

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
Филиал федерального государственного бюджетного образовательного  
учреждения высшего образования  
«Дагестанский государственный университет» в г. Избербаше  
Отделение среднего профессионального образования

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор филиала ДГУ  
в г. Избербаше



И? З.М. Алиева

31.08.2022г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
**по дисциплине**

**ОП.05. ТРУДОВОЕ ПРАВО**

по программе подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ) среднего  
профессионального образования

Специальность:	<b><i>40.02.01 Право и организация социального обеспечения</i></b>
Обучение:	<i>по программе базовой подготовки</i>
Уровень образования, на базе которого осваивается ППССЗ:	<i>Основное общее образование Среднее общее образование</i>
Квалификация:	<i>Юрист</i>
Форма обучения:	<i>Очная</i>

Избербаш 2022-23 г.

Фонд оценочных средств по дисциплине составлен в 2022 году в соответствии с требованиями ФГОС СПО

Федерального государственного образовательного стандарта (далее ФГОС) от 12.05.2014 №508 по специальности среднего профессионального образования (далее СПО) **40.02.01 Право и организация социального обеспечения** (базовой подготовки), входящей в состав укрупнённой группы профессий **40.02.00 Юриспруденция** по профилю: **социально-экономический**, рабочего учебного плана образовательного учреждения на 2022/2023 учебный год.

**Организация - разработчик:** Филиал ФГБОУ ВО «ДГУ» в г. Избербаше

**Разработчик:** преп. ПЦК ПД

  
Ф.И.О. \_\_\_\_\_ подпись



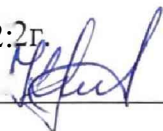
Рецензент \_\_\_\_\_  
Нач. УСЗН МО «г. Избербаш»

Ибрагимова Элина Мустафаевна,

Фонд оценочных средств по дисциплине рассмотрен и рекомендован к утверждению на заседании ПЦК ПДотделения СПО филиала ДГУ в г. Избербаш

Протокол №1 от «31» 08.2022г.

Председатель ПЦК ПД с



А.Х. Кагирова

## **Содержание.**

### **1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**1.1. Основные сведения о дисциплине**

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

**1.3. Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций**

**2. КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ОЦЕНКИ знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения учебной дисциплины**

# 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

## по дисциплине «Трудовое право»

### 1.1. Основные сведения о дисциплине

Общая трудоемкость дисциплины составляет 106 академических часов.

Вид работы	Трудоемкость, академических часов		
	3 семестр	4 семестр	всего
<b>Общая трудоёмкость</b>		<b>106</b>	<b>106</b>
<b>Контактная работа:</b>			
Лекции (Л)		<b>38</b>	<b>38</b>
Практические занятия (ПЗ)		<b>16</b>	<b>16</b>
Семинарские занятия (СЗ)		18	18
Консультации			
Промежуточная аттестация (зачет, экзамен)			
<b>Самостоятельная работа</b> (указать виды работ, предусмотренные рабочей программой дисциплины (практики)): - выполнение индивидуального творческого задания (ИТЗ); - выполнение расчетно-графического задания (РГЗ); - написание реферата (Р); - написание эссе (Э); - самостоятельное изучение разделов (перечислить); - самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий); - подготовка к практическим занятиям; - подготовка к коллоквиумам; - подготовка к рубежному контролю и т.п.)		<b>34</b>	<b>34</b>

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

№ п/п	Контролируемые модули, разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Оценочные средства		Способ контроля
			наименование	№№ заданий	
1	Предмет, метод, система трудового права.	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-1.4, ПК 2.2	Тесты по теме, Защита рефератов	1-5	Устный опрос Тестирование, практические

2	Принципы российского права	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-1.4, ПК 2.2	Тесты по теме, Защита рефератов	6-10	Устный опрос Тестирование, практические
3	Источники трудового права	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-1.4, ПК 2.2	Тесты по теме, Защита рефератов	11-15	Устный опрос Тестирование, практические
4	Субъекты трудового права	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-1.4, ПК 2.2	Тесты по теме, Защита рефератов	16-20	Устный опрос Тестирование, практические
5	Трудовые и непосредственно связанные с ними отношения	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-1.4, ПК 2.2	Тесты по теме, Защита рефератов	21-25	Устный опрос Тестирование, практические
6	Социальное партнерство в сфере труда	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-1.4, ПК 2.2	Тесты по теме, Защита рефератов	26-30	Устный опрос Тестирование, практические
7	Правовое регулирование занятости	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-1.4, ПК 2.2	Тесты по теме, Защита рефератов	31-35	Устный опрос Тестирование, практические
8	Трудовой договор: понятие и заключение трудового договора	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-1.4, ПК 2.2	Тесты по теме, Защита рефератов	36-40	Устный опрос Тестирование, практические
9	Изменение и прекращение трудового договора	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-1.4, ПК 2.2	Тесты по теме, Защита рефератов Контрольная работа.	41-45	Устный опрос Тестирование, практические
10	Рабочее время	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-1.4, ПК 2.2	Тесты по теме, Защита рефератов Контрольная работа.	46-50	Устный опрос Тестирование, Практические
11	Время отдыха	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК- 4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК1.3, ПК-1.4, ПК 2.2	Тесты по теме, Защита рефератов Контрольная работа.	51-55	Устный опрос Тестирование, Практические

12	Оплата и нормирование труда	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК1.3, ПК-1.4, ПК 2.2	Тесты по теме, Защита рефератов Контрольная работа.	56-60	Устный опрос Тестирование, Практические
13	Гарантии и компенсации работникам по трудовому праву	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК1.3, ПК-1.4, ПК 2.2	Тесты по теме, Защита рефератов Контрольная работа.	61-65	Устный опрос Тестирование, Практические
14	Дисциплина труда	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК1.3, ПК-1.4, ПК 2.2	Тесты по теме, Защита рефератов Контрольная работа.	66-70	Устный опрос Тестирование, Практические
15	Правовые основы охраны труда	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК1.3, ПК-1.4, ПК 2.2	Тесты по теме, Защита рефератов Контрольная работа.	71-75	Устный опрос Тестирование, Практические
16	Материальная ответственность сторон трудового договора	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК1.3, ПК-1.4, ПК 2.2	Тесты по теме, Защита рефератов Контрольная работа.	76-80	Устный опрос Тестирование, Практические
17	Защита трудовых прав и свобод	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК1.3, ПК-1.4, ПК 2.2	Тесты по теме, Защита рефератов Контрольная работа.	81-85	Устный опрос Тестирование, Практические
18	Трудовые споры	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК1.3, ПК-1.4, ПК 2.2	Тесты по теме, Защита рефератов Контрольная работа.	86-90	Устный опрос Тестирование, Практические
19	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК1.3, ПК-1.4, ПК 2.2	Тесты по теме, Защита рефератов Контрольная работа.	91-95	Устный опрос Тестирование, Практические

### 1.3. Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций

№ п/п	Код компет енции	Уровни сформированное™ компетенции			
		Недостаточный	Удовлетворительн ый (достаточный)	Базовый	Повышенный

		Отсутствие признаков удовлетворительно го уровня	Знать: Уметь: Владеть:	Знать: Уметь: Владеть:	Знать: Уметь: Владеть:
1	ОК 1.	Не имеет представления о сущности и социальной значимости своей будущей профессии, отсутствие проявления к ней устойчивого интереса.	Имеет неполное представление о сущности и социальной значимости своей будущей профессии, не проявляет к ней устойчивый интерес.	Допускает неточности в представлении о сущности и социальной значимости своей будущей профессии, проявляет к ней интерес.	Демонстрирует чёткое представление о сущности и социальной значимости своей будущей профессии, проявляет к ней устойчивый интерес.
2	ОК 2	Не владеет навыками организации собственной деятельности, выборе типовых методов и способов выполнения профессиональных задач, оценка их эффективности и качество.	Испытывает затруднение при организации собственной деятельности, выборе типовых методов и способов выполнения профессиональных задач, оценка их эффективности и качество.	Демонстрирует целостное представление при организации собственной деятельности, выборе типовых методов и способов выполнения профессиональных задач, оценка их эффективности и качество.	Демонстрирует чёткое представление об организации собственной деятельности, выборе типовых методов и способов выполнения профессиональных задач, оценка их эффективности и качество.
3	ОК 3	Полное отсутствие способности самостоятельно принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.	Испытывает затруднение при определении самостоятельно принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.	Может аргументировать , дискутировать и принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.	Может полностью аргументировать, дискутировать, определять и самостоятельно принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.
4	ОК 4	Не владеет навыками в поиске и использовании информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных	Допускает неточности в поиске и использовании информации, необходимой для эффективного выполнения	Демонстрирует целостное представление в поиске и использовании информации, необходимой для	Свободно владеет навыками в поиске и использовании информации, необходимой для эффективного

		задач, профессионального и личностного развития.	профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.
5	ОК 5	Не может использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	Имеет неполное представление об использовании информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности.	Допускает неточности при использовании информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности.	Демонстрирует четкое представление об использовании информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности.
6	ОК 6	Не владеет навыками работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.	Испытывает затруднение при работе в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.	Может работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.	Свободно владеет навыками работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.
7	ОК 8	Полное отсутствие навыков самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.	Допускает неточности в определении задач профессионального и личностного развития, занятия самообразованием, осознанно планирования повышения квалификации.	Испытывает затруднение при определении задач профессионального и личностного развития, занятия самообразованием, осознанно планирования повышения квалификации.	Свободно ориентируется в определении задач профессионального и личностного развития, занятия самообразованием, осознанно планирования повышения квалификации.
8	ОК 9	Не может ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы	Допускает неточности в ориентировании в условиях постоянного изменения правовой базы	Испытывает затруднение при ориентировании в условиях постоянного изменения правовой базы	Свободно ориентируется в условиях постоянного изменения правовой базы
9	ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 ПК 1.4	Не умеет применять на практике нормы трудового	Имеет не полное представление о применении на практике нормы	Демонстрирует целостное умение применять на	Демонстрирует четкое умение применять на практике нормы



	ПК 2.2	<p>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. Не знает нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; содержание российского трудового права; права и обязанности работников и работодателей; порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров; виды трудовых договоров; содержание трудовой дисциплины; порядок разрешения трудовых споров; виды рабочего времени и времени отдыха; формы и системы оплаты труда работников; основы охраны труда; порядок и условия материальной ответственности</p>	<p>трудового законодательства; допускает неточности в умении 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. Не знает нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; содержание российских трудовых отношений в трудовом праве; содержание российского трудового права; права и обязанности работников и работодателей; порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров; виды трудовых договоров; содержание трудовой дисциплины; порядок разрешения трудовых споров; виды рабочего времени и времени отдыха; формы и системы оплаты труда работников; основы охраны</p>	<p>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. Не знает нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; содержание российского трудового права; права и обязанности работников и работодателей; порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров; виды трудовых договоров; содержание трудовой дисциплины; порядок разрешения трудовых споров; виды рабочего времени и времени отдыха; формы и системы оплаты труда</p>	<p>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. Не знает нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; содержание российского трудового права; права и обязанности работников и работодателей; порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров; виды трудовых договоров; содержание трудовой дисциплины; порядок разрешения трудовых споров; виды рабочего времени и времени отдыха; формы и системы оплаты труда работников; основы охраны условия</p>
--	--------	---	--	--	---

	сторон трудового договора.	труда; порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора.	работников; основы охраны труда; порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора.	материальной ответственности сторон трудового договора.
--	----------------------------	--	--	---

## **2. КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ОЦЕНКИ знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения учебной дисциплины «Трудовое право»**

### **Тема 1. Предмет, метод, система трудового права.**

В предмете трудового права центральное место занимают:

- отношения по заключению трудового договора
- трудовые отношения
- отношения по организации труда
- отношения социального партнёрства

Признак метода трудового права:

- юридическое равенство сторон трудового договора
- фактическое равенство сторон трудового договора
- отношение власти и подчинения, когда властными функциями обладает работодатель, а обязанным лицом выступает гражданин, сначала поступающий на работу, а в дальнейшем осуществляющий трудовую деятельность
- равенство сторон при заключении трудового договора и подчинение воле работодателя, а процессе труда

Метод трудового права носит характер:

- совокупность приемов и способов регулирования отношений трудового права
- совокупность приемов и способов охраны трудового права
- способы и приемы распределения по трудовому праву
- Технология производства продукции и товаров

В систему трудового права не входит институт:

- договора поручительства
- ученического договора
- трудового договора
- коллективного договора

Предмет трудового права - это:

- имущественные и личные неимущественные отношения между работниками
- труд индивидуального предпринимателя

- трудовые отношения членов производственного кооператива
- трудовые и иные тесно связанные с ними общественные отношения в сфере наемного труда

### **Критерии оценки:**

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

## **Тема 2. Принципы российского права**

Под принципами трудового права понимаются:

- правовые приёмы, средства, с помощью которых осуществляется регулирование отношений общественной организации труда
- нормативно правовые акты в сфере труда
- нормы общей части трудового права
- выраженные в этой отрасли права исходные начала и основные положения, определяющие ее единство, сущность правового регулирования и общую направленность развития системы норм трудового права.

К общей части отрасли трудового права относится институт:

- трудового договора
- социального партнерства
- дисциплины труда
- охраны труда

Что из перечисленного не является принципом социального партнерства:

- ответственность сторон
- реальность принимаемых на себя обязательств
- подконтрольность и поднадзорность
- контроль за выполнением принятых соглашений и коллективных договоров

Трудовые отношения основаны на:

- основании договоров подряда
- трудовом договоре
- договоре найма

- оказания услуг

На какие из перечисленных категорий лиц распространяется действие трудового законодательства:

- на лиц, работающих по договорам гражданско - правового характера;
- на членов советов директоров организаций;
- на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;
- на лиц, заключивших трудовой договор с индивидуальным предпринимателем.

### **Критерии оценки:**

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно- программногo материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

### **Тема 3. Источники трудового права.**

Под источником трудового права следует понимать:

- результат правотворческой деятельности органов государственной власти, нормотворчество работников и работодателей (их представителей) в сфере регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений
- результат правотворческой деятельности органов государственной власти, нормотворчество работников и работодателей (их представителей) в сфере регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений
- нормативно-правовые акты в сфере регулирования трудовых отношений и интернет-ресурсы по трудовому праву

Конституция РФ, являясь источником трудового права, провозглашает:

- право всех граждан на труд
- право на защиту от безработицы
- право на отдых
- все перечисленное

Трудовой Кодекс Российской Федерации введен в действие:

- с 1 февраля 2002 года
- с 1 декабря 2001 года
- с июня 2001 года
- с 1 декабря 2002 года

Какие из перечисленных нормативных актов являются источниками трудового права:

- постановления Федеральной комиссии по рынку ценных бумаг
- указы Президента РФ
- приказы Федеральной налоговой службы
- Трудовой кодекс РФ

Система источников трудового права - это:

- последовательное расположение во взаимосвязи всех актов трудового
- законодательства по их назначению и субординации
- кодификация трудового права
- совокупность нормативно-правовых и локальных актов

### **Критерии оценки:**

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

## **Тема 4. Субъекты трудового права**

Субъектами трудового права являются:

- граждане РФ
- иностранные граждане
- работники
- трудовой коллектив организации

Участниками (субъектами) трудовых отношений выступают:

- работник и работодатель
- физическое и юридическое лица
- прокуратура и работник
- нет правильного ответа

Юридическое лицо становится субъектом трудового права с момента:

- государственной регистрации
- возникновения гражданской правосубъектности
- принятия первого работника
- принятия устава

Признаваемая государством способность субъекта иметь права и нести юридические обязанности - это:

- правоспособность
- правonexричастность
- дееспособность
- правосубъектность

Определение «субъекты трудового правоотношения» по отношению к определению «субъекты трудового права»:

- более широкое
- более узкое
- равнозначное
- они не пересекаются

### **Критерии оценки:**

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

### **Тема 5. Трудовые непосредственно связанные с ними отношения.**

Что является основанием возникновения трудовых отношений:

- избрание на должность
- направление на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты
- трудовой договор
- назначение на должность

По общему правилу вступать в трудовое правоотношение в качестве работника можно с:

- 19 лет
- 14 лет
- 15 лет
- 16 лет

Трудовое право следует отграничивать от смежных отраслей права (гражданского, аграрного, права социального обеспечения) по его:

- объекту и субъекту

- предмету и методу
- методам и задачам
- предмету и субъекту

Какие из указанных правоотношений могут быть включены в систему правоотношений по трудовому праву:

- правоотношения по разрешению трудовых споров;
- правоотношения по оплате сверхурочных работ;
- правоотношения по трудоустройству;
- правоотношения по учету и распределению рабочего времени.

В каком порядке принимаются и изменяются правила внутреннего трудового распорядка:

- на основании решения работодателя с учетом мнения профсоюза;
- на собрании профсоюзной организации
- на общем собрании работников
- единоличным решением работодателя.

### **Критерии оценки:**

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

## **Тема 6. Социальное партнерство в сфере труда**

Что из перечисленного не является принципом социального партнерства:

- равноправие сторон
- ответственность сторон
- реальность принимаемых на себя обязательств
- подконтрольность и поднадзорность

Социальное партнерство - это:

- система взаимоотношений между работниками и работодателями, направленная на обеспечение участия работников в управлении производством
- система взаимоотношений между работодателями и органами местного самоуправления,

направленная на обеспечение участия работников в управлении производством

- система взаимоотношений между работниками, работодателями и представителями профсоюзных организаций, направленная на обеспечение участия работников в управлении производством

- система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей

Основание возникновения трудового правоотношения:

- заключение трудового договора
- заключение трудового договора или фактическое допущение к работе;
- заключение трудового договора, избрание на должность и судебное решение о заключении трудового договора.
- фактическое допущение к работе работника

С какой целью коллективный договор направляется в соответствующий орган по труду:

- для предварительной правовой экспертизы проекта
- для разрешительной регистрации
- для уведомительной регистрации
- для признания его вступившим в силу

Граждане РФ, проживающие вне ее территории:

- не могут состоять в российских профсоюзах
- могут состоять в российских профсоюзах
- могут состоять в российских профсоюзах, если профсоюз зарегистрирован в

Министерстве Юстиции РФ

- не могут состоять в российских профсоюзах, если против этого возражают органы государственной власти страны проживания

### **Критерии оценки:**

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно- программногo материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.



## Тема 7. Правовое регулирование занятости населения.

Какие из перечисленных документов должны предоставлять граждане для постановки на учет в качестве безработного:

- трудовой книжки или документов, их заменяющих документов, удостоверяющих профессиональную квалификацию
- справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы
- характеристику с последнего места работы
- выписку из домовой книги

Укажите виды обеспечения по обязательному социальному страхованию работника:

- пособие по временной нетрудоспособности
- оплата расходов на коммунальные услуги
- ежемесячная страховая выплата
- выплата дополнительных расходов

Документом, подтверждающим время работы у работодателя - физического лица, является:

- трудовая книжка
- трудовой договор;
- приказ о приеме на работу
- характеристика с места работы

Какие виды пособий и помощи установлены для безработных:

- единовременная помощь
- пособие по безработице
- пособие по временной нетрудоспособности
- досрочное оформление пенсии

Какие из перечисленных документов должны предоставлять граждане для постановки на учет в качестве безработного:

- трудовой книжки или документов, их заменяющих документов, удостоверяющих профессиональную квалификацию,
- справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы
- характеристику с последнего места работы
- выписку из домовой книги

### Критерии оценки:

**оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

**оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

**оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно- программногo материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

## **Тема 8. Трудовой договор: понятие, стороны, содержание и порядок заключения.**

Трудовой договор - это:

- соглашение между работодателем и представителем работника
- соглашение между работником и представителем работодателя
- соглашение между работодателем и работником
- соглашение между представителем работодателя и представителем работника

В какие сроки работодатель обязан оформить трудовой договор с работником, фактически допущенным к работе:

- немедленно
- в недельный срок
- спустя 5 дней с момента фактического допуска
- в срок не позднее 3 дней со дня фактического допуска

Порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров определяется:

- федеральными органами государственной власти
- органами государственной власти субъектов РФ
- актами о труде, принимаемыми работодателями
- коллективными договорами и соглашениями

Срок испытания обычно составляет:

- от 2 до 3 месяцев
- от 2 до 4 недель
- от 4 до 5 месяцев
- от 3 до 6 месяцев

### **Критерии оценки:**

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

## Тема 9. Изменение и прекращение трудового договора.

Допускается ли увольнение по инициативе работодателя беременных женщин:

- да
- нет
- да, с их согласия
- да, с согласия выборного профсоюзного органа

Разновидностью срочных трудовых договоров являются такие соглашения о:

- временной работе
- временной и сезонной работах
- сезонной занятости
- временной и постоянной работах

Прекращение трудового договора по инициативе одной из сторон или третьей стороны, требующей расторжения трудового правоотношения - это:

- увольнение с работы
- расторжение трудового договора
- прекращение трудового договора
- ни один из вариантов не верен

Изменение определенных сторонами условий трудового договора:

- не допускается
- допускается по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ
- допускается только по инициативе работодателя в случаях, установленных ТК РФ
- допускается с согласия работника в случаях, установленных ТК РФ

Третьей стороной, требующей прекращения трудового договора, является:

- правительство
- руководитель
- работник
- суд

### Критерии оценки:

**оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

**оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

**оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно- программногo материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в

ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

## **Тема 10. Рабочее время**

Продолжительность рабочего времени на условиях совместительства:

- не может превышать 4 часа в день и 16 часов в неделю
- не может превышать 6 часов в день и 24 часа в неделю
- не может превышать 6 часов в день и 16 часов в неделю у одного работодателя
- не может превышать 4 часа в день и 120 часов в год

В рабочее время не включается:

- перерыв для кормления женщины ребенка до полутора лет
- перерыв для отдыха и питания
- междуменный перерыв

Работы сверх установленной продолжительности рабочего дня - это:

- сверхурочные работы
- ненормированный рабочий день
- досуг
- личное время

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается:

- трудовым договором
- коллективным договором
- правилами внутреннего трудового распорядка
- трудовым и коллективным договором

Правовые нормы, определяющие рабочее время и время отдыха педагогических работников, относятся к статусу:

- общему
- специальному
- индивидуальному
- учебному

### **Критерии оценки:**

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего

обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

### **Тема 11. Время отдыха и его виды**

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха (выходные дни) должна быть: - не более 40 часов

- не менее 41 часа
- не менее 42 часов
- не менее 43 часов

В обеденный перерыв (перерыв для отдыха и питания) работник вправе покидать территорию работодателя:

- да
- нет
- да, но с разрешения работодателя (его представителя)
- нет, без разрешения профсоюзного органа

В случае регистрации брака, рождения ребёнка или смерти близких родственников работник имеет право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до:

- 3 календарных дней;
- 5 календарных дней;
- 1 недели;
- 10 календарных дней.

Какие виды отпусков предусмотрены трудовым законодательством:

- по семейным обстоятельствам;
- ежегодный;
- гарантийный;
- льготный.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней:

- работникам предоставляется дополнительный день отдыха по усмотрению работодателя
- выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день
- работник использует нерабочий праздничный день, а выходной день добавляется к отпуску

### **Критерии оценки:**

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и

способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

## **Тема 12. Оплата и нормирование труда**

Работа в праздничные и выходные дни оплачивается, компенсируется:

- по договоренности сторон;
- в двойном размере;
- в полуторном размере;
- предоставляется один день отдыха;

Каковы сроки выплаты заработной платы:

- не реже чем один раз в два месяца;
- не реже чем один раз в месяц;
- не реже чем каждые полмесяца;
- не реже чем раз в неделю.

Доплаты к заработной плате устанавливаются:

- за профессиональное мастерство
- за совмещение должностей, профессий
- за работу в многосменном режиме
- за знание иностранного языка

Какие из перечисленных видов поощрений предусмотрены трудовым законодательством:

- объявление благодарности
- награждение почетной грамотой
- объявление общественной признательности
- выдача премии

За какой период времени незаконно уволенному работнику работодатель обязан оплатить период вынужденного прогула:

- не более чем за 1 год;
- за все время;
- не более чем за 3 года.
- не более чем за 2 года

**Критерии оценки:**

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно- программногo материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

### **Тема 13. Гарантии и компенсации работникам по трудовому праву.**

Государственный надзор и государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют:

- работодатели
- органы прокуратуры
- органы федеральной инспекции труда
- работники

В каком размере выплачивается выходное пособие при увольнении работника в связи с сокращением штата (по общему правилу):

- в размере двухнедельного среднего заработка
- в размере среднего месячного заработка
- в размере среднего заработка за 2 месяца
- в размере среднего заработка за 3 месяца

Укажите виды обеспечения по обязательному социальному страхованию работника:

- пособие по временной нетрудоспособности
- оплата расходов на коммунальные услуги
- ежемесячная страховая выплата
- выплата дополнительных расходов

Обязан или имеет право работодатель устанавливать неполный рабочий день работнику, осуществляющему уход за больным членом семьи: - обязан

- не обязан
- имеет право
- обязан и имеет право

Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты обеспечивается:

- представительным органом работников (выборным органом первичной организации)
- федеральной инспекцией труда
- работодателем
- выборным органом первичной организации и федеральной инспекцией труда

### **Критерии оценки:**

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

### **Тема 15. Правовые основы охраны труда.**

Особые правила охраны труда в трудовом законодательстве установлены для следующих категорий лиц:

- имеющих длительный стаж работы в организации
- беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 3 лет
- государственных служащих
- инвалидов
- военнослужащих
- несовершеннолетних

Служба охраны труда создается в организации с численностью:

- более 50 человек;
- более 100 человек;
- более 1000 человек;
- более 10 человек.

Государственные инспекторы труда инспектируют:

- только государственные предприятия, учреждения и организации
- только частные предприятия, учреждения, организации
- все предприятия, учреждения, организации независимо от форм собственности
- нет правильного ответа

Производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к травме

- это:
- производственный фактор
- вредный
- опасный
- тяжелый

Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливаются:



- Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений
- Правительством РФ с учетом мнения общероссийских объединений (ассоциаций) профсоюзов
- Министерство здравоохранения и социального развития РФ с учетом мнения общероссийских профсоюзов
- Правительством РФ и Министерство здравоохранения и социального развития РФ

### **Критерии оценки:**

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

## **Тема 16. Материальная ответственность сторон трудового договора**

При каких условиях на работника возлагается материальная ответственность:

- при совершении противоправного действия (бездействия)
- при наличии нормального производственно-хозяйственного риска
- при причинении прямого действительного ущерба
- при наличии причинной связи между действием (бездействием) и виной

Что из перечисленного работник обязан возместить работодателю:

- убытки
- прямой действительный ущерб
- прямой действительный ущерб и упущенную выгоду
- только упущенную выгоду

Допускается ли привлечение работодателя к материальной ответственности за незаконное отстранение работника от работы:

- да
- да, с согласия профсоюза
- да, с согласия государственной инспекции труда
- нет

Материальная ответственность сторон трудового договора может конкретизироваться:

- дополнениями к трудовому договору или прилагаемыми к трудовому договору соглашениями
- локальными нормативными актами

- трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему
- дополнениями к трудовому договору или прилагаемыми к трудовому договору соглашениями гражданско-правового характера

Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже:

- стоимости имущества по бухгалтерским документам с учетом степени износа этого имущества
- первоначальной стоимости имущества
- минимального размера оплаты труда
- стоимости имущества, исчисляемым исходя из рыночных цен

### **Критерии оценки:**

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

### **Тема 17. Защита трудовых прав и свобод.**

Куда может обратиться за защитой своих прав лицо, считающее, что оно подверглось дискриминации:

- только в суд
- сначала в органы федеральной инспекции труда, а затем в суд
- в органы федеральной инспекции труда и (или) в суд
- в инспекцию труда

Особые правила охраны труда в трудовом законодательстве установлены для следующих категорий лиц:

- беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- государственных служащих;
- военнослужащих;
- несовершеннолетних.

Особые правила охраны труда в трудовом законодательстве установлены для следующих категорий лиц:

- беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 3 лет
- государственных служащих
- военнослужащих
- несовершеннолетних

Какие из перечисленных видов взысканий за нарушение трудовой дисциплины предусмотрены трудовым законодательством:

- строгий выговор
- понижение в должности
- перевод на нижеоплачиваемую работу
- выговор

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе:

- инвалидов
- беременной женщины
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением

#### **Критерии оценки:**

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно- программногo материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

### **Тема 18. Трудовые споры.**

В какие сроки решение КТС подлежит исполнению:

- немедленно
- в 3-хдневный срок с момента вынесения
- в течение 3 дней по истечении срока на обжалование
- в течение 10 дней с момента вынесения

В каком порядке рассматривается коллективный трудовой спор

- в суде;

- самими сторонами с привлечением посредника, трудовых арбитров;
- в прокуратуре;
- в инспекции по труду.

Неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений - это:

- индивидуальный трудовой спор
- самозащита
- коллективный трудовой спор
- индивидуальный и коллективный трудовой спор

Из кого формируется примирительная комиссия:

- из представителей работодателя
- из представителей профсоюзных органов
- из представителей работников и работодателя на равноправной основе.
- из представителей работников

При каких условиях забастовка признается незаконной:

- если забастовка проводилась без руководства профсоюзной организации
- если забастовка была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных законом
- если забастовка проводилась без санкции соответствующих органов по труду.
- если забастовка проводилась без разрешения работодателя

#### **Критерии оценки:**

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно- программногo материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

### **Тема 19. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников**

Трудовой договор между работником и религиозной организацией может заключаться:

- на определенный срок
- на неопределенный срок
- необходимость заключения подобного договора нормативно никак не регламентирована

- по соглашению сторон

Особые правила охраны труда в трудовом законодательстве установлены для следующих категорий лиц:

- беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 3 лет
- государственных служащих
- военнослужащих
- несовершеннолетних

Какова продолжительность рабочей недели, установленной для женщин, работающих в районах Крайнего Севера:

- 36 часов в неделю
- 40 часов в неделю
- 48 часов в неделю
- 30 часов в неделю

Допускается ли привлечение лиц в возрасте до 18 лет к работам в ночное время:

- да
- нет
- да, с их согласия
- да, с согласия выборного профсоюзного органа

Кому не разрешается работа по совместительству:

- лицам, не достигшим 21 года
- лицам, не достигшим 18 лет
- женщинам
- пенсионерам

### **Критерии оценки:**

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

### **Тематика рефератов (докладов) и индивидуальных проектов**

1. Соотношение законодательного и договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2. Право граждан на трудоустройство через посредничество службы занятости.
3. Дополнительные гарантии при трудоустройстве слабо защищенных категорий населения.
4. Особенности трудовых договоров в современных условиях рынка труда.
5. Требование третьих лиц о расторжении трудового договора.
6. Трудовой договор с надомниками.
7. Аттестация работников.
8. Производство расчета. Выходное пособие.
9. Юридические гарантии при увольнении некоторых категорий работников.
10. Правовые последствия незаконного увольнения.
11. Ненормированный режим работы.
12. Гибкий график работы.
13. Дежурства.
14. Социальный отпуск.
15. Творческий отпуск.
16. Исчисление среднего заработка.
17. Правовая охрана заработной платы.
18. Сходство и различие гарантийных выплат, доплат с заработной платой.
19. Методы обеспечения дисциплины труда.
20. Меры поощрения за успехи в работе и порядок их применения.
21. Меры правового воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины.
22. Отличие материальной ответственности от гражданско-правовой.
23. Коллективная (бригадная) ответственность.
24. Порядок рассмотрения заявлений и сроки выплаты сумм возмещения ущерба.
25. Возмещение морального вреда.
26. Государственная политика в области охраны труда.
27. Единые общегосударственные принципы охраны труда для предприятий всех форм собственности и для граждан - предпринимателей, использующих наемный труд.
28. Исковые и процессуальные сроки по индивидуальным трудовым спорам.
29. Предупредительная забастовка.
30. Реализация права на забастовку.

## ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ РАБОТ

### Темы курсовых трудовому праву

1. Особенности развития трудового права России.
2. Возраст как юридический факт в трудовом праве
3. Принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.
4. Трудовые права в системе конституционных (основных прав человека и гражданина)
5. Свобода труда как принцип трудового права.
6. Право на труд: сравнительный анализ конституционного и трудового законодательства.
7. Принципы равенства прав граждан в трудовых отношений.
8. Запрет принудительного труда как реализация права на свободу труда.
9. Акты правоприменения как регуляторы трудовых отношений.
10. Роль Международной организации труда в современном мире.
11. Источники трудового права в системе источников российского права.
12. Регулирование труда нормами международного права.
13. Локальное регулирование трудовых отношений.
14. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права.

15. Проблемы в трудовом праве.
16. Сроки в трудовом праве.
17. Трудовые отношения: понятие и стороны трудовых отношений.
18. Основания возникновения трудовых отношений.
19. Социальное партнерство в сфере труда.
20. Согласование интересов работников и работодателя как основная цель трудового права
21. Функции профсоюзов: теория и практика.
22. Профсоюз: история и тенденция развития в России.
23. Правовое положение профсоюзов в России.
24. Участие профсоюзов в социальном партнерстве.
25. Профсоюзное движение в Российской Федерации и зарубежных странах.
26. Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве, как предмет трудового права.
27. Развитие прав работодателя в трудовом праве Российской Федерации.
28. Трудовой договор: понятие и порядок его заключения.
29. Трудовой договор как правовая основа трудовых отношений.
30. Изменение трудового договора: понятие, основание, виды.
31. Срочный трудовой договор: основания, заключение, сроки, особенности.
32. Отстранение от работы как основание изменения трудового договора.
33. Трудовые правоотношения при банкротстве работодателя, смене собственника и реорганизации.
34. Условия трудового договора о неразглашении охраняемой законом тайны.
35. Правовое обеспечение кадровой службы.
36. Кадровый менеджмент: понятие, основные положения.
37. Управление развитием персоналом организации.
38. Аттестация работников в трудовом праве.
39. Инициатива работодателя по расторжению трудового договора.
40. Прекращение трудового договора за совершение виновных действий работником.
41. Прекращение трудового договора в случае сокращения численности или штата работников.
42. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
43. Рабочее время: понятие, виды.
44. Режим рабочего времени: особенности, характеристика.
45. Режим и учет рабочего времени.
46. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени.
47. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск: понятие, характеристика, гарантии предоставления.
48. Особенности и специфика дополнительных отпусков.
49. Законодательство об отпусках: сущность, особенности, пути реформирования.
50. Понятие и виды времени отдыха( кроме отпусков).
51. Правовые проблемы подготовки, повышения квалификации и переквалификации кадров на производстве.
52. Ученичество: особенности и проблемы реализации.
53. Гарантии и компенсации при совмещении работы с обучением.
54. Обучение без отрыва от производства: льготы и правовые гарантии.
55. Правовое регулирование оплаты труда.
56. Правовые гарантии достойного уровня жизни в Российской Федерации ( с позиции трудового и социального законодательства)
57. Тарифная система оплаты труда.
58. Оплата труда в образовательных учреждениях.
59. Оплата труда в США. Сравнительно - правовой анализ.
60. Нормирование труда.
61. Проблемы организации нормирования труда.
62. Гарантийные выплаты в трудовом праве.
63. Компенсационные выплаты в трудовом праве.
64. Гарантии и компенсации работникам, выполняющим государственные или общественные обязанности.
65. Система дополнительных выплат и предоставления льгот работникам в США.
66. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
67. Дисциплины труда и трудового распорядка.

68. Проблемы дисциплинарной ответственности в трудовом праве.
69. Дисциплинарные взыскания.
70. Материальная ответственность работника: понятие, основание, правовое регулирование.
71. Полная материальная ответственность как специальное регулирование ответственности работников.
72. Материальная ответственность работодателя перед работником.
73. Ответственность работодателя за ущерб, причиненный жизни и здоровью работника.
74. Проблемы защиты чести и достоинства в трудовом праве.
75. Ответственность за причинение морального вреда в трудовом праве.
76. Проблемы охраны труда.
77. Несчастные случаи на производстве: понятие, учет, расследование.
78. Общее и специальное нормативные регулирование охраны труда.
79. Ответственность субъектов трудовых правоотношений за нарушение норм охраны труда.
80. Организация охраны труда.
81. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда.
82. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
83. Особенности регулирования труда несовершеннолетних работников.
84. Особенности регулирования труда лиц, лишенных свободы.
85. Правовое регулирование отношений по труду государственных служащих.
86. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей- индивидуальных предпринимателей.
87. Особенности трудового договора с работодателями - физическими лицами.
88. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.
89. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
90. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.
91. Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
92. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей.
93. Права инвалидов в сфере трудовых правоотношений.
94. Особенности регулирования труда работников, работающих в религиозных организациях.
95. Особенности регулирования труда работников, проходящих заменяющую военную службу, альтернативную гражданскую службу.
96. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
97. Правовое регулирование отношений в сфере труда сотрудников прокуратуры.
98. Правовое регулирование отношений в сфере труда сотрудников УВД.
99. Федеральная государственная инспекция труда, как субъект трудовых правоотношений.
100. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
101. Самозащита работников в трудовом праве.
102. Административная ответственность за нарушение трудового законодательства.
103. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.
104. . Правовые последствия за злоупотребление правом субъектами трудовых отношений.
105. Рассмотрение трудовых споров: основные положения, проблемы, пути реформирования.
106. Социально- трудовые конфликты и законодательные пути их разрешения.
107. Совершенствование механизма разрешения трудовых споров.
108. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров.
109. Организация и деятельность комиссии по трудовым спором.
110. Особенности рассмотрения трудовых споров в суде.
111. Рассмотрение коллективных трудовых споров.
112. Забастовка: понятие и процедура проведения.
113. Реализация конституционного права работников на забастовку.
114. Правовые гарантии реализации трудовых прав в РФ и зарубежных странах.



115. Защита трудовых прав на международном уровне.
116. Особенности регулирования труда работников имеющих допуск к государственной тайне.
117. Проблемы защиты субъективных трудовых прав.
118. Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.
119. Ответственность за ущерб, причиненный жизни и здоровью работника.
120. Рассмотрение трудовых споров: основные положения, проблемы, пути реформирования.
121. Разрешение трудовых споров по делам о незаконном увольнении работников по инициативе работодателя.
122. Социально- трудовые конфликты и законодательные пути их разрешение
123. Досудебное рассмотрение трудовых споров.
124. . Современные тенденции в трудовом праве.
125. Коллективный договор и соглашение как источники трудового права.
126. Соотношение коллективного договора с локальными нормативными актами работодателя.
127. Правовое регулирование труда Российских граждан за границей.
128. Труд иностранцев в России: проблемы правового регулирования.
129. Трудовой договор как правовая основа трудовых отношений.

### **Критерии оценки:**

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно- программногo материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

### **Вопросы на зачёт**

1. Порядок образования комиссии по трудовым спорам.
2. Компетенция комиссии по трудовым спорам.
3. Начало коллективного трудового спора.
4. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.
5. Рассмотрение трудовых споров в органах государственной трудовой инспекции.
6. Порядок обжалования и исполнения решения комиссии по трудовым спорам.
7. Защитная функция профсоюзов.
8. Общая характеристика деятельности профсоюзов.
9. Право на забастовку.

10. Правовая основа работы профсоюзов в Российской Федерации.
11. Понятие и виды государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и законодательства об охране труда.
12. Деятельность федеральной инспекции труда.
13. Рассмотрение трудовых споров в порядке подчиненности.
14. Деятельность органов прокуратуры по защите трудовых прав.
15. Понятие и признаки трудовых споров.
16. Трудовые споры и трудовые конфликты.
17. Понятие и стороны коллективного трудового права.
18. Порядок проведения примирительных процедур в ходе разрешения коллективного трудового спора.
19. Гарантии работникам в связи с проведением забастовки.
20. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.
21. Порядок проведения забастовки.
22. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.
23. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде.
24. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.
25. Защита трудовых прав: понятие и законодательное регулирование.
26. Понятие самозащиты.
27. Основные формы самозащиты трудовых прав.
28. Подсудность трудовых споров.
29. Компетенция судов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
30. Сроки обращения в суд.

#### **Критерии оценки:**

**оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

**оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

**оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

**оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.