

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Оренбургский государственный университет»  
Бузулукский колледж промышленности и транспорта

Предметно-цикловая комиссия социально-экономических и правовых дисциплин

**Фонд**  
**оценочных средств**  
по дисциплине «*Трудовое право*»

Специальность  
40.02.01 Право и организация социального обеспечения

Квалификация  
*юрист*

Форма обучения  
*Очная*

Бузулук 2017

Фонд оценочных средств предназначен для контроля знаний обучающихся по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения по дисциплине «Трудовое право».

Фонд оценочных средств рассмотрен и утвержден на заседании ПЦК социально-экономических и правовых дисциплин

Протокол № 1 от "30" 08 2017г.

Председатель ПЦК

<i>Мет</i>	<i>Мет</i>	<i>Т.В. Лепенкина</i>
<small>наименование ПЦК</small>	<small>подпись</small>	<small>расшифровка подписи</small>

Исполнители:

<i>преподаватель</i>	<i>Мет</i>	<i>Т.В. Лепенкина</i>
<small>должность</small>	<small>подпись</small>	<small>расшифровка подписи</small>
<small>должность</small>	<small>подпись</small>	<small>расшифровка подписи</small>

Фонд оценочных средств является приложением к рабочей программе по учебной дисциплине «Трудовое право», утвержденной «01» марта 2017 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Паспорт фонда оценочных средств.....
2. Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине (оценочные средства). Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания.....
3. Рекомендуемая литература.....

## 1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине «Трудовое право»

### 1.1 Оценка сформированности общих компетенций

Код формируемой компетенции	Наименование компетенции	Способы формирования компетенции	Способы оценки сформированности компетенции
ОК 1.	Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.	Активные и интерактивные формы и методы проведения учебных занятий. Организация экспертного педагогического наблюдения.	Экспертное педагогическое наблюдение за деятельностью обучающихся во время теоретических и практических занятий
ОК 2.	Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.		
ОК 3.	Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность		
ОК 4.	Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития		
ОК 5.	Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.		
ОК 6.	Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.		
ОК 8.	Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.		

ОК 9.	Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы		
-------	--	--	--

## 1.2 Оценка сформированности профессиональных компетенций

№	Наименование разделов и тем дисциплины (ПМ)	Коды формируемых компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Типы контроля
1	Общая часть трудового права	ПК 1.1 – 1.4, 2.2	<p><b>Знания</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;</li> <li>- содержание российского трудового права;</li> <li>- права и обязанности работников и работодателей</li> </ul> <p><b>Умения</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять на практике нормы трудового законодательства</li> <li>- выделять сферу действия трудового законодательства</li> </ul>	<p><b>Блок А</b> Текущее тестирование</p> <p><b>Блок В</b> Практические работы</p> <p><b>Блок Д</b> Вопросы для экзамена</p>
2	Особенная часть трудового права	ПК 1.1 – 1.4, 2.2	<p><b>Знания</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;</li> <li>- виды трудовых договоров;</li> <li>- содержание трудовой дисциплины;</li> <li>- порядок разрешения трудовых споров;</li> <li>- виды рабочего времени и времени</li> </ul>	<p><b>Блок А</b> Текущее тестирование</p> <p><b>Блок В</b> Практические работы</p> <p><b>Блок Д</b> Вопросы для экзамена</p>

			<p>отдыха;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формы и системы оплаты труда работников;</li> <li>- основы охраны труда;</li> <li>- порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора.</li> </ul> <p>Умения</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять на практике нормы трудового законодательства;</li> <li>- анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;</li> <li>- анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;</li> <li>- анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации</li> <li>- определять подходящую и неподходящую работу;</li> <li>- анализировать мероприятия по охране труда при особых условиях работы</li> </ul>	
--	--	--	---	--

**2. Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине (оценочные средства). Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания**

### **Задания блока А**

Тестовые задания для текущего контроля по дисциплине «Трудовое право».

№ 1

1. Трудовое право – это:

- а) Общественные отношения, возникающие в процессе организации и применении наемного трудового договора
- б) способ приемов и комплексов, применяемых государством для регулирования трудовых правоотношений
- в) совокупность правовых норм регулирующих отношения, складывающиеся в процессе реализации гражданами своего права на свободный труд
- г) совокупность мероприятий по обеспечению занятости трудоспособного населения
- д) совокупность правовых норм регулирующих отношения, складывающиеся между работодателем и работником

2. В предмете трудового права центральное место занимают:

- а) отношения по заключению трудового договора
- б) трудовые отношения
- в) отношения по организации труда и управлению трудом
- г) отношения по трудоустройству у данного работодателя
- д) отношения социального партнерства

3. Метод трудового права показывает:

- а) какие отношения входят в предмет трудового права
- б) в соответствии, с какими основными началами регулируются отношения в сфере наемного труда
- в) как и какими правовыми приемами, средствами осуществляется регулирование отношений общественной организации труда
- г) какими нормативными актами регулируются отношения в сфере наемного труда
- д) кто является субъектом трудовых правоотношений

4. Общественные отношения, которые возникают в процессе организации и применяемым наемным труда на основе трудового договора любой организацией или отдельными гражданами – это \_\_\_\_\_ трудового права.

- а) предмет
- б) метод
- в) система
- г) понятие
- д) принципы

5. Одним из признаков метода трудового права является:

- а) юридическое равенство сторон трудового договора
- б) фактическое равенство сторон трудового договора
- в) отношение власти и подчинения
- г) равенство сторон при заключении трудового договора
- д) отношение власти и подотчетности

6. Метод трудового права не включает в себя способ:

- а) равноправие сторон в трудовых отношениях
- б) своеобразие способов защиты трудовых прав работников
- в) договорной характер труда и обеспечение его условий

- г) преимущество работодателя в реализации своих трудовых прав
- д) участие работников через профсоюзы в правовом регулировании труда

7. Дифференциация правового регулирования отношений в сфере труда означает:

- а) издание государством правовых актов, имеющих целью в условиях рынка защитить наемного работника от чрезмерных притязаний со стороны работодателя
- б) конкретизацию общих норм трудового права, принимаемых в рамках централизованного регулирования, применительно к особенностям работодателей
- в) установление в централизованном порядке специальных правовых норм с учетом отраслевых и региональных особенностей условий общественного труда, физиологических особенностей женского организма, психофизиологических особенностей организма подростков и т.д.
- г) установление государством общих правовых норм, распространяющихся на всех работников, выполняющих трудовые функции у всевозможных работодателей
- д) отграничение трудовых отношений от иных непосредственно с ними связанных отношений в сфере труда

8. В общую часть трудового права входят, в частности, следующие понятия:

- а) занятость и трудоустройство; принципы трудового права
- б) правовой статус субъектов трудового права; трудовой договор
- в) трудовой договор; занятость и трудоустройство
- г) принципы трудового права; правовой статус субъектов трудового права
- д) трудовой договор; социальное партнерство в сфере труда

9. Под принципами трудового права понимаются:

- а) Правовые приемы, средства, с помощью которых осуществляется регулирование отношений общественной организации труда
- б) нормативные правовые акты в сфере труда
- в) предмет и метод трудового права в совокупности
- г) нормы общей части трудового права
- д) исходные начала и основные положения данной отрасли права

10. Расположите источники трудового права по их юридической силе в порядке убывания:

- а) Трудовой кодекс РФ; федеральный закон; международный договор РФ; локальный нормативный правовой акт
- б) федеральный закон; международный договор РФ; Трудовой кодекс РФ; локальный нормативный правовой акт
- в) международный договор РФ; Трудовой кодекс РФ; федеральный закон; локальный нормативный правовой акт
- г) международный договор РФ; федеральный закон; Трудовой кодекс РФ; локальный нормативный правовой акт
- д) локальный нормативный правовой акт; Трудовой кодекс РФ; федеральный закон; международный договор РФ

11. Характерным признаком трудового правоотношения является:

- а) оказание обусловленной услуги за плату



- б) выполнение определенной, заранее обусловленной трудовой функции
- в) выполнение индивидуально-конкретного задания к определенному сроку
- г) передача определенного имущества
- д) выполнение одностороннего обязательства работника

12. Трудовая правосубъектность – это:

- а) способность обладать правами и обязанностями в сфере труда
- б) способность своими действиями приобретать и осуществлять права в сфере труда, создавать для себя обязанности и исполнять их
- в) способность обладать, своими действиями приобретать и осуществлять права и обязанности в сфере труда
- г) способность обладать, своими действиями приобретать и осуществлять права в сфере труда
- д) способность обладать, своими действиями приобретать и исполнять обязанности в сфере труда

13. По общему правилу, вступать в трудовое правоотношение в качестве работника можно с \_\_\_\_ лет.

- а) 10
- б) 14
- в) 15
- г) 16
- д) 18

14. В случаях получения основного общего образования гражданин может вступать в трудовое правоотношение с \_\_\_\_ лет:

- а) 10
- б) 14
- в) 15
- г) 16
- д) 18

№ 2

1. Смысл волевого критерия трудовой правоспособности в том, что:

- а) в трудовой деятельности конкретного гражданина усматривается субъективный фактор; умысел или неосторожность
- б) работником может быть только гражданин, обладающий полной гражданской дееспособностью
- в) не может быть работником гражданин, который ограничен в дееспособности
- г) не может быть работником гражданин, который признан судом недееспособным
- д) не может быть работником гражданин, который судом ограничен в дееспособности или признан недееспособным

2. Если в основании возникновения трудового правоотношения лежит юридический состав, то необходимым его элементом (одним из юридических фактов) всегда выступает:

- а) избрание на должность
- б) судебное решение
- в) заключение трудового договора

г) направление на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты

д) увольнение с прежнего места работы

3.Срок действия соглашения не может превышать:

а) 1 года

б) 2 лет

в) 3 лет

г) 4 лет

д) 5 лет

4.Система взаимоотношений между работниками (представителями работников) и работодателями (представителями работодателей),органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений - это:

а) социальное партнерство

б) трудовой коллектив

в) трудовые отношения

г) гражданско-правовые отношения

д) трудовые соглашения

5.При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешений, разрешений, коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, интересы работодателей представляют:

а) объединения работников

б) объединения работодателей

в) объединения профсоюзных органов

г) объединения представителей работников

д) объединения представителей работодателей

6.Правовой акт, регулирующий социальные трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей называются:

а) коллективным договором

б) соглашением

в) трудовым договором

г) актом органов местного самоуправления

д) ученическим договором

7.Представителями работников в социальном партнерстве, осуществляемом на уровне организации, являются:

а) первичная профсоюзная организация

б) иные представители, избираемые работниками

в) первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками

г) юридическая служба организации

д) работодатель

8.Представителями работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора являются:

а) руководитель организации

б) руководитель организации или уполномоченные им лица

в) юрисконсульт организации

- г) председатель профсоюзного комитета организации
- д) любое физическое лицо, изъявившее желание представлять работодателя

9. Коллективный договор заключается на:

- а) неопределенный срок
- б) срок не более трех лет
- в) срок не более трех лет, если иное не предусмотрено федеральным законом
- г) срок не более пяти лет
- д) срок не более пяти лет, если иное не предусмотрено федеральным законом

10. Коллективный договор вступает в силу:

- а) со дня подписания его сторонами
- б) со дня, установленного коллективным договором
- в) со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным

договором

- г) со дня его уведомительной регистрации
- д) с момента его возвращения работодателю после уведомительной регистрации

11. Действие коллективного договора распространяется на:

- а) всех работников данной организации
- б) членов профсоюзной организации – представителя работников
- в) членов любой профсоюзной организации, действующей в данной организации
- г) членов профсоюзной организации – представителя работников, а так же на иных

работников организации, уполномочивших орган указанной профсоюзной организации представлять их интересы

д) членов любой профсоюзной организации, действующей в данной организации, а так же на работников, не являющихся членами профсоюзов, но уполномочивших орган профсоюзной организации представлять их интересы

12. Правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции:

- а) трудовой договор
- б) коллективный договор
- в) соглашение
- г) гражданско-правовой договор
- д) Федеральный закон

№ 3

1. Занятость как юридическая категория представляет собой:

- а) способность заниматься тем или иным видом трудовой деятельности
- б) способность заниматься тем или иным видом деятельности, не противоречащей

законодательству РФ

в) процесс поиска подходящей работы и устройства на нее

г) не противоречащая законодательству РФ деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей

д) деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, заработок, доход

2. Закон не относит к числу занятого населения:

- а) занимающихся предпринимательской деятельностью
- б) выполняющих работы по гражданско-правовым договорам
- в) женщин, занятых домашним хозяйством и уходом за детьми
- г) проходящих очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях
- д) работающих по трудовому договору

3. Деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, доход, заработок – это:

- а) занятость
- б) трудоустройство
- в) подбор работников работодателем
- г) поиск работы

4. Процесс трудоустройства гражданина с помощью органов службы занятости начинается с:

- а) увольнения гражданина, в орган службы занятости
- б) выявления не занятых граждан государственными органами
- в) обращения гражданина в орган службы занятости
- г) признания гражданина безработным
- д) заключения трудового договора

5. Направление на работу, выдаваемое органом службы занятости безработному гражданину, для работодателя носит:

- а) обязательный характер
- б) обязательный характер, если иное не установлено договором между органом службы занятости и работодателем
- в) рекомендательный характер
- г) по общему правилу – рекомендательный характер, а в отношении отдельных категорий граждан – обязательный характер
- д) рекомендательный характер, если иное не установлено договором между органом службы занятости и работодателем

6. Безработными не могут быть признаны граждане, не достигшие возраста \_\_\_\_ лет.

- а) 14
- б) 15
- в) 16
- г) 18
- д) 20

7. Пособие по безработице начисляется, по общему правилу:

- а) со дня увольнения с последнего места работы
- б) с момента обращения в орган службы занятости
- в) с даты представления всех установленных законом документов в орган службы занятости
- г) с первого дня признания гражданина безработным
- д) с даты подачи гражданином заявления о выплате ему пособия по безработице

8. Для безработных граждан общественные работы:

- а) носят обязательный характер, ибо являются подходящей работой
- б) не носят обязательный характер, ибо не являются подходящей работой
- в) по общему правилу, не носят обязательный характер, ибо не являются подходящей работой, кроме отдельных категорий граждан, специально поименованных в законе, для которых указанные работы отвечают критериям подходящей работы

г) носят обязательный характер после заключения договора о совместной деятельности между органом службы занятости и работодателем

д) носят обязательный характер, если гражданин привлекается к их выполнению по производственной необходимости

9. Закон определяет в качестве дополнительного (факультативного) условия трудового договора:

а) наименование структурного подразделения

б) трудовую функцию работника

в) условия социального страхования

г) условия о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной)

д) дату начала работы

10. Документы, не требующиеся для предъявления от поступающего на работу:

а) трудовая книжка

б) свидетельство о браке

в) паспорт

г) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования

д) документы воинского учета

11. По общему правилу, обязательному предварительному медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора подлежат:

а) женщины при наличии двух и более детей

б) мужчины в возрасте более 55 лет

в) пенсионеры

г) лица, не достигшие возраста 18 лет

д) женщины в возрасте более 50 лет

12. Трудовой договор заключается:

а) в устной форме

б) в простой письменной форме путем обмена письмами, телеграммами

в) в простой письменной форме путем составления единого документа

г) в нотариальной форме

д) в письменной форме с обязательной государственной регистрацией

13. Соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, это:

а) коллективный договор

б) соглашение

в) трудовой договор

г) социальное партнерство

д) материальная ответственность

14. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на:

а) определенный срок – до 5 лет

б) неопределенный срок

в) считается не заключенным

г) должен перезаключаться с установлением срока

д) срок более 5 лет

15. При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку:

- а) в последний день работы
- б) в конце месяца
- в) в 10дневный срок
- г) в 3дневный срок
- д) за 2 недели до окончания работы

16. Условия трудового договора могут быть изменены:

- а) по желанию работодателя, в письменной форме
- б) по заявлению работника, в письменной форме
- в) по соглашению сторон в письменной форме
- г) не могут быть изменены
- д) по заявлению профсоюза

17. Трудовой договор составляется в письменной форме и в \_\_\_ экземплярах:

- а) 1- для работника
- б) 1 – для работодателя
- в) 2 – для сторон трудового договора
- г) 3 – для сторон трудового договора и профсоюза
- д) 4– для работодателя

18. Срок приказа (распоряжения) работодателя объявляемый работнику о приеме на работу:

- а) немедленно с момента подписания
- б) в течение 1 дня со дня подписания
- в) в течение недели со дня подписания
- г) в течение 3 дней со дня подписания
- д) по мере необходимости

19. По общему правилу, срок испытания составляет для работника:

- а) 2 месяца
- б) 3 месяца
- в) 4 месяца
- г) 6 месяцев
- д) 1 год

20. Срок испытания для руководителей организации и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций не может превышать:

- а) 2 месяца
- б) 3 месяца
- в) 4 месяца
- г) 6 месяцев
- д) 1 год

№ 4

1. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе:

- а) немедленно после заключения договора
- б) на следующий день после вступления договора в силу
- в) в течение 3 дней после вступления договора в силу
- г) течение 7 дней после вступления договора в силу
- д) после получения аванса

2. В случае производственной необходимости временный перевод работника без его согласия допускается на срок до \_\_\_:

- а) 1 месяца
- б) 2 месяцев
- в) 3 месяцев
- г) 6 месяцев
- д) 1 года

3. Если трудовая функция работника не меняется, то изменение существенных условий трудового договора по инициативе работодателя допускается в случае:

- а) изменения курса национальной валюты
- б) повышения или понижения спроса на производимую продукцию
- в) изменения организационных или технологических условий труда
- г) наложения на работника дисциплинарного взыскания
- д) в любом из перечисленных случаев

4. Отстранение работника от работы допускается в случае:

- а) снижения работником производительности труда
- б) непрохождения работником проверки знаний и навыков в области охраны труда
- в) возникновения споров между работником и работодателем по вопросам организации производственного процесса
- г) нетактичного поведения работника в отношении работодателя
- д) систематического опоздания

5. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме:

- а) за 3 дня
- б) за 2 недели
- в) за 2 недели, если иной срок не установлен законом или соглашением сторон
- г) за 3 дня, если иной срок не установлен законом или соглашением сторон;
- д) в день увольнения

6. Увольнение работников по сокращению численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится:

- а) с согласия выборного профсоюзного органа организации
- б) с согласия выборного профсоюзного органа организации, если работник является членом профсоюза
- в) с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации
- г) с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации, если работник является членом профсоюза
- д) без согласия выборного профсоюзного органа организации

7. В случае неизбрания на должность работник увольняется:

- а) по инициативе работодателя
- б) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон
- в) вследствие нарушения обязательных правил при заключении трудового договора
- г) по инициативе органа, не избравшего его на должность
- д) вследствие судебного решения, подтверждающего факт избрания на должность

8. Специальными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, являются ...

- а) закон РФ «О занятости населения в РФ»
- б) закон РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего-Севера и приравненных к ним местностях»
- в) федеральный закон «Об основах государственной службы РФ»

г) федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности»

д) указ Президента РФ «Об ответственности за нарушение трудовых прав граждан»

е) постановление Правительства РФ «О порядке заключения контрактов и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий»

9. Постановления Пленума Верховного Суда РФ по трудовым делам ...

а) разъясняют, как следует применять конкретные нормы трудового права

б) устанавливают новые правила поведения участников трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений

в) восполняют имеющиеся пробелы в трудовом законодательстве

г) относятся статьей 5 Трудового кодекса РФ к источникам трудового права

д) должны быть согласованы с Минтруда и соцразвития РФ

10. Принцип равенства прав и возможностей работников - это принцип.

а) общеправовой

б) межотраслевой

в) отраслевой

г) внутриотраслевой (конкретного института отрасли)

11. Основными субъектами трудового права являются ...

а) работник

б) работодатель

в) государство

г) профессиональный союз

д) руководитель организации

е) федеральная инспекция труда

12. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе...

а) в день подписания договора;

б) в день вступления договора в силу;

в) на следующий рабочий день после вступления договора в силу

г) через три рабочих дня после вступления договора в силу.

13. Восстановить на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, вправе...

а) суд;

б) профессиональный союз;

в) прокуратура;

г) государственная инспекция труда.

14. В трудовую книжку вносятся сведения о (об)...

а) о переводах на другую постоянную работу

б) об увольнении работника

в) о выговорах

г) о награждениях;

д) о финансовом состоянии.

14 Испытание при приеме на работу не устанавливается для...

а) беременных;

б) несовершеннолетних;

в) медицинских работников

г) работников органов внутренних дел



- д) работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев
- е) руководителей, избранных на должность.

15. Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу...

а) только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру

б) после предварительного обязательного медицинского осмотра, если работа связана с вредными и (или) опасными условиями труда

в) только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста 21 года ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру

г) после предварительного медицинского осмотра, если его проведение предусмотрено коллективным договором организации

16. Современный трудовой договор различается как...

а) соглашение о труде;

б) средство закрепления работника за определенным работодателем;

в) юридический факт, служащий основанием возникновения трудовых правоотношений;

г) центральный институт трудового права

д) источник трудового права.

17. Что является основным условием возникновения трудовых правоотношений?

а) трудовая правоспособность участником этих отношений;

б) волеизъявления участников этих отношений;

в) наличие нормы трудового права;

г) наличие трудовой правосубъектности.

18. Принципы трудового права...

а) отражают содержание всей системы норм трудового права

б) направляют дальнейшее развитие трудового законодательства

в) включают элементы: гипотезу, диспозицию, санкцию

г) определяют правовое положение субъектов трудового права

д) содержаться в нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, постановлениях Пленума Верховного Суда РФ по трудовым делам.

19. Трудовая правосубъектность включает в себя трудовую...

а) правоспособность;

б) дееспособность;

в) деликтоспособность;

г) гарантии прав и обязанностей;

д) права и обязанности.

20. При регистрации гражданина в качестве безработного он представляет в орган занятости...

а) паспорт, иной документ, удостоверяющий личность

б) сберегательную книжку, иные документы, свидетельствующие об их финансовом положении

в) трудовую книжку

г) карточку члена профсоюза

д) документы об образовании

21. С какого момента возникает трудовая правосубъектность предприятия?

а) с момента его государственной регистрации;

- б) с момента приобретения статуса юридического лица;
  - в) с момента открытия счетов в банках.
22. Засчитывается ли период временной нетрудоспособности в срок испытания?
- а) не засчитывается в испытательный срок;
  - б) засчитывается в испытательный срок.

### **Критерии оценивания**

Менее 60% правильных ответов – «неудовлетворительно»

60% правильных ответов – «удовлетворительно»

70 – 80% - «хорошо»

90 – 100% - «отлично»

### **Блок В**

1. Практическая работа № 1 Сфера действия трудового законодательства
2. Практическая работа № 2 Характеристика правоотношений, входящих в предмет трудового права
3. Практическая работа № 3 Отличия в правовом статусе профессиональных союзов в ходе анализа текстов КЗОТа и ТК РФ
4. Практическая работа № 4 Заключение коллективного договора
5. Практическая работа № 5 Определение подходящей и неподходящей работы по ФЗ «О занятости населения»
6. Практическая работа № 6 Составление проекта трудового договора
7. Практическая работа № 7 Решение ситуационных задач о порядке заключения трудового договора
8. Практическая работа № 8 Оформление бланка трудовой книжки
9. Практическая работа № 9 Решение ситуационных задач, связанных с назначением испытательного срока
10. Практическая работа № 10 Решение ситуационных задач, связанных с переводами и увольнениями работников
11. Практическая работа № 11 Расчет видов и определение режимов рабочего времени
12. Практическая работа № 12 Определение законности привлечения работников к сверхурочным работам
13. Практическая работа № 13 Решение ситуационных задач, связанных с определением времени отдыха работников
14. Практическая работа № 14 Оформление приказов о предоставлении отпуска, работы в праздничные и выходные дни
15. Практическая работа № 15 Определение систем оплаты труда
16. Практическая работа № 16 Нормирование труда.
17. Практическая работа № 17 Решение ситуационных задач по оплате труда
18. Практическая работа № 18 Отличие гарантий от компенсаций.
19. Практическая работа № 19 Определение законности привлечения работников к дисциплинарной ответственности

20. Практическая работа № 20 Решение ситуационных задач, связанных с совершением дисциплинарных проступков
21. Практическая работа № 21 Определение оснований для привлечения к материальной ответственности
22. Практическая работа № 22 Составление приказов о возмещении материального ущерба работником работодателю
23. Практическая работа № 23 Определение мероприятий по охране труда при особых условиях работы. Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету.
24. Практическая работа № 24 Решение ситуационных задач по охране труда.
25. Практическая работа № 25 Решение ситуационных задач, связанных с регулированием труда женщин
26. Практическая работа № 26 Решение ситуационных задач, связанных с регулированием труда совместителей
27. Практическая работа № 27 Решение ситуационных задач, связанных с регулированием труда надомников, работников, занятых на сезонных работах.
28. Практическая работа № 28 Способы защиты трудовых прав
29. Практическая работа № 29 Составление искового заявления о восстановлении на работе
30. Практическая работа № 30 Решение практических ситуаций, связанных с рассмотрением и разрешением коллективных трудовых споров

*Описание хода выполнения практических работ приведены в методических указаниях для обучающихся по освоению учебной дисциплины*

## Блок D

### Экзаменационные вопросы Вопросы блока А

1. Понятие и предмет трудового права.
2. Метод трудового права.
3. Функции и система трудового права.
4. Понятие и виды источников трудового права.
5. Действие нормативных актов во времени, в пространстве и по кругу лиц.
6. Принципы трудового права.
7. Понятия и виды субъектов трудового права. Трудовая правосубъектность.
8. Граждане как субъекты трудового права.
9. Организации как субъекты трудового права.
10. Трудовые коллективы и иные органы как субъекты трудового права.
11. Органы трудового коллектива, их полномочия.
12. Совет трудового коллектива: порядок избрания и компетенция.
13. Понятия, виды и основные права профсоюзов.
14. Гарантии прав профсоюзов и выборных профсоюзных работников.
15. Понятие, содержание и основания трудовых правоотношений.
16. Виды трудовых правоотношений.
17. Понятие, структура и содержание коллективного договора.
18. Порядок ведения коллективных переговоров и заключение коллективных договоров в организации.
19. Виды, особенности и порядок действия социально-партнёрских соглашений.
20. Понятие занятости, безработного и подходящей работы.
21. Государственная служба занятости, права и обязанности.
22. Социальные гарантии безработным.
23. Прекращение, приостановка выплаты пособия по безработице, снижение его размера.
24. Понятие и значение трудового договора, его отличие от гражданско-правовых договоров
25. Содержание трудового договора.
26. Порядок заключения трудового договора.
27. Виды трудовых договоров. Особенности отдельных видов договоров.
28. Понятия и виды переводов на другую работу.
29. Понятия и основания прекращения трудового договора.
30. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
31. Расторжение трудового договора по инициативе администрации.
32. Порядок увольнения по инициативе администрации и третьих лиц.
33. Защита персональных данных работника.
34. Понятие и виды рабочего времени.
35. Режим и учёт рабочего времени.
36. Понятие и виды времени отдыха.
37. Ежегодные отпуска и их виды.
38. Льготы по рабочему времени и целевые отпуска работникам совмещающим работу с обучением.
39. Понятия и принципы правовой организации оплаты труда.

40. Тарифная система оплаты, её элементы.
41. Система заработной платы. Норма труда.
42. Оплата труда при отклонении от нормальных условий работы.
43. Гарантийные и компенсационные выплаты. Правовая охрана заработной платы.
44. Понятия дисциплины труда и методы её обеспечения.
45. Меры поощрения и порядок их применения.
46. Понятия и виды дисциплинарной ответственности. Порядок наложения взыскания.
47. Понятия, условия и виды материальной ответственности сторон трудового договора.
48. Материальная ответственность работника.
49. Материальная ответственность работодателя.
50. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
51. Понятия и основные принципы охраны труда.
52. Право работника на охрану труда и его гарантии.
53. Обязанности работодателя и работника по обеспечению охраны труда.
54. Охрана труда отдельных категорий работников.
55. Порядок расследования и учёт несчастных случаев на производстве.
56. Виды и система органов осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.
57. Понятия, виды и принципы трудовых споров.
58. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
59. Рассмотрение трудовых споров в судах.
60. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.

## **Вопросы блока В**

Решение ситуационных задач

Тема «Предмет и метод трудового права. Система трудового права».

Задача. Директор школы заключил с гражданином Козловым соглашение, в соответствии с которым Козлов в течение двух месяцев должен произвести остекление окон в школе. По окончании работы Козлов предъявил дополнительные требования: во-первых, увеличить оплату (так как работал в выходные дни, за что положена повышенная оплата) и, во-вторых, оплатить больничный лист (так как во время работы болел 10 дней). Какие возникли отношения в данном случае, какой отраслью права они регулируются и каковы соответственно последствия?

Задача. Для строительства складских помещений начальник цеха готовой продукции заключил договор с бригадой строителей. Согласно этому договору строители должны были за месяц построить склад определенной площади, а начальник цеха - выплатить им оговоренную сумму. Через некоторое время после заключения договора начальник цеха, желая проверить, как идет строительство, прибыл на стройплощадку, но не застал бригадира и двоих членов бригады, которые в этот день на стройке не работали. Считая это нарушением трудовой дисциплины, начальник цеха издал приказ об объявлении бригадиру и двоим работникам, отсутствовавшим на работе, строгого выговора. Ознакомившись с приказом, бригадир заявил, что они не являются работниками данного цеха и поэтому начальник цеха не может объявить им выговор. В каких отношениях с цехом готовой продукции состоит бригада строителей? Решите эту ситуацию по существу.

## Тема «Принципы трудового права»

Задача. В областной газете было опубликовано распоряжение главы администрации области «О координации работы студентов и учащихся на уборке урожая». В документе оговаривалась обязанность студентов и учащихся участвовать в реализации договоров между соответствующими учебными заведениями и сельскохозяйственными организациями. Отвечает ли это принципам трудового права? Мотивируйте свой ответ.

Задача. Крупный химический комбинат является градообразующим предприятием города. Практически при выполнении всех основных видов работ на комбинате запрещено применение женского труда. К мэру города поступило обращение женских организаций, в котором констатировалось, что такая ситуация является дискриминирующей. Так ли это, на ваш взгляд? Поясните свою позицию.

## Тема «Источники трудового права»

Задача. Работникам совместного российско-финского предприятия, гражданам Финляндии, были объявлены выговоры за нарушение трудовой дисциплины, а одному из них отпуск перенесен с летнего периода на зимний. Не согласившись с наказанием, они обратились в профком с просьбой разъяснить правомерность применения к ним российского законодательства о труде. Правильно ли поступила администрация? Подготовьте ответ профкома.

Задача. Мохова заключила соглашение с совместным российско-германским предприятием сроком на 1 год о работе в качестве повара столовой. В соглашении указано, что трудовые отношения регулируются коллективным договором и данным письменным соглашением. Соответствует ли это положение законодательству? Обоснуйте свой ответ.

Задача. Департамент труда субъекта Российской Федерации в октябре разослал по организациям, использующим труд рабочих и служащих, письмо. В этом письме указывалось требование об обязательной разработке в течение ноября данного года проекта коллективного договора и представлении его в декабре на предварительное согласование с указанным департаментом. Кроме того, в письме определялись правила индексации заработной платы, которые должны содержаться в коллективных договорах любых организаций. Проанализируйте ситуацию

## Тема «Субъекты трудового права»

Задача. Два работника ООО «Алиса», считая, что права работников нарушаются работодателем, решили создать профсоюз. Имеют ли они на это право? Какие действия необходимо предпринять работникам, чтобы зарегистрировать профессиональный союз?

Возможно ли создание профсоюза в военной части, в медицинском учреждении, в полиции?

## Тема «Теория социального партнерства»

Задача. Департамент труда субъекта Российской Федерации в октябре разослал по организациям, использующим труд рабочих и служащих, письмо. В этом письме

указывалось требование об обязательной разработке в течение ноября данного года проекта коллективного договора и представлении его в декабре на предварительное согласование с указанным департаментом. Кроме того, в письме определялись правила индексации заработной платы, которые должны содержаться в коллективных договорах любых организаций. Проанализируйте ситуацию с позиций соблюдения принципов трудового права.

**Задача.** Профсоюзный комитет частного маслозавода поставил перед собственником завода вопрос о снятии начальника отдела снабжения с занимаемой должности в связи с тем, что он не обеспечил выполнение условий коллективного договора о приобретении спецодежды и других средств индивидуальной защиты работников. Отсутствие их было причиной нескольких несчастных случаев.

Какое решение может быть принято собственником? Какие вы знаете виды ответственности за неисполнение обязательств по коллективному договору?

**Задача.** Региональным трехсторонним соглашением по социально-трудовым вопросам Омской области установлено правило об обязательной выплате высвобождаемым работникам Омской области единовременного пособия в размере 50 минимальных размеров оплаты труда (МРОТ) за счет средств работодателя. Директор ООО «Бытовая химия», расположенного на территории Омской области, не входит в объединение работодателей Омской области, не участвовал в принятии соглашения и отказывается выплачивать указанное пособие, ссылаясь на трудное финансовое положение ООО «Бытовая химия». Дайте правовую оценку данной ситуации. В каком порядке применяются нормы, установленные региональным соглашением?

Тема «Занятость и трудоустройство»

**Задача.** Немцев работал проходчиком на шахте «Первомайская» и был уволен по сокращению численности работников. Немцев зарегистрировался в органе службы занятости по месту жительства в качестве безработного и обратился с просьбой дать ему направление на переподготовку в целях получения новой профессии. Немцеву было заявлено, что все затраты на профессиональное обучение, включая оплату труда членов квалификационной комиссии, он должен нести сам. Какое разъяснение должны дать Немцеву по данному вопросу в вышестоящем органе службы занятости, куда он обратился?

**Задача.** Иванов, зарегистрированный в службе занятости и признанный в установленном порядке безработным, обратился за получением пособия по безработице. Однако инспектор службы занятости сказала ему, что деньги он должен получить по прежнему месту работы (далее – работодатель 1), поскольку он был уволен по сокращению штатов. При обращении в бухгалтерию работодателя 1 Иванов также получил отказ в получении денег. Бухгалтер объяснила Иванову, что он является безработным и поэтому по закону он должен получать пособие по безработице, а предприятие это пособие не выплачивает. Иванов подал жалобу на инспектора службы занятости в областной центр занятости. В каких случаях гражданам назначается пособие по безработице? Полагается ли пособие по безработице Иванову? Решите ситуацию по существу.

**Задача.** В службу занятости обратился гражданин Богатырев, ранее работавший частным нотариусом, с просьбой о регистрации в качестве безработного. Работниками

службы занятости в качестве подходящей работы были предложены Богатыреву общественные работы. Он от предложенной работы отказался, ссылаясь на то, что предложенная работа не соответствует его квалификации и потому не является подходящей. Оцените позицию сторон с точки зрения законодательства о занятости.

Тема «Заключение трудового договора».

Задача. В соответствии с приказом директора ООО «Мисс» Ковалев был принят на должность слесаря со сроком испытания 4 месяца. Соответствует ли этот приказ трудовому законодательству? Какой срок испытания может быть назначен в данном случае? Что такое испытание? Какова его продолжительность и в каком порядке он устанавливается? Изменится ли ситуация, если Ковалева примут на работу со сроком испытания 2 месяца в порядке перевода с другого предприятия?

Задача. При приеме на работу мойщицей посуды в кафе В. было предложено пройти медицинское освидетельствование. Однако она это сделать отказалась, заявив, что ей уже 60 лет, и администрация кафе не вправе заставлять ее проходить предварительное медицинское освидетельствование. В связи с отказом пройти указанное освидетельствование В. было отказано в приеме на работу. Считая, что ей неправильно отказали в заключении трудового договора, В. обратилась в суд с иском о приеме на работу.

Дайте правовую оценку действий В. и администрации кафе. В каких случаях лица, поступающие на работу, подлежат обязательному предварительному медицинскому освидетельствованию? Какими нормативными актами регулируются соответствующие процедуры прохождения медицинских осмотров?

Тема «Изменение трудового договора».

Задача. В соответствии с приказом руководителя все работники в организации были переведены на срочную систему оформления трудовых отношений. Перевод объяснялся тем фактом, что предприятие было выкуплено в собственность частным лицом. Работница производственно-технического отдела Петрова отказалась заключить договор сроком на один год, как это ей было предложено. Работодатель предупредил Петрову, что если она не подпишет договор, то будет уволена за нарушение трудовой дисциплины. Петрова договор подписывать отказалась и была уволена с работы. Какое основание увольнения работодатель, на Ваш взгляд, указал в трудовой книжке? Были ли перевод на срочные трудовые договоры и увольнение правомерными? Решите эту ситуацию по существу.

Задача. Приказом директора фабрики контролера Л. перевели на должность заведующего складом готовой продукции. Профком вынес постановление с требованием отменить приказ, так как Л. является профгруппоргом и переводить ее без согласия профкома администрация не имела права. Директор отклонил требование, указав, что оно не основано на законе.

Кто в этом споре прав?

Тема «Прекращение трудового договора».



Задача. В трудовом договоре, заключенном с директором АО «Моторы» Хвостовым, было предусмотрено, что при расторжении данного трудового договора не применяются некоторые основания увольнения, установленные ТК РФ, в частности за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем предприятия. Однако после конфликта, происшедшего между Хвостовым и трудовым коллективом АО, директор был уволен на основании п. 6 ст. 81 ТК РФ. Правомерно ли увольнение Хвостова? Какие нормы трудового законодательства следует использовать для разрешения возникшей проблемы?

Задача. По требованию миграционной службы была уволена группа рабочих из Турции, работавших на строительстве здания Сбербанка. Требование основывалось на норме закона области, ограничивающего срок трудового договора с иностранцами девятью месяцами. В суде, куда обратились рабочие, их адвокат представил копии трудовых договоров, заключенных на один год. В качестве доказательств незаконности увольнения адвокат сослался и на Конституцию РФ, уравнивающую права иностранцев с правами граждан Российской Федерации.

Как следует разрешить спор? Какими правовыми нормативными актами регулируются порядок использования труда иностранцев в России?

Задача. Работница ООО «Янтарь» Сидорова заболела, что подтверждается листком временной нетрудоспособности, и попросила работницу ООО «Янтарь» Афанасьеву, у которой был в этот день выходной, заменить ее на рабочем месте. Афанасьева явилась на работу в нетрезвом состоянии, о чем был составлен акт. Администрация наложила на Афанасьеву дисциплинарное взыскание, а Сидорову уволила за прогул. Сидорова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Какое решение должен вынести суд? Насколько правомерны действия администрации в отношении Сидоровой и Афанасьевой? Решите ситуацию по существу.

Задача. Г. работал в организации в качестве технического руководителя по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок. 15 июня он подал заявление об увольнении с работы по собственному желанию и после истечения двухнедельного срока предупреждения прекратил работу. Однако в день увольнения инспектор отдела кадров отказалась выдать ему на руки трудовую книжку, заявив, что она ее отправила по почте. Г. получил трудовую книжку только 1 марта следующего года с записью о его увольнении с 30 июня прошлого года, с формулировкой «за совершение по месту работы хищения чужого имущества». Г., считая действия работодателя незаконными, обратился в суд с иском об изменении даты и формулировки причины увольнения, взыскания платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Допущены ли работодателем какие-либо нарушения действующего трудового законодательства? Каков порядок ведения и выдачи трудовых книжек? Как следует поступить суду?

Задача. Иванов был неправомерно уволен с работы в ООО «Арго» и восстановлен на работе решением районного суда. После возобновления работы он обратился в отдел кадров с просьбой выдать ему дубликат трудовой книжки, так как в трудовую книжку была внесена запись о незаконном увольнении. Начальник отдела кадров отказался выдавать дубликат, объяснив, что он выдается только в случае утери трудовой книжки.

В каких случаях и в каком порядке выдается дубликат трудовой книжки? Решите ситуацию по существу.

Задача. Коротаев был уволен из муниципального ремонтно-строительного предприятия по п. 2 ст. 81 ТК РФ (в связи с сокращением штатов). Считая увольнение незаконным, Коротаев предъявил иск в суд о восстановлении на работе, в котором свои требования мотивировал тем, что он был принят на работу в счет квоты, созданной для трудоустройства инвалидов на основании договора, заключенного муниципальным предприятием с органами местного самоуправления. В суде представитель ответчика заявил, что увольнение Коротаева при осуществлении мероприятий по сокращению штатов работников обусловлено более низкой производительностью труда и квалификацией истца по сравнению с другими работниками. Разрешите данный спор по существу.

Тема «Оплата труда».

Задача. Работнику был выдан аванс на оплату проезда к месту использования отпуска и обратно. Работник написал заявление об увольнении по собственному желанию до наступления отпуска. Можно ли произвести удержание суммы выданного аванса из положенных работнику при окончательном расчете средств? И если да, то в каких размерах?

### **Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания**

#### **Оценивание выполнения тестов и других письменных работ**

<i>4-балльная шкала</i>	<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>
<i>Отлично</i>	<i>1. Полнота выполнения тестовых заданий; 2. Своевременность выполнения;</i>	<i>Выполнено 90-100% заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос</i>
<i>Хорошо</i>	<i>3. Правильность ответов на вопросы; 4. Самостоятельность тестирования; 1. и т.д.</i>	<i>Выполнено 70-89% заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; однако были допущены неточности в определении понятий, терминов и др.</i>
<i>Удовлетворительно</i>		<i>Выполнено 60-69 % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан неполный ответ на поставленный вопрос, в ответе не присутствуют доказательные примеры, текст со стилистическими и орфографическими ошибками.</i>
<i>Неудовлетворительно</i>		<i>Выполнено 60% заданий предложенного теста, на поставленные вопросы ответ отсутствует или неполный, допущены существенные ошибки в теоретическом материале (терминах, понятиях).</i>

## Оценивание выполнения практических работ

№	Критерии оценки	Метод оценки	Работа выполнена	Работа выполнена не полностью	Работа не выполнена
			Высокий уровень 3 балла	Средний уровень 2 балла	Низкий уровень 1 балл
1	Правильность и самостоятельность выполнения всех этапов практической работы	Наблюдение преподавателя	Практическая работа выполнена самостоятельно и правильно	При выполнении практической работы обучающийся допускал незначительные ошибки, часто обращался за помощью к преподавателю	Практическая работа не выполнена. Обучающийся выполнял работу только с помощью преподавателя и других обучающихся
2	Наличие конспекта, материал которого соответствует теме практической работы. Наличие заготовки отчета к практической работе	Наблюдение преподавателя	Имеется заготовка отчета к практической работе. Содержание конспекта полностью соответствует теме практической работы	Заготовка отчета имеется в наличии, но с недочетами, не полными таблицами и т.п. Конспект имеется в наличии, но содержит не полный материал теме практической работы	Обучающийся не имеет конспекта и заготовки отчета по практической работе.
3	Правильность оформления	Проверка работы	Оформление отчета соответствует требованиям.	В оформлении незначительные недочеты и небольшая небрежность	Отчет выполнен и оформлен небрежно, без соблюдения установленных требований.
Оценка			8-9 баллов	6-7 баллов	4-5 баллов
			«отлично»	«хорошо»	«удовлетворительно»

## Отчет о выполнении практической работы

Каждый студент ведет рабочую тетрадь по практическим работам, оформление которой должно отвечать требованиям, основные из которых следующие:

- на титульном листе указывают предмет, курс, группу, фамилию, имя, отчество студента;
- каждую работу нумеруют в соответствии с методическими указаниями, указывают дату выполнения работы;
- в рабочую тетрадь полностью записывают название работы, цель, кратко характеризуют ход работы;
- в конце каждой работы делают вывод или заключение, которые обсуждаются при защите работы.

### Защита практической работы

1. Студент представляет преподавателю тетрадь с практическими работами, которая содержит полностью оформленные письменные отчеты.

2. Студент должен защитить практическую работу индивидуально. Подвести итог и сформулировать основные выводы. Сдать работу преподавателю (т.е. защитить ее на оценку) можно на том же занятии, на котором она выполнялась. Если оформление работы требует дополнительного времени, то защита выполненной практической работы проводится на консультации.

3. Собеседование с преподавателем по теории, а также ответы на контрольные вопросы в конце каждой практической работы.

### Оценивание ответа на экзамене

<i>4-балльная шкала</i>	<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>
<i>Отлично</i>	<i>1. Полнота изложения теоретического материала; 2. Полнота и правильность решения практического задания; 3. Правильность и/или аргументированность изложения (последовательность действий);</i>	<i>Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок.</i>

Хорошо	4. Самостоятельность ответа; 5. Культура речи; 6. и т.д.	Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.
Удовлетворительно		Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.
Неудовлетворительно		Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е студент не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.

#### 4. Рекомендуемая литература

Основные источники:

1. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: учебник / А.Г. Хабибулин, К.Р. Мурсалимов. — М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2017. — 333 с. — (Профессиональное образование). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/907598>

Дополнительные источники:

1. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации: Монография / Под ред. С.Ю.Головиной, Н.Л. Лютова - М.: Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 256 с.: 60x90 1/16 (Обложка) ISBN 978-5-91768-678-3 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/526436>
2. Трудовой кодекс Российской Федерации (с изменениями, вступающими в силу с 1-го сентября 2017 года): Справочник - Ставрополь:Энтропос, 2017. - 324 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1004211>