

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНГУШСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

ЮРИДИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

КАФЕДРА «ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО И ПРОЦЕСС»

СОГЛАСОВАНО

Руководитель образовательной программы

_____/ доцент Арчаков М.Ю.

« 22 » 05 2024г.

УТВЕРЖДАЮ

И.о декана юридического факультета

_____/доцент Арчаков М.Ю.

«23 » 05 2024г.

=

**Фонд оценочных средств для проведения промежуточной
аттестации обучающихся по дисциплине**

«Трудовое право»

Уровень высшего образования: бакалавриат

Направление подготовки: 40.03.01.Юриспруденция

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная

Курс изучения дисциплины: 3

Семестр изучения дисциплины: 6

Фонд оценочных средств разработан _____ доцент Бекботова Т.А.

Магас, 2024 г.

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

В процессе освоения образовательной программы компетенции формируются по следующим этапам:

- 1) начальный этап дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;
- 2) основной этап позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;
- 3) завершающий этап предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

При освоении дисциплины (модуля) компетенции, закрепленные за ней, реализуются по темам (разделам) дисциплины (модуля), в определенной степени (полностью или в оговоренной части) и на определенном этапе, что приведено в Таблице

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы - **ОПК-2, ПК-3.**

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Шкала оценивания, показатели и критерии оценивания образовательных результатов обучающегося во время текущей аттестации

Шкала оценивания	Показатели и критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» ставится, если студент строит ответ логично в соответствии с планом, показывает максимально глубокие знания профессиональных терминов, понятий, категорий, концепций и теорий. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры.
«хорошо»	Оценка «хорошо» ставится, если студент строит свой ответ в соответствии с планом. В ответе представлены различные подходы к проблеме, но их обоснование недостаточно полно. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит необходимые примеры, однако показывает некоторую непоследовательность анализа. Выводы правильны. Речь грамотна, используется профессиональная лексика.

«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ недостаточно логически выстроен, план ответа соблюдается непоследовательно. Студент обнаруживает слабость в развернутом раскрытии профессиональных понятий. Выдвигаемые положения декларируются, но недостаточно аргументированы. Ответ носит преимущественно теоретический характер, примеры ограничены, либо отсутствуют.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» ставится при условии недостаточного раскрытия профессиональных понятий, категорий, концепций, теорий. Студент проявляет стремление подменить научное обоснование проблем рассуждениями обыденно-повседневного бытового характера. Ответ содержит ряд серьезных неточностей. Выводы поверхностны

Шкала оценивания, показатели и критерии оценивания образовательных результатов обучающегося во время промежуточной аттестации

Оценка экзамена (нормативная)	Показатели и критерии оценивания образовательных результатов
<i>гр.1</i>	<i>гр.2</i>
отлично	<p>Оценка «5 (отлично)» выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал и демонстрирует это на занятиях и экзамене, исчерпывающе, последовательно, чётко и логически стройно излагал его, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний. Причем обучающийся не затруднялся с ответом при видоизменении предложенных ему заданий, использовал в ответе материал учебной и монографической литературы, в том числе из дополнительного списка, правильно обосновывал принятое решение.</p> <p>Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрировали высокую степень овладения программным материалом.</p> <p>Рейтинговые баллы назначаются обучающемуся с учётом баллов текущей (на занятиях) и промежуточной (экзамен) аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – высокий.</p>
хорошо	<p>Оценка «4, (хорошо)» выставляется обучающемуся, если он твёрдо знает материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и экзамене, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приёмами их выполнения.</p> <p>Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом.</p> <p>Рейтинговые баллы назначаются обучающемуся с учётом баллов текущей (на занятиях) и промежуточной (экзамен) аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – хороший (средний).</p>

Оценка экзамена (нормативная)	Показатели и критерии оценивания образовательных результатов
<i>гр.1</i>	<i>гр.2</i>
удовлетворительно	<p>Оценка «3 (удовлетворительно)» выставляется обучающемуся, если он имеет и демонстрирует знания на занятиях и экзамене только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.</p> <p>Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом.</p> <p>Рейтинговые баллы назначаются обучающемуся с учётом баллов текущей (на занятиях) и промежуточной (экзамен) аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – достаточный.</p>
не удовлетворительно	<p>Оценка «2 (не удовлетворительно)» выставляется обучающемуся, который не знает большей части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы на занятиях и экзамене. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.</p> <p>Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют невысокую (недостаточную) степень овладения программным материалом.</p> <p>Рейтинговые баллы назначаются обучающимся с учётом баллов текущей (на занятиях) и промежуточной (экзамен) аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Для оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций используются следующие типовые контрольные задания:

3.1. Текущий контроль успеваемости

Вопросы текущего контроля успеваемости на семинарах (практических занятиях)

Модуль 1 Понятие трудового права: предмет, метод, источники

Практическое занятие 1. Предмет, метод и система трудового права.

1. Понятие труда и формы общественной организации труда.

2. Круг общественных отношений, являющихся предметом регулирования норм трудового права. Стороны этих отношений.
3. Комплексный метод правового регулирования общественно-трудовых отношений.
4. Понятие системы трудового права, ее структура.
5. Отграничение трудового права от смежных отраслей права, связанных с трудом (гражданского, административного, аграрного, права социального обеспечения).

Практическое занятие 2. Источники трудового права.

1. Понятие источников трудового права и их виды.
2. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года как правовая основа регулирования общественно – трудовых отношений.
3. Единство и дифференциация в трудовом праве. Общее и специальное законодательство о труде.
4. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений.
5. Классификация источников трудового права.
6. Значение коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования условий труда.
7. Значение руководящих постановлений высших судебных органов в процессе применения норм трудового законодательства.

Модуль 2 Правоотношения в сфере трудового права

Практическое занятие 3. Субъекты трудового права.

1. Понятие и классификация субъектов трудового права. Правовой статус субъекта трудового права.
2. Граждане (работники) как субъекты трудового права.
3. Работодатели как субъекты трудового права.
4. Руководитель организации как субъект трудового права.
5. Профсоюзный и иные органы как субъекты трудового права.
6. Трудовой коллектив организации как субъект трудового права.

Практическое занятие 4. Права профсоюзов в сфере трудовых отношений.

1. Понятие профсоюзов. Законодательство о правах профсоюзов и гарантиях их деятельности.
2. Общая характеристика и классификация прав профсоюзов.
3. Право профсоюзов на представительство интересов работников.

4. Право профсоюзов на содействие занятости.
5. Право профсоюзов на ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений.
6. Право профсоюзов в области охраны труда и социальной защиты работников.

Модуль 3 Трудоустройство. Коллективные договоры и соглашения

Практическое занятие 5. Права профсоюзов в сфере трудовых отношений.

1. Понятие профсоюзов. Законодательство о правах профсоюзов и гарантиях их деятельности.
2. Общая характеристика и классификация прав профсоюзов.
3. Право профсоюзов на представительство интересов работников.
4. Право профсоюзов на содействие занятости.
5. Право профсоюзов на ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений.
6. Право профсоюзов в области охраны труда и социальной защиты работников.
7. Гарантии прав профсоюзов.

Практическое занятие 6. Коллективные договоры и соглашения.

1. Понятие и значение коллективного договора в регулировании социально - трудовых отношений.
2. Стороны коллективного договора и порядок его заключения.
3. Структура и содержание коллективного договора.
4. Действие коллективного договора и контроль за его выполнением.
5. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора, или соглашения.
6. Понятие и виды соглашений.
7. Порядок и сроки разработки соглашений.
8. Стороны, содержание и сфера действия соглашений.

Модуль 4 Основные положения трудового договора

Практическое занятие 7. Правовое регулирование трудоустройства. 1. Понятие и формы занятости. 2. Правовой статус безработного. 3. Трудоустройство, его формы и значение. 4. Пособие по безработице, его размеры, порядок и сроки выплаты. 5. Специфика трудоустройства слабо защищенных категорий (инвалидов, молодежи и др.). 6. Права и обязанности органов службы занятости. 7. Общественные работы, порядок их организации и направление на них. 8. Система подготовки и переквалификации безработных с помощью службы занятости.

Практическое занятие 8 (ПЗ-8) Трудовой договор 1. Трудовой договор как естественная правовая форма опосредования найма труда. 2. Понятие трудового договора. Его отличие от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (подряда, поручения, авторского и т.д.). 3. Стороны и содержание трудового договора. 4. Порядок заключения трудового договора. 5. Виды трудовых договоров. Особенности отдельных видов трудовых договоров. 6. Понятие перевода на другую работу и его отличие от перемещения. 7. Виды переводов на другую работу. 8. Изменение существенных условий трудового договора. 9. Временный перевод на другую работу по инициативе работодателя в случае производственной необходимости и отстранение от работы.

Практическое занятие 9 . Трудовой договор 1.

Характеристика моделей законодательного регулирования расторжения трудового договора. 2. Классификация оснований прекращения трудового договора, указанных в Трудовом кодексе РФ. 3. Расторжение трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника. 4. Расторжение срочного трудового договора. 5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. 6. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон договора. 7. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Кодексом или иными Федеральными законами обязательных правил при заключении трудового договора. 8. Дополнительные гарантии при увольнении для некоторых категорий работников. 9. Выплата выходного пособия при расторжении трудового договора

Модуль 5. Рабочее время и время отдыха. Нормирование труда

Практическое занятие 10. Рабочее время 1. Понятие рабочего времени по трудовому праву. 2. Виды рабочего времени. Практическое занятие 11. Рабочее время 1. Нормы рабочего времени. 2. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Практическое занятие 12. Рабочее время 1. Правовой режим рабочего времени и порядок его установления. 2. Особенности режима рабочего времени в отдельных отраслях народного хозяйства (на транспорте, в организациях и др.). Практическое занятие 13. Время отдыха 1. Понятие и виды времени отдыха. 2. Перерывы в течение рабочего дня, ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни. Практическое занятие 14. Время отдыха 1. Право работника на отпуск и гарантии его реализации. 2. Виды отпусков. 3. Ежегодный основной отпуск и порядок его предоставления. Практическое занятие 15. Время отдыха 1. Ежегодные дополнительные отпуска. Виды этих отпусков и порядок их предоставления. 2. Отпуск без сохранения заработной платы.

Модуль 6 Гарантии и компенсации. Дисциплина труда

Практическое занятие 16 (ПЗ-16) Оплата и нормирование труда 1. Понятие оплаты труда (заработной платы) по трудовому праву. 2. Принципы правовой организации оплаты труда. 3. Методы правового регулирования заработной платы в условиях перехода к рыночным отношениям: государственное (централизованное) и локальное; нормативное и договорное. Практическое занятие 17 (ПЗ-17) Оплата и нормирование труда 1. Тарифная система и ее элементы. Общая характеристика Единой тарифной сетки (ЕТС). Осуществление оплаты труда на основе Единой тарифной сетки работников федеральных государственных учреждений. 2. Системы оплаты труда: повременная, сдельная, бригадная система как дополнительная форма стимулирования труда и его оплаты; бестарифная система оплаты труда. Новые системы оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти. 3. Нормирование труда. Нормы выработки (нормы времени, норма обслуживания, нормированные производственные задания, нормативы численности). Порядок их установления. Практическое занятие 18 (ПЗ-18) Оплата и нормирование труда 1. Надбавки и доплаты за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, порядок их установления. 2. Оплата труда при отклонениях от установленных нормальных условий труда (оплата работы в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни, в ночное время, при совмещении профессий, при невыполнении норм выработки, при браке продукции и простое, при освоении новых производств и в других случаях). 3. Порядок выплаты заработной платы. Сроки выплаты зарплаты и ограничение удержаний из нее. Практическое занятие 19. Гарантии и компенсации 1. Понятие гарантийных выплат. 2. Понятие компенсационных выплат 2. Гарантийные выплаты и доплаты, их виды. 3. Компенсационные выплаты и их виды. Практическое занятие 20. Гарантии и компенсации 1. Гарантийные выплаты и доплаты. 2. Виды гарантийных выплат и доплат. Практическое занятие 21. Гарантии и компенсации 1. Компенсационные выплаты. 2. Виды компенсационных выплат. Практическое занятие 22. Дисциплина труда 1. Понятие дисциплины труда, ее значение в современном производстве. 2. Правовые методы обеспечения трудовой дисциплины. 3. Правовое регулирование трудовой дисциплины. Основные обязанности работников и работодателей.

Модуль 7. Охрана труда. Материальная ответственность.

Практическое занятие 23 . Дисциплина труда 1. Правила внутреннего трудового распорядка как форма регламентации трудовой дисциплины. 2. Меры поощрения и порядок их применения. Практическое занятие 24. Дисциплина труда 1. Дисциплинарная

ответственность работников, налагаемая за дисциплинарный проступок. Виды дисциплинарной ответственности работников: общая, специальная, уставная. 2. Меры дисциплинарного взыскания. Порядок их наложения, обжалования, снятия. 3. Другие меры правового воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины.

Практическое занятие 25 (ПЗ-25) Материальная ответственность сторон трудового договора 1. Понятие материальной ответственности по трудовому праву и ее отличие от гражданско-правовой и имущественной ответственности. 2. Условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора. 3. Материальная ответственность работодателя перед работником.

Практическое занятие 26 (ПЗ-26) Материальная ответственность сторон трудового договора 1. Виды материальной ответственности работника: ограниченная и полная. 2. Коллективная (бригадная) материальная ответственность работников. 3. Определение размера и порядок взыскания ущерба, причиненного работником работодателю.

Практическое занятие 27 (ПЗ-27) Материальная ответственность сторон трудового договора 1. Виды и размеры возмещения вреда, причиненного работнику трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, по социальному страхованию. 2. Порядок возмещения вреда, причиненного работнику на производстве, - страховщиком. 3. Возмещение морального вреда (ст. 237 Трудового кодекса РФ).

Практическое занятие 28 (ПЗ-28) Охрана труда. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда 1. Понятие охраны труда и ее содержание. 2. Требования охраны труда как государственный нормативный стандарт.

Практическое занятие 29 (ПЗ-29) Охрана труда. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда 26 1. Организация охраны труда работников. 2. Право работников на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены. Гарантии, обеспечивающие это право.

Модуль 8 Индивидуальные и коллективные трудовые споры

Практическое занятие 30. Охрана труда. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда. 1. Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету. 2. Надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

Практическое занятие 31. Индивидуальные и коллективные трудовые споры и порядок их разрешения. 1. Понятие и виды трудовых споров. Отличие трудовых споров от правонарушений и разногласий. 28 2. Классификация трудовых споров (по субъектам спора, по характеру, по спорным правоотношениям). 3. Причины и обстоятельства возникновения трудовых споров. 4. Виды органов по разрешению индивидуальных трудовых споров. Общий порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.

Практическое занятие 32. Индивидуальные и

коллективные трудовые споры и порядок их разрешения. 1.Виды органов по разрешению коллективных трудовых споров. Обязательный порядок рассмотрения коллективных трудовых споров. 2.Исковые и процессуальные сроки по трудовым спорам. 3.Понятие подведомственности трудовых споров. Подведомственность трудовых споров КТС, суду, вышестоящим органам. Подведомственность коллективных трудовых споров. 3.Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров: в КТС; в суде; в вышестоящем органе. Практическое занятие 33. Индивидуальные и коллективные трудовые споры и порядок их разрешения. 1.Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам. 2.Порядок разрешения коллективных трудовых споров: а) примирительной комиссией; б) посредником; в) трудовым арбитражем. 3.Осуществление права на забастовку. Понятие забастовки. Реализация права на забастовку. 4.Порядок объявления забастовки. Орган, возглавляющий ее проведение. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки. 5.Ответственность сторон за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах. Практическое занятие 34. Международно-правовое регулирование труда. 1.Понятие и значение международно-правового регулирования труда. 2.Субъекты, источники и принципы международно-правового регулирования труда. Практическое занятие 35. Международно-правовое регулирование труда. 1.Международная организация труда /МОТ/, её основные функции и задачи. 2.Взаимодействие международных и национальных норм о труде: а/ соотношение международно-правового и национального регулирования труда; б/ влияние норм МОТ на национальное законодательство и социальную политику государств – членов. Практическое занятие 36. Международно-правовое регулирование труда. 1.Конвенция и рекомендации МОТ о труде и их классификация. 2.Общая характеристика важнейших конвенций и рекомендаций МОТ о Труде.

Типовые темы рефератов

1. Предмет трудового права.
2. Особенности метода трудового права.
3. Сфера действия норм трудового права.
4. Роль и функции трудового права.
5. Система трудового права.
6. Тенденции развития трудового права в условиях перехода к рынку труда.
7. Источники трудового права; их классификация и виды.
8. Основные принципы трудового права.
9. Единство и дифференциация правового регулирования труда.
10. Субъекты трудового права.

11. Трудовой коллектив организации как субъект трудового права.
12. Профсоюзные органы как субъекты трудового права.
13. Защитная функция профсоюзов в условиях перехода к рыночным отношениям.
14. Общая характеристика основных трудовых прав и обязанностей работников.
15. Система правоотношений в трудовом праве.
16. Трудовое правоотношение: понятие, субъекты и содержание.
17. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
18. Правоотношения, производные от трудовых (общая характеристика).
19. Коллективный договор на современном этапе: понятие, стороны, значение.
20. Структура и содержание коллективного договора (на примере двух-трех коллективных договоров конкретной организации).
21. Роль трудового договора в регулировании трудовых отношений на современном этапе.
22. Виды трудового договора.
23. Срочный трудовой договор и условия его заключения.
24. Содержание трудового договора.
25. Аттестация в трудовом праве.
26. Перевод на другую работу: понятие и виды.
27. Переводы на другую работу по инициативе работодателя.
28. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора, их классификация.
29. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
30. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
31. Понятие и виды соглашений и их роль в условиях перехода к рыночным отношениям.
32. Правовые вопросы охраны труда работников.
33. Охрана труда женщин.
34. Охрана труда несовершеннолетних.
35. Понятие и виды рабочего времени.
36. Понятие и виды времени отдыха
37. Понятие и виды отпусков по трудовому законодательству.
38. Методы правового регулирования заработной платы (оплата труда).

39. Тарифная система и ее элементы.
40. Система заработной платы.
41. Гарантийные и компенсационные выплаты.
42. Понятие и значение трудовой дисциплины.
43. Меры поощрения за успехи в труде.
44. Дисциплинарная ответственность и ее виды.
45. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
46. Понятие и виды материальной ответственности сторон трудового договора.
47. Материальная ответственность работников и ее виды.
48. Материальная ответственность работодателя перед работником за вред, причиненный ему в связи с повреждением здоровья.
49. Понятие и классификация трудовых споров.
50. Судебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
51. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.
52. Международно-правовое регулирование труда.
53. Общая характеристика зарубежного трудового права.
54. Правовое регулирование труда в отдельных зарубежных странах.

Типовые тесты / задания

1. Для руководителей организаций, филиалов и их заместителей, а также для главных бухгалтеров и их заместителей может устанавливаться испытательный срок:
 1. на 3 месяца;
 2. на 6 месяцев;
 3. сроки испытания могут устанавливаться произвольно, но не более 3 месяцев
2. Наличие регистрации по месту жительства является обязательным условием при заключении трудового договора на неопределенный срок?
 1. да
 2. нет
3. На всех работников оформляются страховые свидетельства государственного пенсионного страхования и трудовые книжки, проработавших в организации свыше:
 1. 5 дней;
 2. 2-х недель;
 3. 1 месяца
4. Перевод работника на другую постоянную работу в той же организации на другое рабочее место (без изменения трудовой функции) допускается только:

1. с письменного согласия работника;
2. соглашением сторон;
3. по инициативе работодателя и не требует согласия работника
5. При смене собственника имущества организации новый собственник может расторгнуть трудовой договор:
 1. с работниками организации;
 2. с главным бухгалтером;
 3. с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером
6. Законом установлено, что срочный трудовой договор заключается:
 1. с начальником цеха;
 2. с главным бухгалтером организации;
 3. с начальником подразделения
7. Какова продолжительность рабочего времени для лиц, работающих по совместительству?
 1. не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю;
 2. не может превышать 120 часов в год;
 3. устанавливается по желанию работника, в свободное от основной работы время, обязательно указывается в коллективном договоре
8. Письменный трудовой договор заключается:
 1. с постоянными работниками
 2. с надомниками;
 3. с совместителями;
 4. со всеми вышеперечисленными категориями работников
9. При увольнении работника, не использовавшего отпуска за 4 года, компенсация:
 1. должна быть выплачена за все неиспользованные отпуска;
 2. должна быть выплачена не более, чем за 3 года;
41. Прекращение трудового договора вследствие нарушения обязательных правил при заключении трудового договора.
 3. может быть выплачена за все неиспользованные отпуска, если это предусмотрено коллективным договором
10. Если временная нетрудоспособность наступила у работника в период пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске, то:
 1. срок отпуска не изменяется;
 2. срок отпуска продлевается на число календарных дней нетрудоспособности;
 3. срок отпуска может быть продлен на число календарных дней нетрудоспособности

Типовые контрольные вопросы

1. Понятие, значение и предмет трудового права.
2. Понятие и особенности метода трудового права.
3. Цели, задачи и функции трудового законодательства.
4. Основные принципы трудового права (отрасли права и ее правовых институтов).
5. Дифференциация правового регулирования в сфере труда, критерии дифференциации.
6. Понятие дискриминации в сфере труда. Правовые последствия дискриминации.
7. Понятие принудительного труда и ситуации, относящиеся к принудительному труду.
8. Система отрасли трудового права. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права.
9. Источники трудового права: понятие, особенности и соотношение. Классификация источников трудового права. Конституция Российской Федерации, как важнейший источник трудового права.
10. Международные правовые акты как источники трудового права России.
11. Локальное нормативное регулирование в трудовом праве.
12. Действие нормативных актов о труде по кругу лиц, во времени и пространстве.
13. Понятие и классификация субъектов трудового права.
14. Трудовые правоотношения: понятие, основные черты, отличие трудовых отношений от иных отношений по поводу труда.
15. Основания возникновения трудовых отношений. Сложный юридический состав.
16. Работники как субъекты трудового права.
17. Работодатели как субъекты трудового права.
18. Правовое положение, роль и функции профсоюзов в сфере труда.
19. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, принципы, уровни и формы.
20. Стороны социального партнерства и их представители.
21. Коллективные договоры и соглашения: понятие, значение, содержание.
22. Порядок заключения и действия коллективных договоров и соглашений.
23. Правовой статус безработного: понятие, права, обязанности, гарантии, ответственность.
24. Трудовой договор: понятие и отличие от смежных гражданско-правовых договоров.
25. Стороны и содержание трудового договора. Виды условий трудового договора.
26. Виды трудовых договоров по сроку действия. Основания заключения срочного трудового договора.
27. Порядок и форма заключения трудового договора. Вступление трудового договора в силу и гарантии при его заключении.

28. Испытание при приеме на работу, его юридическое значение.
29. Аттестация работников и ее правовое значение.
30. Трудовые книжки и другие документы, связанные с работой, порядок их оформления и выдачи.
31. Перевод на другую работу и перемещение. Виды переводов.
32. Временные переводы на другую работу.
33. Изменения определенных сторонами условий трудового договора по причинам связанным с изменением организационных или технологических условий труда.
34. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, реорганизации (ст. 75 ТК РФ).
35. Отстранение работника от работы и его правовые последствия.
36. Общие основания прекращения трудового договора.
37. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
38. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям не связанным с виновными действиям работника (ст. 81 пп. 1-4, 11-13 ТК РФ).
39. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае нарушения работником трудовых обязанностей (ст. 81 пп. 5-10 ТК РФ).
40. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

3.2. Промежуточная аттестация

Типовые вопросы к промежуточной аттестации (экзамен)

1. Понятие, значение и предмет трудового права.
2. Понятие и особенности метода трудового права.
3. Цели, задачи и функции трудового законодательства.
4. Основные принципы трудового права (отрасли права и ее правовых институтов).
5. Дифференциация правового регулирования в сфере труда, критерии дифференциации.
6. Понятие дискриминации в сфере труда. Правовые последствия дискриминации.
7. Понятие принудительного труда и ситуации, относящиеся к принудительному труду.
8. Система отрасли трудового права. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права.
9. Источники трудового права: понятие, особенности и соотношение. Классификация источников трудового права. Конституция Российской Федерации, как важнейший источник трудового права.
10. Международные правовые акты как источники трудового права России.

11. Локальное нормативное регулирование в трудовом праве.
12. Действие нормативных актов о труде по кругу лиц, во времени и пространстве.
13. Понятие и классификация субъектов трудового права.
14. Трудовые правоотношения: понятие, основные черты, отличие трудовых отношений от иных отношений по поводу труда.
15. Основания возникновения трудовых отношений. Сложный юридический состав.
16. Работники как субъекты трудового права.
17. Работодатели как субъекты трудового права.
18. Правовое положение, роль и функции профсоюзов в сфере труда.
19. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, принципы, уровни и формы.
20. Стороны социального партнерства и их представители.
21. Коллективные договоры и соглашения: понятие, значение, содержание.
22. Порядок заключения и действия коллективных договоров и соглашений.
23. Правовой статус безработного: понятие, права, обязанности, гарантии, ответственность.
24. Трудовой договор: понятие и отличие от смежных гражданско-правовых договоров.
25. Стороны и содержание трудового договора. Виды условий трудового договора.
26. Виды трудовых договоров по сроку действия. Основания заключения срочного трудового договора.
27. Порядок и форма заключения трудового договора. Вступление трудового договора в силу и гарантии при его заключении.
28. Испытание при приеме на работу, его юридическое значение.
29. Аттестация работников и ее правовое значение.
30. Трудовые книжки и другие документы, связанные с работой, порядок их оформления и выдачи.
31. Перевод на другую работу и перемещение. Виды переводов.
32. Временные переводы на другую работу.
33. Изменения определенных сторонами условий трудового договора по причинам связанным с изменением организационных или технологических условий труда.
34. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, реорганизации
35. Отстранение работника от работы и его правовые последствия.
36. Общие основания прекращения трудового договора.
37. Расторжение трудового договора по инициативе работника.

38. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям не связанным с виновными действиям работника
39. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае нарушения работником трудовых обязанностей
40. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания достижения запланированных результатов обучения по дисциплине (модулю)

Текущая аттестация

При оценивании устного опроса и участия в дискуссии на семинаре (практическом занятии) учитываются:

- степень раскрытия содержания материала;
- изложение материала (грамотность речи, точность использования терминологии и символики, логическая последовательность изложения материала;
- знание теории изученных вопросов, сформированность и устойчивость используемых при ответе умений и навыков.

Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются такие процедуры и технологии как тестирование и опрос на семинарах (практических занятиях).

Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются следующие процедуры и технологии:

- практические контрольные задания (далее – ПКЗ), включающих одну или несколько задач (вопросов) в виде краткой формулировки действий (комплекса действий), которые следует выполнить, или описание результата, который нужно получить.

По сложности ПКЗ разделяются на простые и комплексные задания.

Простые ПКЗ предполагают решение в одно или два действия. К ним можно отнести: простые ситуационные задачи с коротким ответом или простым действием; несложные задания по выполнению конкретных действий. Простые задания применяются для оценки умений. Комплексные задания требуют многоходовых решений как в типичной, так и в нестандартной ситуациях. Это задания в открытой форме, требующие поэтапного решения и развернутого ответа, в т.ч. задания на индивидуальное или коллективное выполнение проектов, на выполнение практических действий или лабораторных работ. Комплексные практические задания применяются для оценки владений.

Типы практических контрольных заданий:

- задания на установление правильной последовательности, взаимосвязанности действий, выяснения влияния различных факторов на результаты выполнения задания;
- установление последовательности (описать алгоритм выполнения действия),
- нахождение ошибок в последовательности (определить правильный вариант последовательности действий);
- указать возможное влияние факторов на последствия реализации умения и т.д.
- задания на принятие решения в нестандартной ситуации (ситуации выбора, многоальтернативности решений, проблемной ситуации).

Оценивание обучающегося на текущей аттестации осуществляется в соответствии с критериями, представленными в п. 2, и носит балльный характер.

Промежуточная аттестация

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

При проведении промежуточной аттестации студент должен ответить на вопросы теоретического характера и практического характера.

При оценивании ответа на вопрос теоретического характера учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе;
- теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов;
- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно;
- теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по собственному плану.

При оценивании ответа на вопрос практического характера учитывается объем правильного решения.

Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Оценивание обучающегося на промежуточной аттестации осуществляется в соответствии с критериями, представленными в п. 2, и носит балльный характер.