



**Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ИГУ»)**

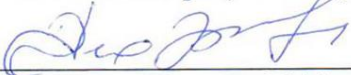
**Факультет (институт) Юридический институт
Кафедра гражданского права**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине «Трудовое право»
код **Б1.Б.16**
направление подготовки **40.03.01 «Юриспруденция»**
направленность (профиль) **государственно-правовой**
год набора **2014 г.**

**Иркутск
2017**

Разработан в соответствии с ФГОС ВО, утвержденным Приказом
Министерства образования и науки РФ от 1 декабря 2016 г. № 1511

Согласовано с УМК факультета (института)



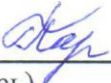
Протокол № 9 от 24 мая 2017 г.
Зам. Председателя Э.В. Георгиевский

Рекомендовано кафедрой



Протокол № 9 от 24 мая 2017 г.
Зав. кафедрой А.В. Климович

Разработчики:



(подпись)

доцент
(занимаемая должность)

О.А.Парягина
(инициалы, фамилия)

(подпись)

(занимаемая должность)

(инициалы, фамилия)

ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по учебной дисциплине Трудовое право

код – Б1.Б.16

направление – 40.03.01 «Юриспруденция»,

профиль – государственно-правовой

наименование УГС (укрупненная группа специальностей) – 40. 03. 01.

1. Компетенции (дескрипторы компетенций), формируемые в процессе изучения дисциплины

Индекс и Наименование компетенции (в соответствии с ФГОС ВО)	Признаки проявления компетенции/ дескриптора (ов) в соответствии с уровнем формирования в процессе освоения дисциплины
ОК-6 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Базовый уровень: Понимает социальную значимость культуры поведения, готовности к кооперации с коллегами, работе в коллективе. Продвинутый уровень: Дает правовую оценку социальной значимости культуры поведения, готовности к работе в коллективе, учитывая социальные, этнические, конфессиональные, культурные особенности представителей различных социальных общностей в процессе профессионального взаимодействия в коллективе.
ОПК-4 способность сохранять и укреплять доверие общества к юридическому сообществу	Базовый уровень: Понимает социальную значимость сохранения и укрепления доверие общества к юридическому сообществу. Продвинутый уровень: Дает правовую оценку сохранения и укрепления доверие общества к юридическому сообществу.
ПК-5 способность применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности	Базовый уровень: Возможность эффективно осуществлять применение нормативных правовых актов, а также реализовывать нормы материального и процессуального права. Продвинутый уровень: Возможность эффективно осуществлять применение нормативных правовых актов, а также реализовывать нормы материального и процессуального права, а также возможность анализировать проблемные ситуации, связанные с применением законодательства.
ПК-6 способность юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства	Базовый уровень: Возможность эффективно осуществлять правильную квалификацию фактов и обстоятельств. Продвинутый уровень: Возможность эффективно осуществлять правильную квалификацию фактов и обстоятельств в том числе с участием разных по статусу субъектов.

2. В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать: задачи и систему трудового права, место и значение трудового права в системе права, его социальную ценность; принципы трудового права, их виды, содержание, значение и взаимодействие; понятие и виды источников трудового права, их действие во

времени, в пространстве и по кругу лиц; понятие и виды правоотношений в сфере действия трудового права, признаки трудового правоотношения, основания его возникновения, изменения, прекращения; понятие и виды субъектов в трудовом праве; понятие, принципы, уровни, формы социального партнерства в сфере труда, участие работников в управлении производством в установленных законодательством формах; основы организации занятости населения, социальные гарантии и компенсации гражданам, нуждающимся в трудоустройстве; понятие трудового договора, правила его изменения прекращения, особенности регулирования отдельных видов трудового договора; понятие и нормативы рабочего времени и времени отдыха; государственные гарантии в области оплаты труда; гарантии и компенсации работникам при исполнении государственных и общественных обязанностей; формы реализации права работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование; понятие и виды дисциплинарной ответственности работников; условия и пределы материальной ответственности работников и работодателей; понятие охраны труда, государственные нормативные требования охраны труда; систему органов государственного надзора (контроля) в области охраны труда; общественный контроль в области охраны труда; способы защиты трудовых прав, включая самозащиту, защиту профсоюзами трудовых прав работников; понятие и виды трудовых споров; порядок рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Уметь: правильно применять трудовой закон и разъяснять его; проверять правильность применения трудового закона; юридически грамотно мотивировать свою позицию по вопросам трудового права; находить необходимую правовую информацию по вопросам трудового права и правильно ее использовать.

Владеть: - культурой мышления, способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения;

- навыками решения практических задач;
- навыками подготовки юридических документов
- различными методами и формами организации самостоятельной работы.

3. Программа оценивания контролируемой компетенции:

Тема или раздел дисциплины ¹	Формируемый признак компетенции	Показатель	Критерий оценивания	Наименование ОС ²	
				ТК ³	ПА ⁴
Раздел 1. Общая часть (темы 1-6)	ОК-6, ОПК-4, ПК-5, ПК-6	Умение ориентироваться в гражданском законодательстве, толковать трудовые нормы принципы регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений..	Критерии оценки знаний при проведении текущего контроля с использованием тестовых заданий: Оценка «отлично» выставляется, если студент правильно решил от 80 до 100 % заданий; Оценка «хорошо» выставляется, если студент решил правильно от 60 до 80 % заданий; Оценка «удовлетворительно» выставляется, если студент решил правильно 50-60 % заданий; Оценка «неудовлетворительно» и «незачтено» ставится, если студент ответил менее, чем на 50 % заданий; Оценка «зачтено» ставится, если ответил более чем на 50 % заданий.	Вопросы по темам и разделам. Фонд тестовых заданий	Зачет, экзам

		<p>Проверять правильность применения трудового закона, обладать навыками законодательной техники, знать и умело применять ее основные средства и способы, обладать навыками составления нормативных актов. Обладать культурой мышления, способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения.</p>	<p>Критерии оценки знаний студентов при проведении текущего и промежуточного контроля с использованием вопросов для зачета и экзамена:</p> <p>Оценка «отлично» ставится студенту, ответ которого содержит:</p> <ul style="list-style-type: none"> глубокое знание программного материала, а также основного содержания и новаций лекционного курса по сравнению с учебной литературой; знание концептуально-понятийного аппарата курса; знание монографической литературы по курсу, а также говорит о способности самостоятельно критически оценивать основные положения курса; увязывать теорию с практикой. <p>Оценка «отлично» не ставится в случаях систематических пропусков студентом семинарских и лекционных занятий по неуважительным причинам, отсутствия активного участия на семинарских занятиях, а также неправильных ответов на дополнительные вопросы преподавателя.</p> <p>Оценка «хорошо» ставится студенту, ответ которого свидетельствует:</p> <ul style="list-style-type: none"> о полном знании материала по программе; о знании рекомендованной литературы, а также содержит в целом правильное, но не всегда точное и аргументированное изложение материала. <p>Оценка «хорошо» не ставится в случаях пропусков студентом занятий по неуважительным причинам.</p> <p>Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, ответ которого содержит:</p> <ul style="list-style-type: none"> поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии курса; стремление логически четко построить ответ, а также говорит о возможности последующего обучения. <p>Оценка «зачтено» ставится на зачете студентам, уровень знаний которых соответствует требованиям, установленным в п. п. «оценка удовлетворительно»),</p>		
--	--	---	---	--	--

			<p>«оценка хорошо», «оценка отлично» настоящих критериев.</p> <p>Оценки «неудовлетворительно» и «не зачтено» ставятся студенту, имеющему существенные пробелы в знании основного материала по программе, а также допустившему принципиальные ошибки в изложении.</p>		
<p>Раздел 2. Особенная часть (темы 7-18)</p>	<p>ОК-6, ОПК-4, ПК-5, ПК-6</p>	<p>Способен влиять на соблюдение трудового законодательства различными субъектами права и обеспечивать неукоснительное выполнение различных положений трудового законодательства.</p> <p>Должен уметь перечислять основные положения трудового права как науки и учебной дисциплины, касающиеся индивидуальных и коллективных прав субъектов в сфере труда. Знать и различать особенности регулирования труда отдельных категорий работников...</p> <p>Должен уметь оперировать трудовыми правовыми понятиями и категориями.</p>	<p>Критерии оценки знаний при проведении текущего контроля с использованием тестовых заданий:</p> <p>Оценка «отлично» выставляется, если студент правильно решил от 80 до 100 % заданий;</p> <p>Оценка «хорошо» выставляется, если студент решил правильно от 60 до 80 % заданий;</p> <p>Оценка «удовлетворительно» выставляется, если студент решил правильно 50-60 % заданий;</p> <p>Оценка «неудовлетворительно» и «не зачтено» ставится, если студент ответил менее, чем на 50 % заданий;</p> <p>Оценка «зачтено» ставится, если ответил более чем на 50 % заданий.</p> <p>Критерии оценки знаний студентов при проведении текущего и промежуточного контроля с использованием вопросов для зачета и экзамена:</p> <p>Оценка «отлично» ставится студенту, ответ которого содержит:</p> <ul style="list-style-type: none"> глубокое знание программного материала, а также основного содержания и новаций лекционного курса по сравнению с учебной литературой; знание концептуально-понятийного аппарата курса; знание монографической литературы по курсу, <p>а также говорит о способности:</p> <ul style="list-style-type: none"> самостоятельно критически оценивать основные положения курса; увязывать теорию с практикой. <p>Оценка «отлично» не ставится в случаях систематических пропусков студентом семинарских и лекционных занятий по неуважительным причинам, отсутствия активного участия на семинарских занятиях, а также неправильных ответов на дополнительные вопросы преподавателя.</p> <p>Оценка «хорошо» ставится студенту,</p>	<p>Вопросы по темам и разделам.</p> <p>Фонд тестовых заданий</p>	<p>Зачет, экзамен</p>

		Использовать трудовую терминологию, а также навыки работы с трудовыми актами	<p>ответ которого свидетельствует:</p> <ul style="list-style-type: none"> о полном знании материала по программе; о знании рекомендованной литературы, а также содержит в целом правильное, но не всегда точное и аргументированное изложение материала. <p>Оценка «хорошо» не ставится в случаях пропусков студентом занятий по неуважительным причинам.</p> <p>Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, ответ которого содержит:</p> <ul style="list-style-type: none"> поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии курса; стремление логически четко построить ответ, а также говорит о возможности последующего обучения. <p>Оценка «зачтено» ставится на зачете студентам, уровень знаний которых соответствует требованиям, установленным в п. п. «оценка удовлетворительно», «оценка хорошо», «оценка отлично» настоящих критериев.</p> <p>Оценки «неудовлетворительно» и «не зачтено» ставятся студенту, имеющему существенные пробелы в знании основного материала по программе, а также допустившему принципиальные ошибки в изложении.</p>		
--	--	--	---	--	--

² ОС – оценочное средство

³ ТК – текущий контроль

⁴ ПА – промежуточная аттестация

4. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:

Зачетно-экзаменационные материалы:

Вопросы для зачета (Общая часть):

1. Предмет трудового права
2. Метод трудового права
3. Отграничение трудового права от смежных отраслей права
4. Система трудового права
5. Принципы трудового права
6. Запрещение дискриминации в сфере труда и принудительного труда
7. Цели и задачи трудового законодательства. Общая характеристика и классификация источников трудового права
8. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере регулирования труда

9. Регулирование отношений в сфере труда актами органов местного самоуправления, локальными правовыми актами и в договорном порядке. Порядок учета мнения профоргана при принятии локальных нормативных актов о труде
10. Международная организация труда. Акты и нормы международного права в сфере труда
11. Действие источников трудового права по кругу лиц. Общее и специальное законодательство о труде
12. Действие источников трудового права во времени и в пространстве. Исчисление сроков в трудовом праве
13. Понятие трудового правоотношения и его отграничение от смежных правоотношений
14. Основания возникновения, изменения, прекращения трудовых правоотношений
15. Трудовая правосубъектность работника. Основные права и обязанности работника
16. Трудовая правосубъектность работодателя. Основные права и обязанности работодателя
17. Право на объединение в профессиональные союзы и организационно-правовые основы их деятельности
18. Основные права профессиональных союзов и гарантии их деятельности
19. Общественный контроль в сфере труда. Право профессиональных союзов на осуществление общественного контроля за соблюдением трудового законодательства
20. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа. Гарантии в сфере труда для выборных профсоюзных работников
21. Понятие, принципы, система и формы социального партнерства
22. Стороны социального партнерства и их представители. Объединения работодателей.
23. Органы социального партнерства
24. Коллективные переговоры. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах
25. Понятие, содержание, структура коллективного договора
26. Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения. Действие, изменение и дополнение коллективного договора
27. Понятие, виды, содержание, структура соглашений
28. Порядок разработки проекта соглашения и его заключения. Действие, изменение и дополнение соглашения
29. Регистрация коллективного договора, соглашения. Контроль за их выполнением. Ответственность сторон социального партнерства
30. Право работников на участие в управлении организацией и основные формы его реализации

Вопросы для экзамена:

1. Предмет трудового права
2. Метод трудового права
3. Отграничение трудового права от смежных отраслей права
4. Система трудового права
5. Принципы трудового права
6. Запрещение дискриминации в сфере труда и принудительного труда
7. Цели и задачи трудового законодательства. Общая характеристика и классификация источников трудового права
8. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере регулирования труда
9. Регулирование отношений в сфере труда актами органов местного самоуправления, локальными правовыми актами и в договорном порядке. Порядок учета мнения профоргана при принятии локальных нормативных актов о труде

10. Международная организация труда. Акты и нормы международного права в сфере труда
11. Действие источников трудового права по кругу лиц. Общее и специальное законодательство о труде
12. Действие источников трудового права во времени и в пространстве. Исчисление сроков в трудовом праве
13. Понятие трудового правоотношения и его отграничение от смежных правоотношений
14. Основания возникновения, изменения, прекращения трудовых правоотношений
15. Трудовая правосубъектность работника. Основные права и обязанности работника
16. Трудовая правосубъектность работодателя. Основные права и обязанности работодателя
17. Право на объединение в профессиональные союзы и организационно-правовые основы их деятельности
18. Основные права профессиональных союзов и гарантии их деятельности
19. Общественный контроль в сфере труда. Право профессиональных союзов на осуществление общественного контроля за соблюдением трудового законодательства
20. Обязанности работодателя по созданию условия для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа. Гарантии в сфере труда для выборных профсоюзных работников
21. Понятие, принципы, система и формы социального партнерства
22. Стороны социального партнерства и их представители. Объединения работодателей.
23. Органы социального партнерства
24. Коллективные переговоры. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах
25. Понятие, содержание, структура коллективного договора
26. Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения. Действие, изменение и дополнение коллективного договора
27. Понятие, виды, содержание, структура соглашений
28. Порядок разработки проекта соглашения и его заключения. Действие, изменение и дополнение соглашения
29. Регистрация коллективного договора, соглашения. Контроль за их выполнением. Ответственность сторон социального партнерства
30. Право работников на участие в управлении организацией и основные формы его реализации
31. Понятие занятости. Государственная политика в сфере занятости населения
32. Права и гарантии граждан в сфере занятости населения
33. Организация занятости населения. Права и обязанности органов занятости населения и работодателей
34. Правовой статус безработного. Гарантии и компенсации при безработице
35. Понятие трудового договора и его отграничение от смежных гражданско-правовых договоров
36. Содержание трудового договора
37. Срок трудового договора. Срочный трудовой договор
38. Гарантии при заключении трудового договора. Общий порядок заключения трудового договора. Вступление трудового договора в силу
39. Конкурсная система отбора кадров
40. Испытание при приеме на работу
41. Трудовая книжка. Выдача трудовой книжки и копий документов, связанных с работой
42. Понятие, виды, общие правила перевода на другую работу и его отграничение от смежных правовых понятий
43. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда

44. Временный перевод на другую работу. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением
45. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации
46. Отстранение от работы
47. Классификация общих оснований прекращения трудового договора. Общий порядок оформления прекращения трудового договора.
48. Расторжение трудового договора по инициативе работника и по соглашению сторон трудового договора
49. Расторжение трудового договора в случаях ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем-физическим лицом и сокращения численности или штата работников организации. Гарантии и компенсации увольняемым работникам
50. Расторжение трудового договора в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе
51. Расторжение трудового договора в случаях нарушения работником трудовой дисциплины (пункты 5-6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)
52. Расторжение трудового договора с работником в случаях утраты к нему доверия со стороны работодателя и совершения работником аморального проступка
53. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с руководителем организации, его заместителем и главным бухгалтером (пункты 9, 10, 13 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)
54. Расторжение трудового договора в случаях представления работником подложных документов при заключении трудового договора и вследствие нарушения установленных правил при заключении трудового договора
55. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон
56. Правовые последствия незаконного перевода и увольнения
57. Защита персональных данных работника
58. Понятие, виды, нормативы рабочего времени
59. Сокращенная продолжительность рабочего времени. Неполное рабочее время
60. Сверхурочные работы
61. Режим и учет рабочего времени
62. Понятие и виды времени отдыха
63. Порядок привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и ее компенсация
64. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск
65. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Отпуск без сохранения заработной платы
66. Понятие, форма, состав заработной платы. Ее ограничение от вознаграждения по гражданско-правовому договору, гарантийных выплат
67. Методы регулирования заработной платы. Основные государственные гарантии по оплате труда работников
68. Порядок, место, сроки выплаты заработной платы. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику
69. Ограничение удержаний из заработной платы. Исчисление среднего заработка
70. Тарифные системы оплаты труда
71. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений
72. Стимулирующие выплаты. Премияльная система оплаты труда
73. Оплата труда в особых условиях
74. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

75. Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, изготовлении продукции, оказавшейся браком, простое, освоении новых производств
76. Нормирование труда
77. Понятие и виды повременной и сдельной систем заработной платы
78. Служебная командировка. Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки и переезде на работу в другую местность
79. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных и общественных обязанностей
80. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования
81. Гарантии и компенсации работникам при временной нетрудоспособности, направлении их на медицинское обследование и в случае сдачи крови и ее компонентов
82. Понятие, методы обеспечения дисциплины труда. Трудовой распорядок организации и его регулирование
83. Поощрения за добросовестное исполнение трудовых обязанностей и особые трудовые заслуги
84. Понятие, элементы дисциплинарного проступка. Его отграничение от иных правонарушений
85. Понятие и виды дисциплинарной ответственности
86. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации
87. Ученический договор
88. Понятие охраны труда. Основные направления государственной политики и нормативные требования в области охраны труда
89. Организация, финансирование охраны труда. Государственная экспертиза условий труда. Обязанности работодателя в области охраны труда, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда
90. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, и его гарантии. Обязанности работника в области охраны труда
91. Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету. Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании
92. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве
93. Охрана труда инвалидов
94. Материальная ответственность работодателя перед работником
95. Понятие, пределы, условия материальной ответственности работника
96. Полная материальная ответственность работников
97. Определение размера ущерба, причиненного работником организации, и порядок его возмещения
98. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями
99. Отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком и в связи с усыновлением
100. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет
101. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации
102. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству
103. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и работников, занятых на сезонных работах. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом
104. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей-физических лиц.
105. Особенности регулирования труда надомников. Особенности регулирования труда дистанционных работников

106. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
107. Особенности регулирования труда педагогических работников
108. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций. Особенности регулирования труда работников государственных корпораций, государственных компаний
109. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров
110. Особенности регулирования труда работников транспорта. Особенности регулирования труда работников, занятых на подземных работах
111. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договорам о предоставлении труда работников (персонала)
112. Общая характеристика способов защиты трудовых прав работников. Самозащита работниками трудовых прав
113. Понятие и органы государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. Федеральные надзоры за безопасным ведением работ в отдельных отраслях
114. Принципы деятельности, основные задачи и полномочия органов Федеральной инспекции труда
115. Основные права, обязанности, ответственность государственных инспекторов труда
Порядок инспектирования организаций
116. Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров
117. Образование, компетенция, порядок работы и исполнения решений комиссий по трудовым спорам
118. Рассмотрение трудовых споров в судах
119. Рассмотрение коллективных трудовых споров. Примирительные процедуры
120. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора

Пример экзаменационного билета:



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный
университет»
(ФГБОУ ВО «ИГУ»)
Юридический институт

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

Дисциплина Трудовое право

Направление подготовки 40.03.01 «Юриспруденция»

1. Материальная ответственность работодателя перед работником
2. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
3. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора

Педагогический работник _____ О.А. Парягина
(подпись)

Заведующий кафедрой _____ А.В. Климович
(подпись)

« ___ » _____ 20__ г.

Критерии оценки на зачете и экзамене:

Выставление оценок на экзамене (зачете) осуществляется на основе принципов объективности, справедливости, всестороннего анализа уровня знаний студентов.

При выставлении оценки экзаменатор учитывает:

знание фактического материала по программе, в том числе; знание обязательной литературы, современных публикаций по программе курса, а также истории науки;

степень активности студента на семинарских занятиях;

логику, структуру, стиль ответа; культуру речи, манеру общения; готовность к дискуссии, аргументированность ответа; уровень самостоятельного мышления; умение приложить теорию к практике, решить задачи;

наличие пропусков семинарских и лекционных занятий по неуважительным причинам.

Оценка «отлично»:

Оценка «отлично» ставится студенту, ответ которого содержит:

глубокое знание программного материала, а также основного содержания и новаций лекционного курса по сравнению с учебной литературой;

знание концептуально-понятийного аппарата всего курса;

знание монографической литературы по курсу,

а также свидетельствует о способности:

самостоятельно критически оценивать основные положения курса;
увязывать теорию с практикой.

Оценка «отлично» не ставится в случаях систематических пропусков студентом семинарских и лекционных занятий по неуважительным причинам, отсутствия активного участия на семинарских занятиях, а также неправильных ответов на дополнительные вопросы преподавателя.

Оценка «хорошо»:

Оценка «хорошо» ставится студенту, ответ которого свидетельствует:

о полном знании материала по программе;

о знании рекомендованной литературы,

а также содержит в целом правильное, но не всегда точное и аргументированное изложение материала.

Оценка «хорошо» не ставится в случаях пропусков студентом семинарских и лекционных занятий по неуважительным причинам.

Оценка «удовлетворительно»:

Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, ответ которого содержит:

поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса;

затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии курса;

стремление логически четко построить ответ, а также свидетельствует о возможности последующего обучения.

Оценка «зачтено»:

Оценка «зачтено» ставится на зачете студентам, уровень знаний которых соответствует требованиям, установленным в п. п. «оценка удовлетворительно», «оценка хорошо», «оценка отлично» настоящих критериев.

Оценки «неудовлетворительно» и «не зачтено»:

Оценки «неудовлетворительно» и «не зачтено» ставятся студенту, имеющему существенные пробелы в знании основного материала по программе, а также допустившему принципиальные ошибки при изложении материала.

5. Оценочные средства для оценки остаточных знаний студентов, изучивших курс «Трудовое право»

Тестовое задание на проверку остаточных знаний

1. Какие из указанных отношений регулируются нормами трудового права?

а) связь человека в процессе общего труда с орудиями труда, техникой, материалами, технологическим процессом

б) общественные отношения, связанные с трудом

в) отражение отношения человека к природе, степень воздействия на неё при использовании в трудовой деятельности

г) все указанные отношения

2. Какие из указанных общественных отношений регулируются только нормами трудового права?

а) отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда

б) отношения по надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

в) отношения по разрешению трудовых споров

г) отношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами

3. Какой из указанных способов правового регулирования относится к методу трудового права?

а) сочетание централизованного и локального, законодательного и договорного регулирования

б) участие работников в управлении организацией

в) специфический способ защиты трудовых прав работников

г) все из перечисленных способов

4. В каких случаях на трудовые отношения с участием иностранных граждан распространяются правила, установленные трудовым законодательством РФ?

а) если они осуществляются на территории Российской Федерации

б) если они осуществляются на территории Российской Федерации и это предусмотрено международным договором РФ

в) если они осуществляются на территории Российской Федерации и иное не предусмотрено международным договором РФ

5. Какие из указанных общественных отношений нельзя отнести к организационно-управленческим отношениям?

а) отношения по организации труда и управлению трудом;

б) отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя

в) отношения по социальному партнёрству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений

г) отношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях

6. Каким нормативным правовым актам не должны противоречить указы Президента РФ, содержащие нормы трудового права?

а) Трудовой кодекс РФ

б) Трудовой кодекс РФ и иные федеральные законы

в) Трудовой кодекс РФ, иные федеральные законы и законы субъектов РФ

7. Как принимаются локальные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права?

а) работодателем единолично

б) работодателем с учётом мнения представительного органа работников

в) работодателем по согласованию с представительным органом работников

г) работодателем совместно с представительным органом работников

д) все вышеперечисленные способы

8. Каков срок проведения проверки государственной инспекцией труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов?

а) одна неделя

б) две недели

в) три недели

г) один месяц

9. К какому виду правовых принципов относится принцип свободы труда?

а) общеправовые

б) межотраслевые

в) отраслевые

10. С каким обстоятельством закон связывает возможность физического лица быть субъектом трудового права?

а) достижение определённого возраста

б) вступление в силу соответствующего трудового договора

- в) способность физического лица к регулярному труду
- г) необходимо наличие всех из указанных трёх обстоятельств

11. Какое из указанных прав не принадлежит работнику?

- а) предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- б) полная достоверная информация об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте
- в) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений
- г) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами

12. Какую юридическую ответственность несут должностные лица за нарушение законодательства о профсоюзах?

- а) дисциплинарная
- б) административная
- в) уголовная
- г) все указанные виды юридической ответственности.

13. Кто из указанных субъектов не является стороной правоотношений по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства?

- а) работник
- б) работодатель
- в) профсоюз
- г) государственная инспекция труда

14. Какое из предложенных сведений не указывается в трудовом договоре?

- а) сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя – физического лица
- б) идентификационный номер налогоплательщика (для работников)
- в) сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделён соответствующими полномочиями
- г) место и дата заключения трудового договора

15. В каком случае срочный трудовой договор может не заключаться?

- а) с лицами, направляемыми на работу за границу
- б) с лицами, поступающими на работу по совместительству
- в) для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника
- г) с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы

16. По истечении какого срока работы работодатель (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) обязан вести трудовую книжку на работника в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной?

- а) три дня
- б) пять дней
- в) семь дней
- г) десять дней

17. В каком случае при прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник не должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения?

- а) в случае выполнения определенной работы
- б) в случае исполнения обязанностей отсутствующего работника
- в) в случае выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона)
- г) во всех случаях

18. Какие периоды времени не относятся к рабочему времени?

- а) время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности
- б) специальные перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда
- в) специальные перерывы для обогрева и отдыха
- г) перерывы для кормления ребенка (детей).

19. Какие из указанных субъектов могут привлекаться к работе в ночное время без их письменного согласия?

- а) матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до десяти лет
- б) инвалиды
- в) женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет
- г) работники, имеющие детей-инвалидов

20. Каков максимальный размер оплаты труда в неденежной форме?

- а) 20 % от общей суммы заработной платы
- б) 30 % от общей суммы заработной платы
- в) 50 % от общей суммы заработной платы

г) не установлен

21. Как оплачивается работодателем проезд к месту учебы студентам заочной формы обучения в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, получающим образование данного уровня впервые?

- а) по соглашению с работодателем
- б) полностью один раз в учебном году
- в) полностью один раз в учебном году, если образовательное учреждение имеет государственную аккредитацию
- г) не оплачивается

22. Каков порядок объявления работнику дисциплинарного взыскания?

- а) под роспись в день издания приказа
- б) под роспись в течение 3 рабочих дней с даты издания приказа
- в) в устной форме не позднее 3 дней с даты издания приказа
- г) в устной форме не позднее 7 дней с даты издания на общем собрании работников

23. В каком из указанных случаев несовершеннолетний работник не несет полной материальной ответственности?

- а) за умышленное причинение ущерба
- б) за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения
- в) за ущерб, причиненный не при исполнении трудовых обязанностей
- г) за ущерб, причиненный в результате совершения преступления

24. Кем утверждается состав комиссии по расследованию несчастного случая на производстве при крупных авариях с числом погибших 15 человек и более?

- а) органами местного самоуправления
- б) органами исполнительной власти субъектов РФ
- в) Правительством РФ
- г) профкомом

25. Какая из примирительных процедур не является обязательной при разрешении коллективного трудового спора?

- а) рассмотрение спора на заседании примирительной комиссии
- б) рассмотрение спора с участием посредника
- в) рассмотрение спора трудовым арбитражем
- г) все указанные процедуры

26. Что является одной из целей трудового законодательства?

- а) защита прав и интересов работников и работодателей
- б) защита прав и интересов работников и профсоюзов
- в) защита прав и интересов работников, работодателей и государства
- г) защита прав и интересов работников

27. В каких случаях к отношениям, регулируемым договором гражданско-правового характера, применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права?

- а) когда договором гражданско-правового характера регулируются отношения, связанные с использованием личного труда
- б) когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем
- в) когда договором гражданско-правового характера регулируются общественно-трудовые отношения, не входящие в предмет гражданского права
- г) во всех указанных случаях

28. Какой из указанных правовых институтов относится к Общей части трудового права?

- а) трудовой договор
- б) дисциплина труда
- в) трудовые правоотношения
- г) охрана труда

29. Какими нормативными правовыми актами может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников?

- а) Трудовой кодекс РФ, другие федеральные законы и иные нормативные правовые акты РФ, коллективный договор, соглашения
- б) коллективный договор, соглашения
- в) Трудовой кодекс РФ и другие федеральные законы
- г) Трудовой кодекс РФ, другие федеральные законы, коллективный договор, соглашения

30. С какого момента начинается течение сроков, с которыми Трудовой кодекс РФ связывает возникновение трудовых прав и обязанностей?

- а) на следующий день после календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей
- б) с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей
- в) с момента, указанного в соответствующем правовом акте, в котором установлен данный срок
- г) с момента, определенного соглашением сторон договора

31. Какой из указанных правовых принципов не закрепляется в ст. 37 Конституции РФ?

- а) свобода труда
- б) право на объединение, включая право создавать профсоюзы для защиты своих интересов
- в) запрет принудительного труда
- г) право на отдых

32. Какая из указанных правовых категорий традиционно не включается в содержание юридического статуса субъекта трудового права?

- а) трудовая правосубъектность
- б) основные принципы трудового права
- в) основные трудовые права и обязанности
- г) юридические гарантии осуществления основных трудовых прав и обязанностей

33. При каких обстоятельствах несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет, не приобретшие гражданскую дееспособность в полном объёме, могут заключать трудовые договоры с работниками?

- а) закон запрещает такую возможность
- б) наличие собственных заработка, стипендии, иных доходов и письменное согласие своих законных представителей
- в) необходимость личного обслуживания этих физических лиц и помощь им по ведению домашнего хозяйства
- г) необходимо наличие всех из указанных трёх обстоятельств

34. Кто из указанных лиц может быть членом профсоюза?

- а) работник
- б) временно не работающий
- в) пенсионер
- г) все из указанных субъектов

35. Какое из указанных условий не является обязательным для включения в трудовой договор?

- а) о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной)
- б) условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы)
- в) условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с федеральными законами
- г) о трудовой функции работника

36. В какой срок со дня подачи письменного заявления работника работодатель обязан выдать ему копии документов, связанных с работой?

- а) не позднее двух рабочих дней
- б) не позднее трёх рабочих дней
- в) не позднее двух календарных дней
- г) не позднее трёх календарных дней

37. Какая информация не вносится в трудовую книжку?

- а) сведения о переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника
- б) сведения о награждениях за успехи в работе
- в) сведения о взысканиях, кроме увольнения
- г) все указанные сведения

38. Каков максимальный срок отстранения от работы работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу, в случае отказа от перевода либо отсутствия соответствующей работы у работодателя?

- а) три месяца
- б) четыре месяца
- в) пять месяцев
- г) шесть месяцев

39. Какая из указанных ситуаций подпадает под понятие прогула?

- а) отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более трех часов в течение рабочего дня (смены)
- б) отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более трех часов подряд в течение рабочего дня (смены)
- в) отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов в течение рабочего дня (смены)
- г) отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены)

40. Какова максимальная продолжительность рабочего времени в неделю для работников, являющихся инвалидами I или II группы?

- а) не более 35 часов
- б) не более 36 часов
- в) не более 37 часов
- г) не более 38 часов

41. Какова максимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет?

- а) 30 календарных дней
- б) 31 календарный день
- в) 32 календарных дня
- г) 33 календарных дня

42. Какова периодичность выплаты заработной платы?

- а) не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором
- б) не реже одного раза в месяц согласно локальным правовым актам
- в) в зависимости от финансовых возможностей работодателя
- г) по соглашению с работником

43. За какой срок работники должны быть предупреждены о введении новых норм труда?

- а) за 1 месяц
- б) за 2 месяца
- в) за 3 месяца
- г) за 6 месяцев

44. В каком размере работодатель возмещает ущерб, причиненный имуществу работника?

- а) в полном размере
- б) в ограниченном размере
- в) в объеме, установленном в коллективном договоре
- г) размер возмещения определяется по соглашению с работником

45. Что такое охрана труда согласно ТК РФ?

- а) система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия
- б) условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных факторов исключены либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов
- в) совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника
- г) совокупность правовых норм об охране труда

46. Что является самозащитой работниками трудовых прав?

- а) обращение работника за защитой нарушенных прав в суд
- б) обращение работника за защитой нарушенных прав в профорган
- в) отказ работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также от работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью
- г) обращение работника за защитой нарушенных прав в органы Федеральной инспекции труда

47. В каких организациях создаются комиссии по трудовым спорам?

- а) в государственных организациях
- б) в организациях, где действуют профессиональные союзы
- в) в организациях с численностью работающих более 100 человек
- г) в любых организациях по инициативе работников и (или) работодателя

48. Какой орган возглавляет забастовку?

- а) инспекция по труду
- б) представительный орган работников
- в) комиссия по трудовым спорам
- г) работодатель

49. Кто обязан обеспечить стирку, сушку, ремонт спецодежды и спецобуви?

- а) работник
- б) работодатель
- в) работодатель, если это предусмотрено коллективным договором
- г) профком

50. В каких случаях работник вправе требовать возмещения причиненного ему работодателем морального вреда?

- а) в случае дискриминации в сфере труда
- б) в случае незаконного увольнения или перевода на другую работу
- в) в случае задержки выплаты заработной платы
- г) во всех случаях причинения работнику морального вреда неправомерными действиями или бездействием работодателя

1-б, 2-а,3-г, 4-в,5-б, 6-б, 7-б, 8-г, 9-в, 10-а,
11-в, 12-г, 13-в, 14-б, 15-б, 16-б, 17-б, 18-б, 19-а, 20-а,
21-в, 22-б, 23-в, 24-в, 25-а, 26-а, 27-б, 28-в, 29-б, 30-б,
31-б, 32-б, 33-б, 34-г, 35-а, 36-б, 37-в, 38-б, 39-г, 40-а,
41-б, 42-а, 43-б, 44-а, 45-г, 46-в, 47-г, 48-б, 49-б, 50-г.

6. Оценочные средства для оценки текущей успеваемости студентов

Характеристика ОС для обеспечения текущего контроля по дисциплине

Тема/ Раздел	Индекс и уровень формируе- мой компе- тенции или де- скриптора	ОС	Содержание задания
Раздел 1. Общая часть (Темы 1- б)	ОК-6, ОПК-4, ПК-5, ПК-6	Тес- сто- вые за- да- ния	1. В сфере пересечения предметов каких отраслей права находятся отношения по компенсации морального вреда в связи с незаконным увольнением работника? а) трудового и административного права; б) трудового права и права социального обеспечения; в) трудового и гражданского права; г) трудового и уголовного права. 2. Какая функция трудового права преимущественно реализуется в Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»? а) защитная; б) производственная; в) регулятивная; г) воспитательная. 3. В какой из указанных норм права реализуется принцип свободы труда? а) в ст. 78 Трудового кодекса РФ — увольнение по со-

		<p>глашению сторон;</p> <p>б) в ст. 80 Трудового кодекса РФ — увольнение по инициативе работника;</p> <p>в) в ст. 81 Трудового кодекса РФ — увольнение по инициативе работодателя;</p> <p>г) в ст. 83 Трудового кодекса РФ — увольнение по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.</p> <p>4. В каком виде кооператива на труд членов кооператива Трудовой кодекс распространяется в полном объеме?</p> <p>а) в сельскохозяйственном кооперативе;</p> <p>б) в производственном кооперативе;</p> <p>в) потребительском кооперативе;</p> <p>г) во всех кооперативах</p> <p>5. Правомерно ли наложение выговора за прогул на гражданина, работающего по гражданско-правовому договору?</p> <p>а) да;</p> <p>б) да, с согласия профсоюза;</p> <p>в) да, с согласия государственной инспекции труда;</p> <p>г) нет.</p> <p>6. Какое средство метода применено в ч. 1 ст. 261 Трудового кодекса РФ, запрещающей расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами?</p> <p>а) предписание;</p> <p>б) запрет;</p> <p>в) дозволение;</p> <p>г) рекомендация.</p> <p>7. Является ли источником Трудового права коллективный договор?</p> <p>а) да;</p> <p>б) да, по решению суда;</p> <p>в) да, при наличии соответствующего предписания государственной инспекции труда;</p> <p>г) нет.</p> <p>8. В каком порядке принимаются правила внутреннего Трудового распорядка?</p> <p>а) работодателем единолично;</p> <p>б) на общем собрании работников;</p> <p>в) работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации;</p> <p>г) работодателем с согласия профсоюза.</p> <p>9. В каком порядке принимается коллективный договор?</p> <p>а) работодателем единолично;</p> <p>б) на общем собрании работников;</p> <p>в) работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации;</p> <p>г) работодателем с согласия профсоюза.</p> <p>10. Являются ли субъектами трудового права военнослужащие, исполняющие обязанности военной службы?</p> <p>а) да;</p> <p>б) являются лишь в части оснований прекращения от-</p>
--	--	---

			<p>ношений;</p> <p>в) являются лишь в части поощрений за службу;</p> <p>г) нет.</p> <p>11. Требуется ли учет мнения представительного органа работников организации при внесении изменений в Устав организации?</p> <p>а) да;</p> <p>б) да, на государственном предприятии;</p> <p>в) да, в акционерном обществе;</p> <p>г) нет.</p> <p>12. Необходим ли учет мнения представительного органа работников организации при внесении изменений в положение об оплате труда?</p> <p>а) да;</p> <p>б) да, на государственном предприятии;</p> <p>в) да, в акционерном обществе;</p> <p>г) нет.</p> <p>13. Какой вид коллективного соглашения заключается с участием Правительства РФ?</p> <p>а) генеральное соглашение;</p> <p>б) региональное соглашение;</p> <p>в) отраслевое тарифное соглашение;</p> <p>г) территориальное соглашение.</p> <p>14. Участником какого вида коллективного соглашения являются органы местного самоуправления?</p> <p>а) генерального соглашения;</p> <p>б) регионального соглашения ;</p> <p>в) отраслевого — тарифного соглашения;</p> <p>г) территориального соглашения.</p> <p>15. В каком порядке изменяется и дополняется коллективный договор?</p> <p>а) по приказу работодателя;</p> <p>б) по решению профсоюзной организации;</p> <p>в) по взаимному согласию работодателя и представителей работников в порядке, предусмотренном для принятия коллективного договора;</p> <p>г) по решению суда.</p>
<p>Раздел 2. Осо- бенная часть (темы 7- 18)</p>	<p>ОК-6, ОПК-4, ПК-5, ПК-6</p>	<p>Те- сто- вые за- да- ния</p>	<p>1. По достижении какого возраста гражданин может быть признан безработным?</p> <p>а) 15 лет;</p> <p>б) 16 лет;</p> <p>в) 18 лет;</p> <p>г) 21 год.</p> <p>2. Может ли быть признан безработным гражданин, обучающийся по заочной форме обучения в высшем учебном заведении?</p> <p>а) да;</p> <p>б) да, с согласия профсоюза;</p> <p>в) да, с согласия государственной инспекции труда;</p> <p>г) нет.</p> <p>3. Может ли быть признан безработным гражданин, обу-</p>

		<p>чающийся по очной форме обучения в высшем учебном заведении?</p> <p>а) да; б) да, с согласия профсоюза; в) да, с согласия государственной инспекции труда; г) нет.</p> <p>4. Чему равен максимальный размер пособия по безработице?</p> <p>а) 100% прежнего среднего заработка; б) 75% прежнего среднего заработка; в) не выше размера, установленного Правительством РФ; г) прожиточному минимуму, установленному в субъекте Федерации.</p> <p>5. По достижении какого возраста допускается заключение трудового договора (по общему правилу)?</p> <p>а) 14 лет; б) 15 лет; в) 16 лет; г) 18 лет.</p> <p>6. Могут ли в трудовом договоре содержаться условия о неразглашении работником сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну, ставших ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей?</p> <p>а) да; б) да, но только в исключительных случаях, предусмотренных федеральными законами и иными правовыми актами; в) да, с согласия профсоюза; г) нет.</p> <p>7. В каком порядке устанавливается испытание при приеме на работу (по общему правилу)?</p> <p>а) в обязательном порядке для всех работников; б) по соглашению сторон; в) только в случаях, предусмотренных законодательством; г) по усмотрению работодателя.</p> <p>8. Какая продолжительность испытательного срока может быть установлена при приеме на работу (по общему правилу)?</p> <p>а) до 3 месяцев; б) до 6 месяцев; в) до 9 месяцев; г) до 12 месяцев.</p> <p>9. Требуется ли согласие работника при перемещении его в другое структурное подразделение в той же местности с сохранением прежних существенных условий труда?</p> <p>а) да; б) да, но только в исключительных случаях, предусмотренных федеральными законами и иными правовыми</p>
--	--	--

		<p>актами;</p> <p>в) да, но при условии согласия профсоюза;</p> <p>г) нет.</p> <p>10. На какой срок может производиться перевод работника на другую работу в случае производственной необходимости (по общему правилу)?</p> <p>а) до одного месяца;</p> <p>б) на все время производственной необходимости;</p> <p>в) до одного месяца в течение календарного года;</p> <p>г) до одного календарного года.</p> <p>11. За какой срок работник должен предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию (по общему правилу)?</p> <p>а) за 2 месяца;</p> <p>б) за 2 недели;</p> <p>в) за 3 недели;</p> <p>г) за 3 дня.</p> <p>12. Допускается ли прекращение трудового договора с главным бухгалтером за утрату доверия со стороны работодателя?</p> <p>а) да;</p> <p>б) да, но при условии согласия профсоюза;</p> <p>в) да, но при условии согласия государственной инспекции труда;</p> <p>г) нет.</p> <p>13. Допускается ли прекращение трудового договора с руководителем организации за совершение аморального проступка?</p> <p>а) да;</p> <p>б) да, но при условии согласия профсоюза;</p> <p>в) да, если это предусмотрено трудовым договором;</p> <p>г) нет.</p> <p>14. Допускается ли автоматическое прекращение трудового договора с работниками организации при смене собственника имущества организации?</p> <p>а) да;</p> <p>б) да, но при условии согласия профсоюза;</p> <p>в) да, если это предусмотрено трудовым договором;</p> <p>г) нет.</p> <p>15. Допускается ли автоматическое прекращение трудового договора с руководителем организации при смене собственника имущества организации?</p> <p>а) да;</p> <p>б) да, но при условии согласия профсоюза;</p> <p>в) да, если это предусмотрено трудовым договором;</p> <p>г) нет.</p> <p>16. Допускается ли автоматическое прекращение трудового договора с главным бухгалтером организации при смене собственника имущества организации?</p> <p>а) да;</p>
--	--	--

		<p>б) да, но при условии согласия профсоюза;</p> <p>в) да, если это предусмотрено трудовым договором;</p> <p>г) нет.</p> <p>17. В каком размере выплачивается выходное пособие при увольнении работника в связи с сокращением штата (по общему правилу)?</p> <p>а) в размере двухнедельного среднего заработка;</p> <p>б) в размере среднего месячного заработка;</p> <p>в) в размере среднего заработка за 2 месяца;</p> <p>г) в размере среднего заработка за 3 месяца.</p> <p>18. Какова нормальная продолжительность рабочего времени?</p> <p>а) 36 часов в неделю;</p> <p>б) 40 часов в неделю;</p> <p>в) 46 часов в неделю;</p> <p>г) 50 часов в неделю.</p> <p>19. Кому из перечисленных работников работодатель обязан установить сокращенное рабочее время?</p> <p>а) беременной женщине;</p> <p>б) работающему пенсионеру;</p> <p>в) работникам в возрасте до 18 лет;</p> <p>в) председателю выборного профсоюзного органа.</p> <p>20. Кому из перечисленных работников по их просьбе работодатель обязан установить неполное рабочее время?</p> <p>а) беременной женщине;</p> <p>б) работающему пенсионеру;</p> <p>в) работникам в возрасте до 18 лет;</p> <p>в) председателю выборного профсоюзного органа.</p> <p>21. Какова предельно допустимая продолжительность сверхурочных работ в течение года?</p> <p>а) 130 часов;</p> <p>б) 120 часов;</p> <p>в) 100 часов;</p> <p>г) 4 часа.</p> <p>22. Какова продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для работников в возрасте до 18 лет?</p> <p>а) 28 календарных дней;</p> <p>б) 31 календарный день;</p> <p>в) 36 календарных дней;</p> <p>г) 40 календарных дней.</p> <p>23. Какова продолжительность дополнительного отпуска для работников с ненормированным рабочим днем?</p> <p>а) не менее 2 календарных дней;</p> <p>б) не менее 3 календарных дней;</p> <p>в) не менее 5 календарных дней;</p> <p>г) не менее 10 календарных дней.</p> <p>24. Допускается ли деление отпуска на части?</p> <p>а) не допускается;</p> <p>б) допускается по соглашению между работником и работодателем;</p> <p>в) допускается по желанию работника;</p>
--	--	--

		<p>г) допускается по волеизъявлению работодателя.</p> <p>25. Какова продолжительность дополнительного отпуска за работу в районах Крайнего Севера?</p> <p>а) 14 календарных дней; б) 16 календарных дней; в) 24 календарных дня; г) 30 календарных дней.</p> <p>26. Каков допустимый размер ежемесячных удержаний из заработной платы (по общему правилу)?</p> <p>а) не более 20% зарплаты; б) не более 25% зарплаты; в) не более 50% зарплаты; г) не более 75% зарплаты.</p> <p>27. В течение какого периода производится выплата всех причитающихся работнику сумм в случае его увольнения?</p> <p>а) не позднее следующего дня после увольнения; б) в день увольнения; в) в течение трех дней после увольнения; г) в течение месяца после увольнения.</p> <p>28. В течение какого периода производится выплата работнику отпускных?</p> <p>а) не позднее чем за один день до начала отпуска; б) не позднее чем за 3 дня до начала отпуска; в) в первый день отпуска; г) в последний день отпуска.</p> <p>29. Каковы сроки выплаты заработной платы?</p> <p>а) не реже чем один раз в два месяца; б) не реже чем один раз в месяц; в) не реже чем каждые полмесяца; г) не реже чем раз в неделю.</p> <p>30. Как оплачивается работа в выходные и праздничные дни (по общему правилу)?</p> <p>а) в размере, определяемом соглашением сторон; б) не менее чем в полуторном размере; в) не менее чем в двойном размере; г) в тройном размере.</p> <p>31. Допускается ли компенсация сверхурочных работ предоставлением дополнительного времени отдыха?</p> <p>а) нет; б) да, по желанию работника; в) да, по желанию работодателя; г) да.</p> <p>32. Как оплачивается работа в сверхурочное время (по общему правилу)?</p> <p>а) в двойном размере; б) в полуторном размере; в) за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере; г) в размере, установленном по соглашению сторон.</p> <p>33. Является ли дисциплинарным взысканием перевод</p>
--	--	---

		<p>на другую работу за нарушение трудовой дисциплины?</p> <p>а) да;</p> <p>б) да, с согласия профсоюза;</p> <p>в) да, с согласия государственной инспекции труда;</p> <p>г) нет.</p> <p>34. Допускается ли наложение на работника штрафа за совершение дисциплинарного проступка?</p> <p>а) да;</p> <p>б) да, но при условии согласия профсоюза;</p> <p>в) да, если это предусмотрено трудовым договором;</p> <p>г) нет.</p> <p>35. На кого из перечисленных работников работодатель может наложить дисциплинарное взыскание в виде предупреждения о неполном служебном соответствии?</p> <p>а) на руководителя организации;</p> <p>б) на главного бухгалтера;</p> <p>в) на государственного служащего;</p> <p>г) на председателя выборного профсоюзного органа.</p> <p>36. В какой срок с момента обнаружения дисциплинарного проступка работодатель имеет право привлечь работника к дисциплинарной ответственности?</p> <p>а) в течение двух недель;</p> <p>б) в течение одного месяца;</p> <p>в) в течение шести месяцев;</p> <p>г) в течение двенадцати месяцев.</p> <p>37. В каком порядке принимаются и изменяются правила внутреннего трудового распорядка?</p> <p>а) на основании решения работодателя с учетом мнения профсоюза;</p> <p>б) на собрании профсоюзной организации;</p> <p>в) на общем собрании работников;</p> <p>г) единоличным решением работодателя.</p> <p>38. В каком порядке производится премирование за высокие результаты работы?</p> <p>а) по решению профсоюзной организации;</p> <p>б) по решению работодателя;</p> <p>в) по решению работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа;</p> <p>г) по решению работников.</p> <p>39. Заносится ли дисциплинарное взыскание в трудовую книжку?</p> <p>а) да;</p> <p>б) да, но при условии согласия профсоюза;</p> <p>в) да, если это предусмотрено трудовым договором;</p> <p>г) нет.</p> <p>40. В течение какого периода дисциплинарное взыскание считается действующим?</p> <p>а) в течение двух недель с момента наложения взыскания;</p> <p>б) в течение одного месяца с момента наложения взыскания;</p> <p>в) в течение шести месяцев с момента наложения взыс-</p>
--	--	---

		<p>кания;</p> <p>г) в течение двенадцати месяцев с момента наложения взыскания.</p> <p>41. В каком случае дисциплинарное взыскание снимается досрочно автоматически (без издания приказа)?</p> <p>а) по решению профсоюза;</p> <p>б) по решению работника;</p> <p>в) по решению работодателя;</p> <p>г) при увольнении работника.</p> <p>42. Правомерно ли включение в трудовой договор с главным бухгалтером условия о полной материальной ответственности?</p> <p>а) да;</p> <p>б) да, по соглашению сторон;</p> <p>в) да, с согласия выборного профсоюзного органа;</p> <p>г) нет.</p> <p>43. Какова продолжительность срока исковой давности, установленного для привлечения работника к материальной ответственности, если ущерб выявлен по результатам ревизии?</p> <p>а) 6 месяцев;</p> <p>б) 1 год;</p> <p>в) 2 года;</p> <p>г) 3 года.</p> <p>44. В каких пределах несет материальную ответственность руководитель организации за вред, причиненный работодателю?</p> <p>а) в пределах среднего заработка;</p> <p>б) в пределах трех должностных окладов;</p> <p>в) в пределах прямого действительного ущерба;</p> <p>г) в полном объеме, включая упущенную выгоду.</p> <p>45. В каких пределах отвечает работник при неосторожном причинении вреда имуществу работодателя?</p> <p>а) в пределах среднего заработка;</p> <p>б) в пределах трех должностных окладов;</p> <p>в) в пределах прямого действительного ущерба;</p> <p>г) в полном объеме, включая упущенную выгоду.</p> <p>46. В каких пределах отвечает работник, причинивший вред имуществу работодателя в нетрезвом состоянии?</p> <p>а) в пределах среднего заработка;</p> <p>б) в пределах трех должностных окладов;</p> <p>в) в пределах прямого действительного ущерба;</p> <p>г) в полном объеме, включая упущенную выгоду.</p> <p>47. Почему в трудовом праве при привлечении работника к материальной ответственности вред называется прямым действительным? а) потому что в него включается упущенная выгода;</p> <p>б) потому что работник, как правило, отвечает в пределах среднего заработка;</p> <p>в) потому что в размер ущерба, подлежащего возмещению, не включается упущенная выгода;</p> <p>г) потому что работник, как правило, отвечает в преде-</p>
--	--	---

		<p>лах, прямо указанных работодателем.</p> <p>48. В каком порядке работник привлекается к материальной ответственности, если размер причиненного вреда превышает величину его средней заработной платы?</p> <p>а) по распоряжению работодателя;</p> <p>б) по распоряжению работодателя с согласия профсоюза;</p> <p>в) в судебном порядке;</p> <p>г) в договорном порядке.</p> <p>49. Имеет ли право работодатель самостоятельно понизить работнику размер ущерба, подлежащего возмещению?</p> <p>а) да;</p> <p>б) да, с согласия профсоюза;</p> <p>в) да, с согласия государственной инспекции труда;</p> <p>г) нет.</p> <p>50. В каком размере допустимы удержания из заработной платы работника при привлечении его к материальной ответственности (по общему правилу)?</p> <p>а) 20% заработной платы;</p> <p>б) 25% заработной платы;</p> <p>в) 50% заработной платы;</p> <p>г) 75% заработной платы .</p> <p>51. Допускается ли привлечение работодателя к материальной ответственности за незаконное отстранение работника от работы?</p> <p>а) да;</p> <p>б) да, с согласия профсоюза;</p> <p>в) да, с согласия государственной инспекции труда;</p> <p>г) нет.</p> <p>52. Допускается ли привлечение работодателя к материальной ответственности за задержку заработной платы?</p> <p>а) да;</p> <p>б) да, с согласия профсоюза;</p> <p>в) да, с согласия государственной инспекции труда;</p> <p>г) нет.</p> <p>53. Допускается ли привлечение работодателя к материальной ответственности за причинение работнику морального вреда в связи с незаконным увольнением?</p> <p>а) да;</p> <p>б) да, с согласия профсоюза;</p> <p>в) да, с согласия государственной инспекции труда;</p> <p>г) нет.</p> <p>54. Относится ли к несчастному случаю на производстве травма, которая произошла с работником при осуществлении действий, не входящих в трудовые обязанности работника, но совершаемых в интересах работодателя?</p> <p>а) да;</p> <p>б) да, с согласия профсоюза;</p> <p>в) да, с согласия государственной инспекции труда;</p> <p>г) нет.</p> <p>55. Можно ли привлекать инвалидов к ночным, сверх-</p>
--	--	--

		<p>урочным работам, к работам в выходные дни?</p> <p>а) нет;</p> <p>б) да;</p> <p>в) можно, с их согласия;</p> <p>г) можно, с их согласия, если эти работы не запрещены им медицинскими рекомендациями.</p> <p>56. Допускается ли направление в командировку женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет?</p> <p>а) да;</p> <p>б) нет;</p> <p>в) да, с их согласия;</p> <p>г) да, с согласия выборного профсоюзного органа.</p> <p>57. Допускается ли увольнение по инициативе работодателя беременных женщин?</p> <p>а) да;</p> <p>б) нет;</p> <p>в) да, с их согласия;</p> <p>г) да, с согласия выборного профсоюзного органа.</p> <p>58. Какова продолжительность предоставляемого отпуска по беременности и родам по общему правилу?</p> <p>а) 70 календарных дней до родов и 86 календарных дней после родов;</p> <p>б) 70 календарных дней до родов и 110 календарных дней после родов;</p> <p>в) 84 календарных дней до родов и 86 календарных дней после родов;</p> <p>г) 70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов.</p> <p>59. Какова продолжительность перерыва для кормления ребенка, предоставляемого работающим женщинам, имеющим ребенка в возрасте до 1,5 лет?</p> <p>а) 20 минут;</p> <p>б) 30 минут;</p> <p>в) 1 час;</p> <p>г) 2 часа.</p> <p>60. За чей счет осуществляются обязательные медицинские осмотры лиц в возрасте до 18 лет?</p> <p>а) за счет средств работника;</p> <p>б) за счет средств работодателя;</p> <p>в) за счет средств профсоюза ;</p> <p>г) за счет средств фонда социального страхования.</p> <p>61. Допускается ли привлечение лиц в возрасте до 18 лет к работам в ночное время?</p> <p>а) да;</p> <p>б) нет;</p> <p>в) да, с их согласия;</p> <p>г) да, с согласия выборного профсоюзного органа.</p> <p>62. Допускается ли заключение договора о полной материальной ответственности с лицами в возрасте до 18 лет?</p> <p>а) да;</p> <p>б) нет;</p>
--	--	--

		<p>в) да, с их согласия; г) да, с согласия выборного профсоюзного органа.</p> <p>63. По прошествии какого периода времени после трудоустройства работник может воспользоваться ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском за работу на Севере?</p> <p>а) 11 месяцев; б) 8 месяцев; в) 6 месяцев; г) 3 месяца.</p> <p>64. Какова продолжительность рабочей недели, установленной для женщин, работающих в районах Крайнего Севера?</p> <p>а) 36 часов в неделю; б) 40 часов в неделю; в) 48 часов в неделю; г) 72 часа в неделю.</p> <p>65. Как часто работникам, обучающимся по заочной форме обучения, работодатель оплачивает поезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения?</p> <p>а) 1 раз за время обучения; б) 2 раза в год; в) 1 раз в год; г) не оплачивает.</p> <p>66. За какой период времени работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, обязан предупредить работодателя в письменной форме о досрочном расторжении трудового договора?</p> <p>а) за 3 дня; б) за 2 недели; в) за 2 месяца; г) может не предупреждать.</p> <p>67. Работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода, не превышающего шести месяцев, называются:</p> <p>а) временными; б) сезонными; в) вахтовыми; г) работой по совместительству.</p> <p>68. Работникам, занятым на сезонных работах, оплачиваемые отпуска предоставляются из расчета:</p> <p>а) три календарных дня за каждый месяц работы; б) два календарных дня за каждый месяц работы; в) пять календарных дней за каждый месяц работы; г) 28 календарных дней.</p> <p>69. Вахтовый метод — это:</p> <p>а) особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников; б) работа в режиме гибкого рабочего времени; в) работа с ненормированным рабочим днем; г) сменная работа.</p> <p>70. По общему правилу продолжительность вахты не</p>
--	--	---

		<p>должна превышать:</p> <ul style="list-style-type: none">а) трех недель;б) одного месяца;в) трех месяцев;г) шести месяцев. <p>71. Как законодательство определяет понятие совместительства?</p> <ul style="list-style-type: none">а) работа в две, три или четыре смены, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы;б) особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени;в) выполнение работником другой регулярно оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время;г) выполнение работником другой регулярно оплачиваемой работы во время выполнения основной работы. <p>72. Продолжительность рабочего времени на условиях совместительства:</p> <ul style="list-style-type: none">а) не может превышать 4 часа в день и 16 часов в неделю;б) не может превышать 6 часов в день и 24 часа в неделю;в) не может превышать 6 часов в день и 16 часов в неделю у одного работодателя;г) не может превышать 4 часа в день и 120 часов в год; <p>73. Отпуск при работе по совместительству:</p> <ul style="list-style-type: none">а) не предоставляется;б) не может быть больше отпуска по основному месту работы;в) не может быть меньше отпуска по основному месту работы;г) предоставляется одновременно с отпуском по основному месту работы. <p>74. Какое требование предусмотрено при приеме работника на работу, прямо связанную с движением транспортных средств?</p> <ul style="list-style-type: none">а) обязательный медицинский осмотр;б) дополнительное страхование жизни и здоровья;в) обязательный испытательный срок;г) обязательное согласие выборного профсоюзного органа. <p>75. Трудовой договор с работником, направляемым на работу в представительство РФ за границей, заключается сроком на:</p> <ul style="list-style-type: none">а) неопределенный срок;б) до 3 лет;в) не более 5 лет;г) на период, определенный в трудовом договоре.
--	--	---

		<p>76. Споры о восстановлении на работе рассматриваются</p> <ul style="list-style-type: none">а) в комиссии по трудовым спорам;б) в суде;в) в прокуратуре;г) в инспекции по труду. <p>77. Срок рассмотрения спора в комиссии по трудовым спорам:</p> <ul style="list-style-type: none">а) 5 дней;б) 10 дней;в) 15 дней;г) 30 дней. <p>78. Кем осуществляется принудительное исполнение решения Комиссии по трудовым спорам?</p> <ul style="list-style-type: none">а) прокуратурой;б) инспекцией по труду;в) судебным приставом–исполнителем;г) профсоюзом. <p>79. В каком порядке рассматривается коллективный трудовой спор?</p> <ul style="list-style-type: none">а) в суде;б) самими сторонами с привлечением посредника, трудовых арбитров;в) в прокуратуре;г) в инспекции по труду. <p>80. За какой период времени работники должны предупредить работодателя о предстоящей забастовке?</p> <ul style="list-style-type: none">а) за 3 дня;б) за 7 дней;в) за 10 дней;г) за 30 дней. <p>81. Какой вид ответственности предусмотрен для работодателя за причинение вреда здоровью работника при исполнении им своих трудовых обязанностей?</p> <ul style="list-style-type: none">а) материальная ответственность;б) гражданско-правовая ответственность;в) административная ответственность;г) уголовная ответственность. <p>82. Какой вид ответственности предусмотрен для работодателя за причинение вреда имуществу?</p> <ul style="list-style-type: none">а) материальная ответственность;б) гражданско-правовая ответственность;в) административная ответственность;г) уголовная ответственность. <p>83. Какой вид ответственности предусмотрен для представителей работодателя за неисполнение коллективного договора?</p> <ul style="list-style-type: none">а) материальная ответственность;б) гражданско-правовая ответственность;в) административная ответственность;г) уголовная ответственность. <p>84. Какой вид ответственности предусмотрен для работодателя за незаконное увольнение беременной женщи-</p>
--	--	--

			ны? а) материальная ответственность; б) гражданско-правовая ответственность; в) административная ответственность; г) уголовная ответственность. 85. Какой вид ответственности предусмотрен за неисполнение работником трудовых обязанностей? а) дисциплинарная ответственность; б) гражданско-правовая ответственность; в) административная ответственность; г) уголовная ответственность.
--	--	--	---

Критерии оценки знаний студентов при проведении текущего контроля с использованием тестовых заданий

- Оценка «отлично» выставляется, если студент правильно решил от 80 до 100 % заданий;
 Оценка «хорошо» выставляется, если студент решил правильно от 60 до 80 % заданий;
 Оценка «удовлетворительно» выставляется, если студент решил правильно от 50 до 60 % заданий;
 Оценка «неудовлетворительно» и «не зачтено» выставляется, если студент ответил менее, чем на 50 % заданий;
 Оценка «зачтено» выставляется, если студент ответил более чем на 50 % заданий.

Оценочные средства, обеспечивающие диагностику сформированности компетенций, заявленных в рабочей программе дисциплины (модуля)

Результат диагностики сформированности компетенций	Показатели	Критерии	Соответствие/ несоответствие	Зачет
Компетенции проявлены полностью	Владеет информацией о проблемах охраны прав и законных интересов субъектов трудовых правоотношений в сфере при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров и других объектов трудовых прав. Имеет навык производить разграничение смежных трудовых правоотношений. Готов самостоятельно проводить исследования, осуществлять анализ и представлять рекомендации по оптимизации трудового законодательства. Используя отличные предметные знания, способен проводить экспертизу проектов нормативных правовых актов в сфере трудового права.	Определение назначения, принципов гражданско-правовой регламентации правоотношений. Уяснение системы квалификационных правил оценки правоотношений	Понимание задачи, принципов, системы трудового права. Способность разъяснить основные положения ТК РФ / Отсутствие системных навыков трудового правового анализа правоотношений	Зачтено/не зачтено