к зачету
10	Особенности регулирования труда других категорий работников	ПК-05, ПК - 16	Опрос, тестовые задания, практические задачи, реферат	вопросы к зачету

### 5. Показатели, критерии и шкала оценки сформированных компетенций

Код и наименование компетенций	Соответствие уровней освоения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания		
	пороговый	базовый	продвинутый
	Оценка		
	не зачтено	зачтено	зачтено
ПК-05	<i>Знает:</i> отсутствие знаний о предмете и методах трудового права, о понятиях и теоретических положениях в сфере регулирования труда некоторых категорий работников	<i>Знает:</i> демонстрирует хорошие знания содержания нормативно-правовых актов, показывает глубокое и полное понимание категорий и основного содержания трудового права; в полном объеме раскрывает понятия и теоретические положения в сфере трудового права	<i>Знает:</i> демонстрирует высокие знания содержания нормативно-правовых актов, показывает глубокое и полное понимание категорий и основного содержания трудового права; в полном объеме раскрывает понятия и теоретические положения в сфере трудового права
	<i>Умеет:</i> испытывает сложности при толковании и применении норм, предусматривающих специфику регулирования труда отдельных категорий	<i>Умеет:</i> в целом сформировавшиеся умения применять нормативные правовые акты и анализировать нормы материального и	<i>Умеет:</i> проявляет высокий уровень знаний нормативных правовых актов, регулирующих трудовые правоотношения, и умений применять их в

	граждан	процессуального права	профессиональной деятельности.
	<i>Владеет:</i> отсутствие владения навыками принятия юридически значимых решений в процессе правового регулирования трудовых правоотношений	<i>Владеет:</i> навыками работы с нормативно — правовыми документами, демонстрирует понимание приобретенных знаний и умений для будущей профессиональной деятельности.	<i>Владеет:</i> навыками работы с нормативно — правовыми документами; навыками анализа норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности.
ПК - 16	<i>Знает:</i> отсутствие знания системы юридических фактов в области правового регулирования общественных отношений в сфере труда, системы доказательств фактов и обстоятельств, имеющих юридическое значение в данной сфере	<i>Знает:</i> в целом сформировавшиеся знания юридических фактов в области правового регулирования труда отдельных категорий работников, системы доказательств фактов и обстоятельств, имеющих юридическое значение в данной сфере	<i>Знает:</i> показывает глубокое и полное понимание содержания нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые правоотношения, правовое регулирование труда отдельных категорий работников, системы доказательств фактов и обстоятельств, имеющих юридическое значение в данной сфере
	<i>Умеет:</i> отсутствие умения выполнять первичную квалификацию правовой формы общественно - трудовых отношений, определять круг обстоятельств, имеющих юридическое значение в конкретной ситуации	<i>Умеет:</i> В целом сформировавшееся умение, на основе действующего трудового законодательства и судебной практики, квалифицировать факты и обстоятельства, связанные с правовым регулированием труда отдельных категорий работников	<i>Умеет:</i> правильно, на основе действующего трудового законодательства и судебной практики, квалифицировать факты и обстоятельства, связанные с правовым регулированием труда отдельных категорий работников
	<i>Владеет:</i> отсутствие владения навыками определения состава обстоятельств, имеющих юридическое значение, а также состава доказательств, их подтверждающих	<i>Владеет:</i> в целом сформировавшееся владение навыками юридического анализа и практического применения норм российского трудового законодательства	<i>Владеет:</i> обладает необходимыми навыками юридического анализа и практического применения норм российского трудового законодательства для

		для решения конкретных практических задач	решения конкретных практических задач
--	--	---	---------------------------------------

**6. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы:**

#### **6.1. Текущая аттестация**

- 1) опрос (ПК-05, ПК - 16)
- 2) тестовые задания (ПК-05, ПК - 16)
- 3) реферат (ПК-05, ПК - 16),
- 4) практическая задача (ПК-05, ПК - 16),

#### **6.2. Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (зачет)**

##### **Примерный перечень вопросов к зачету (ПК-05, ПК-16):**

1. Основания дифференциации правового регулирования труда.
2. Основания и порядок установления особенностей регулирования труда.
3. Особенности регулирования труда в связи с характером и условиями труда.
4. Дифференциация правового регулирования труда в связи с субъектными особенностями работника.
5. Нормативные правовые акты, устанавливающие особенности регулирования труда отдельных категорий работников.
6. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
7. Основания ограничения и применения труда женщин.
8. Перевод беременной женщины на другую работу.
9. Отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком.
10. Предоставление перерывов для кормления ребенка.
11. Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери.
12. Особенности расторжения трудового договора с женщинами и лицами с семейными обязанностями.
13. Особенности трудоустройства несовершеннолетних работников.
14. Запрещение применения труда работников в возрасте до 18 лет.
15. Особенности режима труда и отдыха несовершеннолетних работников.
16. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
17. Материальная ответственность несовершеннолетних работников.
18. Порядок расторжения трудового договора с несовершеннолетним работником.
19. Понятие совместительства и совмещения профессий.
20. Понятие внутреннего и внешнего совместительства.
21. Особенности заключения трудового договора с совместителями.
22. Продолжительность рабочего времени совместителей.
23. Особенности оплаты труда совместителей.
24. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, работающим по совместительству.
25. Дополнительные основания прекращения трудового договора с совместителями.
26. Понятие временных работников.
27. Привлечение временных работников к работе в выходные и праздничные дни.

28. Оплата труда временных работников.
29. Понятие сезонных работников.
30. Особенности заключения трудового договора с сезонными работниками.
31. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска временным и сезонным работникам.
32. Расторжение трудового договора с временными и сезонными работниками.
33. Виды работодателей - физических лиц.
34. Понятие работодателей - субъектов малого предпринимательства.
35. Заключение трудового договора с работодателем - физическим лицом.
36. Режим рабочего времени и времени отдыха работников, заключивших трудовой договор с работодателем - физическим лицом.
37. Прекращение трудового договора, заключенного с работником, работающим у работодателя - физического лица.
38. Понятие домашнего труда.
39. Условия, при которых допускается домашний труд.
40. Особенности труда и отдыха домашних работников.
41. Понятие дистанционной работы.
42. Особенности заключения и расторжения трудового договора с дистанционными работниками.
43. Обеспечение дистанционных работников безопасными условиями труда.
44. Прекращение трудового договора с домашними и дистанционными работниками.
45. Особенности приема на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств.
46. Особенности режима труда и отдыха и условий труда работников транспорта.
47. Уставы и положения о дисциплине труда.
48. Понятие педагогических работников.
49. Право на занятие педагогической деятельностью
50. Основания отстранения от работы педагогических работников.
51. Особенности заключения трудового договора с педагогическими работниками.
52. Порядок проведения аттестации педагогических работников.
53. Продолжительность рабочего времени и ежегодного оплачиваемого отпуска педагогических работников.
54. Дополнительные основания расторжения трудового договора с педагогическими работниками.
55. Особенности заключения трудового договора со спортсменами, с тренерами.
56. Временный перевод спортсмена к другому работодателю.
57. Основания отстранения спортсмена от спортивных соревнований.
58. Особенности трудоустройства несовершеннолетних спортсменов и женщин - спортсменов.
59. Дополнительные гарантии и компенсации тренерам и спортсменам.
60. Основания прекращения трудового договора со спортсменами и тренерами.

**7. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.**

**7.1. Методические рекомендации к сдаче зачета**

Обучающиеся обязаны сдать зачет по предмету «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников», изучаемому в течение семестра, что является формой контроля усвоения обучающимся учебной программы по данной дисциплине.

Результат сдачи зачета по данному учебному курсу оценивается как итог деятельности обучающегося в семестре, а именно — по посещаемости лекций, результатам работы на практических занятиях, выполнения самостоятельной работы. При этом допускается на очной форме обучения пропуск не более 20% занятий, с обязательной отработкой пропущенных семинаров. Обучающиеся, у которых количество пропусков превышает установленную норму, не выполнившие все виды работ и неудовлетворительно работавшие в течение семестра, проходят собеседование с преподавателем, который опрашивает студента на предмет выявления знания основных положений дисциплины.

**Критерии оценки:**

- Оценки «зачтено» заслуживает ответ, удовлетворяющий следующим требованиям:
- прочность знаний в объеме программы курса;
- четкость и системность при изложении ответов;
- свободное и осмысленное пользование юридическими терминами;
- использование при ответе примеров из юридической практики и нормативно-правового материала.

Оценка «не зачтено» выставляется в случае, если ответ не соответствует двум или трем оценочным критериям или по уровню полноты оказывается, ниже требований принятого минимума знаний.

## **ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ДЛЯ ОПРОСА**

### **Перечень контрольных вопросов к модулю 1:**

1. Основания дифференциации правового регулирования труда.
2. Основания и порядок установления особенностей регулирования труда.
3. Особенности регулирования труда в связи с характером и условиями труда.
4. Дифференциация правового регулирования труда в связи с субъектными особенностями работника.
5. Нормативные правовые акты, устанавливающие особенности регулирования труда отдельных категорий работников.
6. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
7. Основания ограничения и применения труда женщин.
8. Особенности расторжения трудового договора с женщинами и лицами с семейными обязанностями.
9. Особенности трудоустройства несовершеннолетних работников.
10. Особенности режима труда и отдыха несовершеннолетних работников.
11. Понятие совместительства и совмещения профессий.
12. Особенности заключения трудового договора с совместителями.
13. Дополнительные основания прекращения трудового договора с совместителями.
14. Понятие временных работников.

### **Перечень контрольных вопросов к модулю 2:**

1. Понятие сезонных работников.
2. Особенности заключения трудового договора с сезонными работниками.
3. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска временным и сезонным работникам.
4. Расторжение трудового договора с временными и сезонными работниками.
5. Виды работодателей - физических лиц.
6. Понятие работодателей - субъектов малого предпринимательства.
7. Особенности заключения и расторжения трудового договора с дистанционными работниками.
8. Обеспечение дистанционных работников безопасными условиями труда.
9. Особенности приема на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств.
10. Понятие педагогических работников.
11. Право на занятие педагогической деятельностью
12. Основания отстранения от работы педагогических работников.
13. Особенности заключения трудового договора с педагогическими работниками.
14. Дополнительные основания расторжения трудового договора с педагогическими работниками.
15. Особенности заключения трудового договора со спортсменами, с тренерами.

**Фонд тестовых заданий**  
**по дисциплине «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников»**

1. При невозможности предоставить беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит:
  - а) увольнению, с сохранением среднего заработка за три месяца;
  - б) освобождению от работы с сохранением среднего заработка;
  - в) освобождению от работы без сохранения среднего заработка.
2. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком продолжительностью:
  - а) один год;
  - б) полтора года;
  - в) три года.
3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа продолжительностью:
  - а) не менее 20 минут каждый;
  - б) не менее 30 минут каждый;
  - в) не менее 40 минут каждый.
4. Направление беременных женщин в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни:
  - а) запрещается;
  - б) разрешается с их согласия;
  - в) разрешается в любых случаях.
5. Расторжение трудового договора с беременными женщинами по инициативе работодателя:
  - а) не допускается ни по каким основаниям;
  - б) допускается только по основаниям, указанным в ТК РФ;
  - в) не допускается, за исключением ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.
6. Женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя:
  - а) перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
  - б) по окончании отпуска по уходу за ребенком;перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него.
7. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет по инициативе работодателя:
  - а) не допускается;
  - б) допускается при любых обстоятельствах;
  - в) допускается по некоторым основаниям.
8. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются:
  - а) восемь дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц;
  - б) шесть дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц;
  - в) четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.
9. Применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию:

- а) разрешается с согласия профсоюзов;
  - б) разрешается с согласия комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав;
  - в) запрещается.
10. Переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей:
- а) запрещается;
  - б) разрешается;
  - в) запрещается, если превышают установленные для них предельные нормы.
11. Лица, получившие общее образование или получающие общее образование, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и достигшие возраста:
- а) пятнадцати лет;
  - б) четырнадцати лет;
  - в) шестнадцати лет.
12. При временной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается:
- а) с учетом сокращенной продолжительности работы;
  - б) как при полной продолжительности ежедневной работы;
  - в) в соответствии с коллективным договором.
13. Работникам в возрасте до восемнадцати лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется:
- а) продолжительностью 31 календарный день;
  - б) продолжительностью 36 календарных дней;
  - в) продолжительностью 28 календарных дней.
14. При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник обязан предъявить:
- а) паспорт и трудовую книжку;
  - б) паспорт и документ об образовании;
  - в) паспорт, документ об образовании и справку о характере и условиях труда по основному месту работы.
15. Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается:
- а) с неограниченным числом работодателей;
  - б) с одним работодателем;
  - в) законом не определено.
16. Работа по совместительству может выполняться работником:
- а) только по основной работе;
  - б) только у других работодателей;
  - в) как по месту его основной работы, так и у других работодателей.
17. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству:
- а) не должна превышать четырех часов в день;
  - б) не должна превышать восьми часов в неделю;
  - в) двух часов в день.
18. Совместителям ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляются:
- а) в любое удобное для них время;
  - б) по общим правилам;
  - в) одновременно с отпуском по основной работе.
19. Совместителям, одновременно работающим и получающим образование, гарантии и компенсации предоставляются:
- а) только по основному месту работы;
  - б) как по основной работе, так и на работе по совместительству;
  - в) предоставляются на усмотрение работодателя.

20. При приеме на работу на срок до двух месяцев испытательный срок работникам:
- а) не устанавливается;
  - б) устанавливается продолжительностью две недели;
  - в) устанавливается продолжительностью десять дней.
21. Временным работникам ежегодный оплачиваемый отпуск:
- а) не предоставляется;
  - б) предоставляется продолжительностью шесть рабочих дней;
  - в) предоставляется продолжительностью два рабочих дня за каждый отработанный месяц.
22. Работодатель обязан предупредить временного работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под роспись:
- а) не менее чем за три календарных дня;
  - б) не менее чем за семь календарных дней;
  - в) не менее чем за десять календарных дней.
23. Сезонными признаются работы, которые, как правило, не превышают:
- а) шести месяцев;
  - б) трех месяцев;
  - в) двух месяцев.
24. Работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем обязан в уведомительном порядке зарегистрировать факт трудовой договора:
- а) в государственной инспекции труда;
  - б) в органе местного самоуправления;
  - в) в органах службы занятости.
25. Порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков определяются:
- а) по соглашению между работником и работодателем - физическим лицом;
  - б) определено в ТК РФ;
  - в) определено в локальных актах работодателя.
26. Работодатель - физическое лицо об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме предупреждает работника не менее чем за:
- а) 14 календарных дней
  - б) 7 календарных дней;
  - в) 10 календарных дней.
27. Трудовой договор с работником, работающим у работодателя - физического лица, может быть прекращен:
- а) по общим основаниям, предусмотренным ТК РФ;
  - а) по основаниям, предусмотренным трудовым договором;
  - в) только по соглашению сторон.
28. При выполнении работы на дому надомник:
- а) не вправе привлекать к работе членов семьи;
  - б) может выполнять работу с участием членов семьи;
  - в) работа может выполняться лично надомником.
29. Расторжение трудового договора с надомниками производится по основаниям:
- а) предусмотренным коллективным договором;
  - б) предусмотренным трудовым договором;
  - в) предусмотренным локальными актами работодателя.
30. Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции:
- а) вне места нахождения работодателя;
  - б) удаленная работа;

- в) не зависимо от места расположения работодателя.
31. Работники, принимаемые на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, должны пройти:
- а) проверку навыков вождения;
  - б) профессиональное обучение;
  - в) проверку знаний правил дорожного движения.
32. Для работников, принимаемых на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств предусмотрено:
- а) прохождение обязательного предварительного медицинского осмотра;
  - б) прохождение предварительного медицинского осмотра, если это установлено в коллективном договоре;
  - в) прохождение предварительного медицинского осмотра только по требованию работодателя.
33. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие:
- а) высшее педагогическое образование;
  - б) образовательный ценз;
  - в) среднее специальное образование.
34. Заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу вуза, предшествует:
- а) избрание по конкурсу;
  - б) избрание на должность;
  - в) назначение на должность.
35. Обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры спортсменов
- а) за счет собственных средств;
  - б) за счет средств работодателя;
  - в) за счет бюджетных средств.
36. Временный перевод спортсмена с его письменного согласия к другому работодателю допускается сроком:
- а) на один год;
  - б) на два года;
  - в) на три года.
37. Спортсмен имеет право расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе, предупредив об этом работодателя:
- а) не позднее чем за две недели;
  - б) не позднее чем за один месяц;
  - в) не позднее чем за три дня.
38. В период временной нетрудоспособности работника работодатель обязан:
- а) оказывать материальную помощь;
  - б) производить доплату к пособию по временной нетрудоспособности;
  - в) выплачивается компенсация.
39. В случае отстранения спортсмена от участия в спортивных соревнованиях:
- а) за ним сохраняется заработная плата;
  - в) за ним сохраняется часть заработной платы;
  - в) заработная плата за весь этот период не выплачивается.

***Критерии оценивания:***

**Оценка «отлично»** выставляется при решенных верно 85 — 100% заданий.

**Оценка «хорошо»** выставляется при решенных верно 70 — 84% заданий.

**Оценка «удовлетворительно»** выставляется при решенных верно 50 — 69% заданий.

**Оценка «неудовлетворительно»** выставляется при решенных верно менее 50 % заданий.

**Комплект практических задач  
по дисциплине «Особенности регулирования труда отдельных категорий  
работников»**

1. Спустя шесть месяцев с момента рождения ребенка, Тихонова заключила трудовой договор, в который работодатель включил условие об испытательном сроке. Тихонова не стала возражать против установления ей испытательного срока. Законно ли это? Каким категориям работников при приеме на работу не устанавливается испытательный срок?

2. Селезнев развелся с женой и решением суда их двухлетний ребенок оставлен с ним. В связи с этим Селезнев попросил начальство установить ему неполный рабочий день, в чем ему отказали. Правомерен ли отказ? Распространяются ли гарантии и льготы, предусмотренные трудовым законодательством для матерей, имеющих малолетних детей, на отцов?

3. Смирнова устроилась на работу по срочному трудовому договору на один год. Спустя десять месяцев работы она написала заявление о предоставлении отпуска по беременности и родам. Работодатель ей отказал, объяснив это тем, что срок договора заканчивается через два месяца. Правомерны ли действия работодателя?

4. При приеме на работу работодатель потребовал от Орловой медицинскую справку, так как было очевидно, что она находится в состоянии беременности, а работодатель желал убедиться, что Орлова сможет выполнять работу по трудовому договору. Орлова отказалась представить справку, поскольку для выполнения данной работы не требуется обязательного предварительного медицинского осмотра. Работодатель отказал в приеме на работу, так как не было представлено справки из медицинского учреждения. Правильно ли поступил работодатель? Что может предпринять Орлова в подобной ситуации?

5. Кулагина была принята на работу с испытательным сроком в три месяца. Через два месяца работодатель предупредил ее о том, что трудовой договор будет расторгнут, поскольку результат испытания неудовлетворительный. После предупреждения Кулагина представила справку о том, что она находится в состоянии беременности. Как следует поступить работодателю в такой ситуации?

6. Жукова обратилась к работодателю с просьбой перевести ее на другую работу, так как она находится в состоянии беременности и выполнять прежнюю работу не может. Как следует поступить работодателю? Что является основанием для перевода беременной женщины? Как быть, если у работодателя отсутствует другая подходящая работа? Как производится оплата труда при переводе на другую работу и при отстранении беременной женщины?

7. Петрова, являясь юрисконсультантом ОАО, в течение последнего года участвовала в качестве представителя ОАО в важном деле, рассматриваемом арбитражным судом. После подачи и рассмотрения надзорной жалобы, дело было назначено к рассмотрению в Президиуме ВАС РФ. На тот момент Петрова, находясь на раннем сроке беременности, попросила генерального директора ОАО направить именно ее в командировку в г. Москву, так как она лучше других знает все обстоятельства дела. Как следует поступить работодателю?

8. каникул в ОАО в качестве курьера. Когда мать Ивлева узнала о том, что он работает, она обратилась к руководителю ОАО с требованием расторгнуть трудовой договор с ее сыном, поскольку она своего согласия не давала на заключение трудового договора. Как правильно поступить в данной ситуации? Какие существуют особенности заключения трудового договора с лицами в возрасте 14 лет?

9. Несовершеннолетний Васечкин был принят на работу без прохождения предварительного медицинского осмотра. Какие неблагоприятные последствия могут

наступить для работодателя в подобной ситуации?

10. 17-летний Иванов 1-го февраля 2012 года заключил трудовой договор с ООО «Ромашка». 16 августа 2012 г. Ему исполнилось 18 лет. При предоставлении отпуска в октябре 2012 г. возник вопрос: какой продолжительности должен быть предоставлен отпуск?

11. 16-летнему Васильеву был установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один месяц, при котором две недели Васильев работал по 38 часов, а оставшиеся две недели по 32 часа. Имеется ли нарушение трудового законодательства в данной ситуации?

12. Студентка заочного отделения вуза 17-летняя Волкова была принята на должность секретаря в ООО с окладом 8 тысяч рублей. На рабочем компьютере она решила распечатать курсовую работу. В этот момент бумага в принтере застряла, она решила ее достать, в результате принтер был сломан. Стоимость ремонта составила 15 тысяч рублей. Работодатель потребовал в полном объеме возместить стоимость ремонта. Какую материальную ответственность несут несовершеннолетние работники? Возможно ли взыскание с работника в полном объеме причиненного работодателю прямого действительного ущерба? В каком размере возможно взыскать с Волковой стоимость ремонта принтера

13. С Ивановым был заключен трудовой договор сроком на три года. В период действия трудового договора о работе по совместительству он уволился с основного места работы. Как поступать в подобной ситуации? Необходимо ли переоформлять трудовой договор о работе по совместительству в трудовой договор по основному месту работы? Обязан ли это делать работодатель, если работник настаивает на этом? Если да, то какой срок и время работы указывать? Как оформлять запись в трудовой книжке?

14. Сахов был принят в ОАО на работу по совместительству. Через три дня он потребовал оформления трудовой книжки. Возможно ли оформление трудовой книжки по месту работы по совместительству? Каким образом оформляется запись в трудовую книжку о работе по совместительству?

15. Агарков принят в ООО на работу по совместительству на должность юрисконсульта, ему установлена продолжительность рабочего времени 20 часов в неделю и должностной оклад, соответствующий должностному окладу работника, работающего 40 часов в неделю. Возможно ли установлению совместителю продолжительность рабочей недели 20 часов? Возможно ли установление оклада в размере, соответствующем размеру оклада за полную продолжительность рабочего времени?

16. Петросян заключил с организацией трудовой договор сроком на шесть месяцев. По истечении этого срока он потребовал предоставления ему отпуска продолжительностью 28 календарных дней, указывая на то, что заключение срочного трудового договора не влияет на объем трудовых прав работников. Отпуск какой продолжительности должен быть предоставлен Петросяну?

17. Миронова, имеющая ребенка в возрасте двух лет, была привлечена работодателем к работе, осуществляемой вахтовым методом. Она отказалась от ее выполнения. Работодателем применен к ней дисциплинарное взыскание в виде выговора. Правомерно ли поступил работодатель? Может ли Миронова обжаловать приказ о наложении дисциплинарного взыскания, в какой орган по рассмотрению трудовых споров?

18. Ряд работников были направлены работодателем на работу, осуществляемую вахтовым методом. При получении заработной платы работники обнаружили, что при учете рабочего времени работодателем не принято во внимание время, затраченное ими на дорогу к месту выполнения работы и обратно. Работники обратились в КТС. Может ли КТС разрешать данный спор? Какое решение надлежит принять КТС?

19. 17-летний Соколов, вступивший в зарегистрированный брак, решил заключить трудовой договор с Еремеевой для работы в качестве няни его ребенка. Родители Соколова возражали против заключения договора, поскольку ему еще не исполнилось 18 лет. Может Соколов в такой ситуации выступать самостоятельно в качестве работодателя? Если может, то в качестве какой категории работодателей он будет выступать? Должен ли он оформить трудовую книжку Еремеевой?

20. Индивидуальный преподаватель уволил нескольких работников по п. 2 ст. 81 ТК РФ. Работники обжаловали приказ об увольнении, указав на то, что в нарушение требований ст. 180 ТК РФ, они были предупреждены о предстоящем увольнении за две недели. Возможно ли расторжение трудового договора с индивидуальным предпринимателем по названному основанию? Какой порядок увольнения?

21. Между частным нотариусом и гражданином был заключен трудовой договор о работе в качестве помощника нотариуса. После 6 месяцев работы работник попросил выдать копию трудовой книжки для представления в банк. Нотариус сообщил, что может выдать только копию приказа о приеме на работу, а вести трудовую книжку он не обязан. Кто прав в данной ситуации?

22. Водителю Вишнякову по результатам периодического медицинского осмотра был рекомендован труд, не связанный с непосредственным управлением транспортным средством. На основании такого заключения руководитель перевел Вишнякова на другую работу. Вишняков с переводом не согласен и желает продолжать работать в качестве водителя. Дайте правовую оценку ситуации.

23. Водитель Кузнецов, управляя личным автомобилем, нарушил правила дорожного движения. В результате был лишен права управления транспортным средством на срок один месяц. Имеет ли работодатель право расторгнуть с ним трудовой договор? Дайте правовую оценку ситуации.

24. Проскурин был избран директором ООО, и с ним был заключен трудовой договор. Через месяц выяснилось, что к Проскурину три месяца назад было применено административное наказание в виде дисквалификации. Имеет ли место нарушение законодательства при заключении трудового договора с Проскуриным? Какие могут наступить последствия? Как следовало поступить при заключении трудового договора? Что делать с заключенным трудовым договором в подобной ситуации?

25. С генеральным директором ОАО трудовой договор был заключен сроком на пять лет с 1 октября 2007 г. по 30 сентября 2012 г. Собрание совета директоров, к компетенции которого отнесено избрание генерального директора, было назначено на 20 октября 2012 г. в связи со сложившейся ситуацией возник ряд вопросов. Кто будет исполнять обязанности генерального директора до избрания нового? Как оформить его полномочия? При избрании на новый срок прежнего генерального директора необходимо ли делать запись в трудовой книжке о прекращении трудового договора и заключении нового? Если да, то с какой даты?

26. Громова А. работает по трудовому договору в кафе «Аура» и занимается поставкой кондитерских изделий, изготавливаемых ею на дому. Директор кафе решил самостоятельно забрать продукцию у Громовой и заодно проверить рабочее место. Вследствие чего он обнаружил, что духовой шкаф не исправный. Директор потребовал в трехдневный срок устранить неисправности, в ином случае трудовой договор с ней будет расторгнут. На что Громова потребовала выплатить компенсацию за износ духовки, так как использовала ее более года только для изготовления кондитерских изделий для кафе. Также она заявила, что директор не имел права обследовать ее жилище - бытовые условия самостоятельно. Как разрешить данную ситуацию?

27. Работник Михеев, осуществляющий свои трудовые обязанности на дому, обратился к работодателю с претензией по поводу выплаченной заработной платы, указав, что работа в

выходные дни была оплачена в одинарном размере, а время, потраченное на получение необходимого сырья, вообще не было включено. Каковы особенности оплаты труда надомных работников? Разрешите ситуацию.

28. Акимова была принята на работу в редакцию газеты «Правда» на должность корреспондента с условием, что материалы статей она будет готовить дома, используя свой ПК, а в редакцию приходить для их сдачи.

29. По истечении месяца работы Акимова обратилась к работодателю с просьбой об оплате «интернета» и части электроэнергии, в чем ей было отказано. Правомерна ли просьба Акимовой?

30. Лаврова А. заключила трудовой договор о дистанционной работе путем обмена электронными документами. По истечении 5 дней, она обратилась к работодателю с просьбой предоставить экземпляр трудового договора на бумажном носителе. Работодатель, ссылаясь на свою занятость, объяснил, что второй экземпляр трудового договора Лавровой А. будет предоставлен в течение месяца. Правомерны ли действия сторон трудового договора?

31. Кошкин заключил с фирмой «Спектр» трудовой договор о дистанционной работе. В трудовом договоре был прописан график работы, с чем был не согласен Кошкин, считающий, что дистанционный работник должен сам определить свой режим работы. Правомерны ли претензии Кошкина?

32. Горбунов И., осуществляющий пассажирские перевозки на автобусе «Ростов - Москва» (продолжительность пути 16 часов) подал заявление работодателю о предоставлении ему второго водителя - напарника, так как управлять автобусом 16 часов подряд крайне сложно, на что ему было отказано, ввиду отсутствия незадействованных водителей. Правомерны ли действия работодателя? Дайте правовую оценку позиции сторон.

33. Алексей, работая водителем в компании «РЕД - такси», решил устроиться на работу по совместительству в другую компанию по перевозке пассажиров «Пчелка». Алексей был принят на работу по совместительству.

34. Существует ли особый порядок приема на работу транспортных работников? Правомерен ли прием на работу по совместительству Алексея?

35. Чернышов А., работавший учителем физкультуры, по истечении года после увольнения по собственному желанию решил вновь устроиться в школу. Однако в приеме на работу ему было отказано, поскольку он был подвергнут уголовному преследованию за преступление против жизни и здоровья. Объяснения Чернышова, что он привлекался по ч. 2 ст. 114 УК РФ и уголовное преследование было прекращено по п. 2 ч. 1 ст. 24 УПК РФ, никакого воздействия на директора не оказали. Разрешите ситуацию.

36. С научным работником К. был заключен срочный трудовой договор. Спустя год работы, работодатель потребовал пройти аттестацию. К. отказался от этого, в связи с чем был уволен. Правомерны ли действия работодателя?

37. Колосов, увидев объявление о приеме на работу тренером в ДЮСШ «Олимп», обратился в отдел кадров. Там ему разъяснили, что с ним будет заключен срочный трудовой договор на один год, в его должностные обязанности входит: тренировка одного спортсмена в течение года; в рабочее время он должен носить только фирменную одежду ДЮСШ «Олимп», которую он должен приобрести за свои средства; при увольнении он должен предупредить работодателя не менее чем за один месяц, так как при расторжении трудового договора по собственному желанию он должен будет выплатить денежную компенсацию в пользу работодателя. Оцените предлагаемые условия трудового договора со ссылкой на статьи ТК РФ.

38. Игроку футбольной команды «Кубок» Илье (14 лет) предложили работу в футбольной команде «Нация» с заключением срочного трудового договора на четыре года. Каковы

особенности заключения трудового договора с несовершеннолетними спортсменами?

***Критерии оценивания:***

**Оценка «отлично»** выставляется при решенных верно 85 — 100% заданий.

**Оценка «хорошо»** выставляется при решенных верно 70 — 84% заданий.

**Оценка «удовлетворительно»** выставляется при решенных верно 50 — 69% заданий.

**Оценка «неудовлетворительно»** выставляется при решенных верно менее 50 % заданий.

## Темы рефератов по дисциплине

### «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников»

1. Основания и порядок установления особенностей регулирования труда отдельных категорий работников.
2. Время отдыха лиц с семейными обязанностями.
3. Прием на работу женщин. Перевод женщины на другую работу.
4. Прекращение трудовых отношений с женщинами и лицами с семейными обязанностями.
5. Расторжение трудового договора с работником в возрасте до 18 лет.
6. Рабочее время работников в возрасте до 18 лет.
7. Нормирование и оплата труда работников в возрасте до 18 лет.
8. Дисциплинарная и материальная ответственность несовершеннолетних работников.
9. Особенности заключения и содержания трудового договора с лицами, работающими по совместительству.
10. Особенности расторжения трудового договора с лицами, работающими по совместительству.
11. Рабочее время лиц, работающих по совместительству.
12. Понятие временных и сезонных работ.
13. Особенности заключения и изменения трудового договора с временными и сезонными работниками.
14. Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха временных и сезонных работников.
15. Общие положения о работе вахтовым методом. Ограничения на работы вахтовым методом.
16. Продолжительность вахты. Режим труда и отдыха при работе вахтовым методом.
17. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом.
18. Физическое лицо как работодатель в трудовых отношениях.
19. Понятие надомников. Условия, при которых допускается надомный труд.
20. Районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, гарантии и компенсации лицам, работающим в них, трудовой стаж, необходимый для их получения.
21. Оплата труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.
22. Прием на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств.
23. Дисциплина работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств.
24. Понятие педагогических работников. Право на занятие педагогической деятельностью.
25. Рабочее время и время отдыха педагогических работников.
26. Аттестация педагогических работников.
27. Особенности заключения трудового договора со спортсменами и тренерами.
28. Прекращение трудового договора со спортсменами и тренерами.
29. Гарантии и компенсации спортсменам и тренерам.
30. Понятие руководителя организации и члена коллегиального исполнительного органа организации.
31. Изменение трудового договора с руководителем организации.
32. Прекращение трудового договора с руководителем организации.
33. Рабочее время и время отдыха руководителя организации.
34. Дисциплинарная и материальная ответственность руководителя организации.

35. Особенности регулирования труда работников государственных корпораций, компаний.
36. Особенности регулирования труда медицинских работников.
37. Особенности регулирования труда дистанционных работников.
38. Отличие надомных и дистанционных работников.
39. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.
40. Международные и российские нормативные правовые акты, устанавливающие особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

***Критерии оценивания:***

**Оценка «отлично»** выставляется при решенных верно 85 — 100% заданий.

**Оценка «хорошо»** выставляется при решенных верно 70 — 84% заданий.

**Оценка «удовлетворительно»** выставляется при решенных верно 50 — 69% заданий.

**Оценка «неудовлетворительно»** выставляется при решенных верно менее 50 % заданий.