

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«САРАТОВСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ ЮРИДИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ»  
АСТРАХАНСКИЙ ФИЛИАЛ

РЕКОМЕНДОВАНО  
учебно-методическим советом  
ФГБОУ ВО «СГЮА»  
от «19» апреля 2024 г., протокол № 8

**ФОНД  
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
раздела профессиональная подготовка  
ПЦ «Профессиональный цикл»  
ПМ.01 «Правоприменительная деятельность»  
МДК.01.02 «Трудовое право»**

по специальности 40.02.04 Юриспруденция

квалификация – юрист

форма обучения – очная

Астрахань - 2024

№ п/п	Этапы формирования (контролируемые разделы (темы) дисциплины)	Наименование оценочного средства	Код контролируемой компетенции (или ее части)
1	Понятие и предмет трудового права России. Сфера действия трудового законодательства РФ. Метод и система трудового права	Теоретический опрос, дискуссия	ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 05, ОК 06, ОК 07, ОК 09, ПК 1.1, ПК 1.3, ПК 1.2
2	Принципы трудового права	Теоретический опрос Разработка презентаций.	ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 05, ОК 06, ОК 07, ОК 09, ПК 1.1, ПК 1.3, ПК 1.2
3	Формы регулирования труда работников. Система и особенности источников трудового права	Теоретический опрос, круглый стол	ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 05, ОК 06, ОК 07, ОК 09, ПК 1.1, ПК 1.3, ПК 1.2
4	Субъекты трудового права	Теоретический опрос, круглый стол	ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 05, ОК 06, ОК 07, ОК 09, ПК 1.1, ПК 1.3, ПК 1.2
5	Правоотношения в трудовом праве	Написание рефератов	ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 05, ОК 06, ОК 07, ОК 09, ПК 1.1, ПК 1.3, ПК 1.2
6	Социальное партнерство в сфере труда	Теоретический опрос, круглый стол	ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 05, ОК 06, ОК 07, ОК 09, ПК 1.1, ПК 1.3, ПК 1.2
7	Правовое регулирование	Теоретический опрос,	ОК 01, ОК 02, ОК 03,

	занятости населения	лекция – конференция, решение задач, круглый стол.	ОК 04, ОК 05, ОК 06, ОК 07, ОК 09, ПК 1.1, ПК 1.3, ПК 1.2
8	Трудовой договор	Теоретический опрос, дискуссия	ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 05, ОК 06, ОК 07, ОК 09, ПК 1.1, ПК 1.3, ПК 1.2
9	Защита персональных данных работников	Теоретический опрос, тестирование	ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 05, ОК 06, ОК 07, ОК 09, ПК 1.1, ПК 1.3, ПК 1.2
10	Рабочее время и время отдыха	Теоретический опрос, решение задач	ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 05, ОК 06, ОК 07, ОК 09, ПК 1.1, ПК 1.3, ПК 1.2
11	Заработная плата и нормирование труда	Теоретический опрос, подготовка докладов (сообщений)	ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 05, ОК 06, ОК 07, ОК 09, ПК 1.1, ПК 1.3, ПК 1.2
12	Гарантийные и компенсационные выплаты	Теоретический опрос, подготовка докладов (сообщений)	ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 05, ОК 06, ОК 07, ОК 09, ПК 1.1, ПК 1.3, ПК 1.2
13	Дисциплина труда, трудовой распорядок. Дисциплинарная ответственность работников	Теоретический опрос, решение задач	ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 05, ОК 06, ОК 07, ОК 09, ПК 1.1, ПК 1.3, ПК 1.2
14	Материальная ответственность сторон трудового договора	Теоретический опрос, решение задач. Дискуссия	ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 05, ОК 06, ОК 07, ОК 09, ПК 1.1, ПК 1.3, ПК 1.2

15	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Ученический договор	Написание рефератов	ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 05, ОК 06, ОК 07, ОК 09, ПК 1.1, ПК 1.3, ПК 1.2
16	Охрана труда	Теоретический опрос, лекция – конференция.	ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 05, ОК 06, ОК 07, ОК 09, ПК 1.1, ПК 1.3, ПК 1.2
17	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	Написание рефератов	ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 05, ОК 06, ОК 07, ОК 09, ПК 1.1, ПК 1.3, ПК 1.2
18	Государственный надзор и контроль в сфере труда	Теоретический опрос. Лекция – конференция	ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 05, ОК 06, ОК 07, ОК 09, ПК 1.1, ПК 1.3, ПК 1.2
19	Трудовые споры и порядок их рассмотрения и разрешения	Теоретический опрос, решение задач, круглый стол, итоговое тестирование	ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 05, ОК 06, ОК 07, ОК 09, ПК 1.1, ПК 1.3, ПК 1.2

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей, позволяющие оценить достижение ими запланированных в ППССЗ результатов обучения и уровень сформированности всех компетенций, заявленных образовательной программой по данной дисциплине.

### Показатели, критерии и шкала оценки сформированных компетенций

Код и наименование компетенции	Уровни освоения учебной дисциплины и сформированности компетенции.			
	Критерии оценивания			
	Повышенный (отлично)	Базовый (хорошо)	Пороговый (удовлетворительно / зачтено)	Ниже порогового (неудовлетворительно / не зачтено)

<p><b>ОК 01</b></p> <p>Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам</p>	<p><b>Свободно знает:</b></p> <p>методы анализа и декомпозиции задач, различных вариантов решения задачи, способов грамотного, логичного, аргументированного формулирования собственных суждений и оценок; способов оценки практических последствий возможных решений задачи в сфере трудовых отношений.</p> <p><b>Умеет:</b> свободно анализировать поставленные профессиональные задачи; находить информацию, необходимую для их решения; оценивать достоинства и недостатки различных вариантов решения задач; грамотно, логично,</p>	<p><b>Уверенно знает:</b></p> <p>методы анализа и декомпозиции задач, различных вариантов решения задачи, способов грамотного, логичного, аргументированного формулирования собственных суждений и оценок; способов оценки практических последствий возможных решений задачи в сфере трудовых отношений.</p> <p><b>Умеет:</b> уверенно анализировать поставленные профессиональные задачи; находить информацию, необходимую для их решения; оценивать достоинства и недостатки различных вариантов</p>	<p><b>Слабо знает:</b></p> <p>методы анализа и декомпозиции задач, различных вариантов решения задачи, способов грамотного, логичного, аргументированного формулирования собственных суждений и оценок; способов оценки практических последствий возможных решений задачи в сфере трудовых отношений.</p> <p><b>Умеет:</b> слабо анализировать поставленные</p>	<p><b>Знает:</b> знания не сформированы.</p> <p><b>Умеет:</b> умения не сформированы.</p>
--	--	--	---	---

<p><b>ОК 02</b></p> <p>Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации, и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности</p>	<p><b>Свободно знает:</b> соответствие найденной информации заданной теме (задаче) разных видов трудовых правоотношений; объективный анализ найденной информации; использование широкого спектра современных источников информации, в том числе Интернета при решении профессиональных задач, профессионального и личностного развития</p> <p><b>Умеет:</b> свободно использовать и применять разные способы представления информации; результативность и оперативность поиска информации,</p>	<p><b>Уверенно знает:</b> соответствие найденной информации заданной теме (задаче) разных видов трудовых правоотношений; объективный анализ найденной информации; использование широкого спектра современных источников информации, в том числе Интернета при решении профессиональных задач, профессионального и личностного развития</p> <p><b>Умеет:</b> уверенно использовать и применять разные способы представления информации;</p>	<p><b>Слабо знает:</b> соответствие найденной информации заданной теме (задаче) разных видов трудовых правоотношений; объективный анализ найденной информации; использование широкого спектра современных источников информации, в том числе Интернета при решении профессиональных задач, профессионального и личностного развития</p> <p><b>Умеет:</b></p>	<p><b>Знает:</b> знания не сформированы.</p> <p><b>Умеет:</b> умения не сформированы.</p>
---	--	--	--	---

ОК 03	Свободно знает:	Уверенно знает:	Слабо знает:	Знает: знания
Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях	глубину интереса к самообразованию, повышению квалификации в контексте профессионального развития; полнота и адекватность самоанализа и самооценки - обоснованность целей собственного и личностного развития; <b>Умеет:</b> свободно использовать, толковать и применять информацию, отобранную для профессионального и личностного развития; целесообразность выбранных форм и методов саморазвития и самообразования, повышения квалификации	глубину интереса к самообразованию, повышению квалификации в контексте профессионального развития; полнота и адекватность самоанализа и самооценки - обоснованность целей собственного и личностного развития; <b>Умеет:</b> уверенно использовать, толковать и применять информацию, отобранную для профессионального и личностного развития; целесообразность выбранных форм и методов саморазвития и	глубину интереса к самообразованию, повышению квалификации в контексте профессионального развития; полнота и адекватность самоанализа и самооценки - обоснованность целей собственного и личностного развития; <b>Умеет:</b> слабо использовать, толковать и применять информацию, отобранную для профессионального и личностного	не сформированы. <b>Умеет:</b> умения не сформированы.



<b>ОК 04</b>  Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде	<b>Свободно знает:</b> методологию, наиболее оптимальные приемы и способы формирования стратегии, деятельности команды, порядок отбора и информирования членов команды для достижения поставленной цели; возможности оперативной корректировки совместных действий с учетом интересов членов команды, особенностей их поведения; формы грамотного и этически корректного распределения функций, обязанностей, полномочий членов команды; способы устранения и разрешения разногласий, конфликтов в	<b>Уверенно знает:</b> методологию, наиболее оптимальные приемы и способы формирования стратегии, деятельности команды, порядок отбора и информирования членов команды для достижения поставленной цели; возможности оперативной корректировки совместных действий с учетом интересов членов команды, особенностей их поведения; формы грамотного и этически корректного распределения функций, обязанностей, полномочий членов команды; способы	<b>Слабо знает:</b> методологию, наиболее оптимальные приемы и способы формирования стратегии, деятельности команды, порядок отбора и информирования членов команды для достижения поставленной цели; возможности оперативной корректировки совместных действий с учетом интересов членов команды, особенностей их поведения; формы грамотного и этически	Знает: знания не сформированы. Умеет: умения не сформированы.

<p><b>ОК 05</b> Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста</p>	<p><b>Свободно знает:</b> вербальные и невербальные способы коммуникации на государственном языке с учетом особенностей и различий социального и культурного контекста; соблюдение языковых норм и самостоятельность выбора стиля монологического высказывания в зависимости от его цели и целевой аудитории и с учетом особенностей и различий социального и культурного контекста;</p> <p><b>Умеет:</b> свободно использовать вербальные и невербальные способы коммуникации на государственном языке с учетом особенностей и различий социального и культурного контекста;</p>	<p><b>Уверенно знает:</b> вербальные и невербальные способы коммуникации на государственном языке с учетом особенностей и различий социального и культурного контекста; соблюдение языковых норм и самостоятельность выбора стиля монологического высказывания в зависимости от его цели и целевой аудитории и с учетом особенностей и различий социального и культурного контекста;</p> <p><b>Умеет:</b> уверенно использовать вербальные и невербальные способы коммуникации на государственном языке с учетом особенностей и различий социального и культурного контекста;</p>	<p><b>Слабо знает:</b> вербальные и невербальные способы коммуникации на государственном языке с учетом особенностей и различий социального и культурного контекста; соблюдение языковых норм и самостоятельность выбора стиля монологического высказывания в зависимости от его цели и целевой аудитории и с учетом особенностей и различий социального и культурного контекста;</p> <p><b>Умеет:</b> использовать вербальные и невербальные способы коммуникации на государственном языке с учетом особенностей и различий социального и культурного контекста;</p>	<p><b>Знает:</b> знания не сформированы.</p> <p><b>Умеет:</b> умения не сформированы.</p>
---	---	---	---	---

<b>ОК 06</b>	<b>Свободно</b> знает: осознанность и глубина проявления гражданско-патриотических чувств и позиции в ходе профессиональной деятельности; основные этические и правовые категории, сущность коррупционного поведения, формы его проявления в трудовых и связанных с ними отношениях, действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в сфере трудовой деятельности.	<b>Уверенно</b> знает: осознанность и глубина проявления гражданско-патриотических чувств и позиции в ходе профессиональной деятельности; основные этические и правовые категории, сущность коррупционного поведения, формы его проявления в трудовых и связанных с ними отношениях, действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в сфере трудовой деятельности.	<b>Слабо</b> знает: осознанность и глубина проявления гражданско-патриотических чувств и позиции в ходе профессиональной деятельности; основные этические и правовые категории, сущность коррупционного поведения, формы его проявления в трудовых и связанных с ними отношениях, действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в	<b>Знает:</b> знания не сформированы. <b>Умеет:</b> умения не сформированы.
Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей, в том числе с учетом гармонизации международных и межрелигиозных отношений, применять стандарты антикоррупционного поведения.	<b>Умеет:</b> свободно использовать сформированность и осознанность системы материально-духовных ценностей; точность соблюдения норм поведения, принятых в обществе;	<b>Умеет:</b> уверенно использовать сформированность и осознанность системы материально-духовных	и осознанность и глубина проявления гражданско-патриотических чувств и позиции в ходе профессиональной деятельности; основные этические и правовые категории, сущность коррупционного поведения, формы его проявления в трудовых и связанных с ними отношениях, действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в	

ОК-07	Свободно знает:	Уверенно знает:	Слабо знает:	Знает: знания
Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, применять знания об изменении климата, принципы бережливого производства, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях	<p>сохранение окружающей среды и соблюдения норм экологической безопасности; определение направлений ресурсосбережения в рамках профессиональной деятельности; соблюдение правил экологической безопасности при ведении профессиональной деятельности</p> <p><b>Умеет:</b> свободно определять пути обеспечения ресурсосбережения; выбора действий и форм поведения в чрезвычайных ситуациях; соблюдение требований безопасности</p>	<p>сохранение окружающей среды и соблюдения норм экологической безопасности; определение направлений ресурсосбережения в рамках профессиональной деятельности; соблюдение правил экологической безопасности при ведении профессиональной деятельности</p> <p><b>Умеет:</b> уверенно использовать и определять пути обеспечения ресурсосбережения; выбора действий и форм поведения в чрезвычайных ситуациях; соблюдение</p>	<p>сохранение окружающей среды и соблюдения норм экологической безопасности; определение направлений ресурсосбережения в рамках профессиональной деятельности; соблюдение правил экологической безопасности при ведении профессиональной деятельности</p> <p><b>Умеет:</b> слабо использовать и определять пути обеспечения ресурсосбережения; выбора действий и форм поведения в</p>	<p>не сформированы.</p> <p><b>Умеет:</b> умения не сформированы.</p>

<b>ОК 09</b>	<b>Свободно</b>	<b>знает:</b>	<b>Уверенно</b>	<b>знает:</b>	<b>Слабо</b>	<b>знает:</b>	<b>Знает:</b>	<b>знания</b>
Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранных языках	эффективность необходимой информации российских зарубежных источниках: нормативноправовой документации, стандартах объективность анализа и эффективность применения в профессиональной деятельности информации, содержащейся в документации профессиональной области	поиска в и	эффективность поиска необходимой информации в российских зарубежных источниках: нормативноправовой документации, стандартах объективность анализа и эффективность применения в профессиональной деятельности информации, содержащейся в документации профессиональной области	поиска необходимой информации в российских зарубежных источниках: нормативноправовой документации, стандартах объективность анализа и эффективность применения в профессиональной деятельности информации, содержащейся в документации профессиональной области	эффективность поиска необходимой информации российских зарубежных источниках: нормативноправовой документации, стандартах объективность анализа и эффективность применения в профессиональной деятельности информации, содержащейся в документации профессиональной области	поиска необходимой информации в российских зарубежных источниках: нормативноправовой документации, стандартах объективность анализа и эффективность применения в профессиональной деятельности информации, содержащейся в документации профессиональной области	не сформированы. <b>Умеет:</b> умения не сформированы.	
	<b>Умеет:</b> свободно использовать, толковать и применять нормы трудового права; применять нормативно-правовые документы в		<b>Умеет:</b> уверенно использовать, толковать и применять нормы трудового права; применять нормативно-правовые		<b>Умеет:</b> слабо использовать, толковать и применять нормы трудового права; применять			

<p><b>ПК 1.1</b> Осуществлять профессиональное толкование норм права.</p>	<p><b>Свободно знает:</b> сущность, значение и виды толкования норм права в избранной сфере профессиональной юридической деятельности, порядок практического применения различных способов толкования норм права в профессиональной деятельности, правила разъяснительной и консультационной работы по содержанию и применению правовых норм, подлежащих применению в конкретном деле. <b>Умеет:</b> свободно выбирать и грамотно применять в соответствующей жизненной ситуации подходящий способ толкования норм права,</p>	<p><b>Уверенно знает:</b> сущность, значение и виды толкования норм права в избранной сфере профессиональной юридической деятельности, порядок практического применения различных способов толкования норм права в профессиональной деятельности, правила разъяснительной и консультационной работы по содержанию и применению правовых норм, подлежащих применению в конкретном деле. <b>Умеет:</b> уверенно выбирать и грамотно применять в</p>	<p><b>Слабо знает:</b> сущность, значение и виды толкования норм права в избранной сфере профессиональной юридической деятельности, порядок практического применения различных способов толкования норм права в профессиональной деятельности, правила разъяснительной и консультационной работы по содержанию и применению правовых норм, подлежащих применению в конкретном деле.</p>	<p><b>Знает:</b> знания не сформированы. <b>Умеет:</b> умения не сформированы. <b>Навыки:</b> навыки не сформированы</p>
---	---	---	---	--

<p><b>ПК 1.3</b> Владеть навыками подготовки юридических документов, в том числе с использованием информационных технологий</p>	<p><b>Свободно знает:</b> содержание российского трудового права; трудовые права и обязанности граждан; права и обязанности работодателей; виды трудовых договоров; трудовую дисциплину; порядок разрешения трудовых споров, знать информационную культуру <b>Умеет: свободно</b> толковать и применять нормы трудового права; применять нормативно-правовые документы в профессиональной деятельности; анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений, осуществлять анализ и оценивать информацию с использованием информационных</p>	<p><b>Уверенно знает:</b> содержание российского трудового права; трудовые права и обязанности граждан; права и обязанности работодателей; виды трудовых договоров; трудовую дисциплину; порядок разрешения трудовых споров, знать информационную культуру <b>Умеет: уверенно</b> толковать и применять нормы трудового права; применять нормативно-правовые документы в профессиональной деятельности; анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений, осуществлять анализ</p>	<p><b>Слабо знает:</b> содержание российского трудового права; трудовые права и обязанности граждан; права и обязанности работодателей; виды трудовых договоров; трудовую дисциплину; порядок разрешения трудовых споров, знать информационную культуру <b>Умеет: слабо</b> толковать и применять нормы трудового права; применять нормативно-правовые документы в профессиональн</p>	<p><b>Не знает:</b> <b>Знает:</b> знания не сформированы. <b>Умеет:</b> умения не сформированы. <b>Навыки:</b> навыки не сформированы</p>
---	--	---	---	---

<p><b>ПК 1.2</b> Применять нормы права для решения задач в профессиональной деятельности.</p>	<p><b>Свободно знает:</b> значение толкования норм права в сфере трудовых и связанных с ними отношений, способы толкования, деления его на виды. <b>Умеет:</b> свободно использовать различные способы толкования норм права в сфере труда. <b>Навыки:</b> свободно владеть навыками применения нормативно-правовых актов при разрешении практических ситуаций; навыками различения видов и особенностей интерпретационных актов органов публичной власти, грамотного разъяснения состава правовой нормы.</p>	<p><b>Уверенно знает:</b> значение толкования норм права в сфере трудовых и связанных с ними отношений, способы толкования, деления его на виды. <b>Умеет:</b> уверенно использовать различные способы толкования норм права в сфере труда. <b>Навыки:</b> уверенно владеть навыками применения нормативно-правовых актов при разрешении практических ситуаций; навыками различения видов и особенностей интерпретационных актов органов публичной власти, грамотного разъяснения состава</p>	<p><b>Слабо знает:</b> значение толкования норм права в сфере трудовых и связанных с ними отношений, способы толкования, деления его на виды. <b>Слабо умеет:</b> использовать различные способы толкования норм права в сфере труда. <b>Навыки:</b> слабо владеть навыками применения нормативно-правовых актов при разрешении практических ситуаций;</p>	<p><b>Знает:</b> знания не сформированы. <b>Умеет:</b> умения не сформированы. <b>Навыки:</b> навыки не сформированы</p>
---	---	---	--	--



### Примерный перечень оценочных средств

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
	Лекция – конференция	Оценочные средства, позволяющие выработать навыки публичного выступления перед широкой аудиторией, доступно излагать учебный материал, доносить до слушателей позицию ведущих ученых учебной дисциплин, включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.	Перечень лекций – конференций по темам учебной дисциплины. Темы 7, 16, 18.
	Круглый стол, дискуссия	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения	Перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола, дискуссии. Темы 1, 3, 4, 6, 7, 8, 14, 19.
	Практическая задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы	Задание для решения практической задачи.

			Темы 7, 10, 13, 14, 19.
Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий. Темы 9, 19.	
Доклад	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.	Темы докладов, сообщений. Темы 2, 11, 12.	
Реферат	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на исследуемую проблему	Темы рефератов. Темы 5, 15, 17.	
Теоретический опрос	Теоретический опрос позволяет определить знания и кругозор обучающегося, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки, обладает большими возможностями воспитательного воздействия преподавателя. Теоретический опрос проводится по темам дисциплины в рамках семинарского занятия.	Вопросы для теоретического опроса. Темы 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18.	
Мультимедийные презентации	Презентация представляет собой документ, созданный в каком-либо конструкторе для создания мультимедийных	Слайды.	

		презентаций (PowerPoint), и состоящий из определенной последовательности страниц, содержащих текстовую, графическую, видео и аудио информацию.	Тема 2.
--	--	--	---------

## Рекомендуемые формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ

Категории обучающихся по нозологиям	Форма контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями зрения	<p><b>устная проверка:</b> дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.;</p> <p><b>с использованием компьютера и специального ПО:</b> работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые работы, дистанционные формы и др.;</p> <p><b>при возможности письменная проверка с использованием рельефно-точечной системы Брайля, увеличенного шрифта, использование специальных технических средств</b> (тифлотехнических средств): контрольные, письменные работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.</p>
С нарушениями слуха	<p><b>письменная проверка:</b> контрольные, письменные работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.;</p> <p><b>с использованием компьютера и специального ПО:</b> работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые работы, дистанционные формы и др.;</p> <p><b>при возможности устная проверка с использованием специальных технических средств</b> (аудиосредств, средств коммуникации, звукоусиливающей аппаратуры и др.): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.</p>
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	<p><b>письменная проверка, с использованием специальных технических средств</b> (альтернативных средства ввода, управления компьютером и др.): контрольные работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.;</p>

*устная проверка, с использованием специальных технических средств (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.;*  
*с использованием компьютера и специального ПО (альтернативных средств ввода и управления компьютером и др.): работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые работы, дистанционные формы - предпочтительнее обучающимся, ограниченным в передвижении и др.*

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Саратовская государственная юридическая академия»  
Астраханский филиал

## **Перечень тем и вопросов для круглого стола, дискуссии, лекции - конференции**

**по дисциплине «Трудовое право»**

**тема: «Понятие и предмет трудового права России. Сфера действия  
трудового законодательства РФ. Метод и система трудового права»**

*Дискуссия по вопросу о сфере применения трудового  
законодательства и практике его применения*

1. Сфера действия российского трудового законодательства.
2. Применение трудового законодательства на практике.
3. Практика применения трудового кодекса РФ: некоторые спорные вопросы.

**тема: «Формы регулирования труда работников. Система и особенности  
источников трудового права»**

*Круглый стол по теме «Обязательные локальные правовые акты  
о труде: система и правовое значение»*

1. Локальное регулирование труда, его значение в современных социально-экономических условиях. Локальные нормативные правовые акты, их виды.
2. Обязательные локальные правовые акты. Органы и правила локального нормотворчества.
3. Применение локальных актов о труде в судебной практике.

**тема: «Субъекты трудового права»**

*Круглый стол по вопросу о трудовой правосубъектности и правовом  
положении иностранных работников.*

Условия участия иностранных граждан и лиц без гражданства в трудовых отношениях на территории Российской Федерации.

Основные правила привлечения и использования труда иностранных граждан по законодательству Российской Федерации.  
Ограничения и запреты при применении труда иностранных работников.

**тема: «Социальное партнерство в сфере труда»**

***Круглый стол по вопросам распространения федеральных и региональных коллективных соглашений на работодателей, не участвовавших в их заключении.***

1. Сфера действия централизованных соглашений по социально-трудовым вопросам.
2. Порядок распространения федеральных отраслевых и региональных соглашений о минимальной заработной плате на работодателей, не входящих в соответствующее объединение.

**тема: «Правовое регулирование занятости населения»**

***Лекция - конференция по вопросам о структуре и полномочиях государственных органов и частных агентств занятости.***

1. Система, направления деятельности и полномочия органов государственной службы занятости.
2. Финансирование системы органов службы занятости и оказываемых им услуг.
3. Негосударственные, коммерческие службы занятости. Частные агентства занятости и их полномочия в трудовом праве РФ.

***Круглый стол на тему: «Служба занятости населения: структура и направления деятельности»***

**Примерные вопросы:**

- Структура органов службы занятости населения.
- Полномочия органов службы занятости населения.
- Региональные службы занятости.
- Районные службы занятости.

**тема: «Трудовой договор»**

***Дискуссия по теме «Эффективный трудовой договор», «Нетипичные трудовые договоры».***

1. Понятие и нормативные основы применения в организациях бюджетной сферы «эффективного трудового договора».
2. Содержание «эффективного трудового договора».
3. Трудовые договоры, признаваемые «нетипичными» для трудового права (дистанционная работа и др. виды).

**тема: «Материальная ответственность сторон трудового договора»**

***Дискуссия по теме «Материальная ответственность сторон трудового договора»***

1. Понятие, значение и условия (основание) материальной ответственности стороны трудового договора.
2. Материальная ответственность работника и работодателя: единство и разграничение правил применения.

**тема: «Охрана труда»**

***Лекция – конференция по проблемам понятия и содержания охраны труда в РФ, специальной оценки условий труда.***

1. Теоретические конструкции понятия охраны труда: четыре аспекта понимания охраны труда в трудовом праве РФ.
2. Охрана труда как принцип общественной организации труда и трудового права.
3. Охрана труда как комплексный институт отрасли трудового права.
4. Специальная оценка условий труда как гарантия прав работников.

**тема: «Государственный надзор и контроль в сфере труда»**

***Лекция – конференция «Риск-ориентированный подход при осуществлении государственного надзора в сфере труда»***

1. Реформирование системы государственного надзора в РФ на принципах «риск-ориентированного подхода». Нормативные акты и правила внедрения.
2. Риск-ориентированный подход при планировании деятельности ГИТ.
3. Классы / категории опасности в трудовом праве и критерии отнесения работодателей к определенной группе риска в сфере труда.

**тема: «Трудовые споры, порядок их рассмотрения и разрешения»**

***Круглый стол по разрешению в суде индивидуального трудового спора о восстановлении на работе***

1. Индивидуальные трудовые споры: о восстановлении на работе: подсудность, сроки обращения и правила рассмотрения.
2. Исполнение решений суда о восстановлении на работе.
3. Апелляционный кассационный порядок рассмотрения споров о восстановлении на работе.

**Критерии оценивания:**

Оценка «отлично» выставляется обучающему, если он принимает активное участие в обсуждении вопросов, вынесенных на семинарское занятие, при обсуждении опирается на литературу по теме круглого стола или дискуссии, делает отсылки к авторам, приводит примеры, высказывает



собственную позицию, аргументируя ее, хорошо владеет теоретическим и практическим материалом по обсуждаемой теме.

Оценка **«хорошо»** выставляется обучающему, если он в основном усвоил учебный материал, допускает незначительные ошибки при его изложении своими словами, подтверждает ответ конкретными примерами. Правильно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающему, если он не усвоил существенную часть учебного материала, допускает значительные ошибки при его изложении своими словами, затрудняется подтвердить ответ конкретными примерами, слабо отвечает на дополнительные вопросы.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающему, если он не принимает активного участия в обсуждении вопросов, вынесенных на семинарское занятие, при обсуждении опирается только на собственные суждения, не используя литературу по теме, затрудняется с отсылками к авторам, с трудом приводит примеры (или не может их привести), высказывает собственную позицию, не аргументируя ее, плохо владеет теоретическим и практическим материалом по обсуждаемой теме.

Составитель:

## Практические задачи

Безработная К. была направлена органом государственной службы занятости на работу в ООО «Кондитерское предприятие «Конфешен». Непосредственно перед заключением трудового договора необходимо было пройти медицинское освидетельствование. Органы государственной службы занятости потребовали представить результаты медицинского обследования в течение 10 дней. Указанное требование было выполнено Карповой. В свою очередь К. потребовала возмещения расходов на медицинское

освидетельствование от службы занятости. Служба занятости отказалась возместить расходы, мотивируя такой отказ тем, что обязательства государственной службы занятости сводятся к трудоустройству и выплате пособий по безработице. Подобные же расходы служба занятости не должна возмещать. Правомерно ли решение службы занятости? Если нет, то в каком порядке оно может быть обжаловано?

**тема: «Рабочее время и время отдыха»**

**Задача 1.**

Для своевременного выполнения государственного оборонного заказа директор предприятия своим приказом установил для работников цеха готовой продукции шестидневную рабочую неделю с 8-ми часовым рабочим днем. В роли государственного инспектора труда дайте правовую оценку приказа директора предприятия. Какие другие варианты организации работы в целях своевременного выполнения заказа возможны в рамках действующего трудового законодательства?

**Задача 2.**

В. хотела взять 1 или 2 дня в счет очередного отпуска, но работодатель ей отказал, сославшись на то, что дробить ежегодный отдых нельзя. В. обратилась в юридическую консультацию с вопросом можно ли делить очередной отпуск и на какие части. Что должен ответить юрист?

**тема: «Дисциплина труда, трудовой распорядок. Дисциплинарная ответственность работников»**

**Задача 1.**

Лаборант кафедры экономической теории педагогического института Ч. 13 сентября 2021 года опоздала на работу на тридцать минут, за что ей был объявлен выговор. 20 февраля 2022 года она вновь опоздала на работу на один час. Через неделю был издан приказ о расторжении с ней трудового договора по п.5 ч. 1 ст.81 Трудового кодекса. Чумакова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. По существу дела она указала, что повторное дисциплинарное взыскание было на нее наложено в новом календарном году, и что за все пять лет работы в данном институте к ней не применялись дисциплинарные взыскания. Кроме того, по мнению Ч., увольнение не могло последовать только за два нарушения трудовой дисциплины, и работодатель не учел тяжесть совершенных проступков. Правомерны ли действия работодателя? Каков порядок расторжения трудового договора по п.5 ч. 1 ст.81 ТК РФ?

## **Задача 2.**

Работодатель вынес работнику Д. выговор, но только через восемь месяцев со дня совершения им проступка. Д. выразил свое несогласие с решением работодателя и пожелал обжаловать это дисциплинарное взыскание. Правомерны ли действия работодателя? Может ли Д. обжаловать дисциплинарное взыскание и где?

**тема: «Материальная ответственность сторон трудового договора»**

## **Задача 1.**

Коллективом мастерской по ремонту бытовой техники был заключен договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности. Утром после выходного дня обнаружилось, что полка, на которой лежала техника заказчиков, упала и корпуса печей СВЧ, кухонных комбайнов, утюгов и т. п. восстановлению не подлежат. Общая сумма ущерба, возникшего вследствие необходимости приобретения запасных частей, составила 60 тыс. руб. Было составлено соглашение, по которому сумма ущерба распределяется между одиннадцатью работниками в равных частях. Однако трое работников отказались подписывать данное соглашение: при этом двое не признали своей вины в причинении ущерба, а третий заявил, что ему еще нет 18 лет, его заработная плата составляет всего 14 тыс. руб. Как поступить работодателю в случае отказа кого-либо из членов коллектива от участия в возмещении ущерба? Как взыскать ущерб в приведенной ситуации?

## **Задача 2.**

Токарь С. отлучился из цеха, оставив работающим станок. Через некоторое время станок сломался. На предприятии был издан приказ об удержании из заработной платы С. полной стоимости ремонта станка и неполученных доходов. Законен ли приказ работодателя? Обоснуйте свой ответ.

**тема: «Трудовые споры и порядок их рассмотрения и разрешения»**

## **Задача 1.**

На предприятии нет комиссии по трудовым спорам. Сколько это может продолжаться по закону и кто несет ответственность за ее отсутствие?

## **Задача 2.**

Гражданин А. обратился к мировому судье с исковым заявлением к организации, в отделе кадров которой ему необоснованно, по его мнению, отказали в приеме на работу. Судья отказал в приеме заявления на основании

того, что А. не был связан с данной организацией какими-либо предварительными обязательствами. Правомерно ли поступил судья? Какие категории индивидуальных трудовых споров рассматриваются непосредственно в судах? Какова подсудность индивидуальных трудовых споров?

### **Критерии оценивания:**

Оценка **«отлично»** выставляется обучающему, если он дал правильный ответ на вопрос задачи. Объяснение хода ее решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в т.ч. из лекционного курса), ответы на дополнительные вопросы верные, четкие.

Оценка **«хорошо»** выставляется обучающему, если ответ на вопрос задачи дан правильный. Объяснение хода ее решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в т.ч. из лекционного материала), ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно четкие.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающему, если ответ на вопрос задачи дан правильный. Объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в т.ч. лекционным материалом), ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающему, если ответ на вопрос задачи дан не правильный. Объяснение хода ее решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования (в т.ч. лекционным материалом), ответы на дополнительные вопросы неправильные или отсутствуют.

Составитель:

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Саратовская государственная юридическая академия»  
Астраханский филиал

## **Тестовые задания**

**по дисциплине «Трудовое право»**

### **Задания:**

#### **1. Занятость как юридическая категория представляет собой:**

- а) способность заниматься тем или иным видом трудовой деятельности
- б) процесс поиска подходящей работы
- в) регистрация на бирже труда
- г) деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, доход, заработок, и период осуществления которой включается в трудовой стаж.

#### **2. Не является гарантией обеспечения прав граждан на труд:**

- а) равенство трудовых прав граждан
- б) свободный выбор вида деятельности
- в) компенсации материальных расходов, в связи с направлением в другую местность
- г) расовая принадлежность.

#### **3. К локальным нормативным актам относится: (несколько правильных вариантов ответов)**

- а) положение о персонале;
- б) приказ работодателя о премировании работников отдела организации труда за сложность и напряженность выполняемой работы;
- в) Указы Президента;
- г) график отпусков.

#### **4. Дисциплинарное взыскание может быть наложено на работника не позднее: (несколько правильных вариантов ответов)**

- а) одного месяца со дня его обнаружения;
- б) шести месяцев после его совершения и двух лет с момента проведения ревизии или аудиторской проверки;
- в) двух месяцев с момента его обнаружения;
- г) одного года после его совершения.

**5. Профсоюз – добровольное общественное объединение граждан, связанных общими ..... интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов:** *(несколько правильных вариантов ответов)*

- а) социальными
- б) производственными
- в) профессиональными
- г) финансовыми.

**6. Трудовое право в вопросах государственного социального страхования является смежным с правом...**

- а) административным
- б) гражданским
- в) предпринимательским
- г) социального обеспечения.

**7. Работники должны быть персонально предупреждены об увольнении по сокращению штатов:**

- а) за 1 месяц
- б) за 2 месяца
- в) за 2 недели
- г) за 3 месяца.

**8. Трудовой договор может быть заключен:** *(несколько правильных вариантов ответов)*

- а) с гражданином, достигшим возраста восьмидесяти лет;
- б) с учащимся, достигшим возраста двенадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения;
- в) в случае получения общего образования с лицом, достигшим возраста четырнадцати лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью;
- г) с ребенком в возрасте семь лет (например, для исполнения роли «Ученика волшебника» в спектакле «Сказочный город» в детском театре;
- д) с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

**9. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:** *(несколько правильных вариантов ответов)*

- а) лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством;



- б) женщин, имеющих детей в возрасте трех лет;
- в) лиц, окончивших общеобразовательные учреждения и впервые поступающих на работу;
- г) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- д) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- е) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- ж) безработных граждан, направленных службой занятости на общественные работы.

**10. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему ущерб, связанный с уничтожением (повреждением) имущества:**

- а) прямой действительный ущерб, нанесенный по вине работника
- б) прямой действительный ущерб, связанный с нарушением работодателем техники безопасности
- в) упущенную выгоду из-за простоя предприятия
- г) упущенную выгоду из-за отпуска работника

**11. Совместительство – это:**

- а) выполнение работы в свободное от основной работы время у одного работодателя;
- б) выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности);
- в) выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы;
- г) выполнение дополнительной работы по той же профессии (должности) путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

**12. Нормальная продолжительность рабочего времени относительно законодательства не может превышать:**

- а) 8 часов в день
- б) 40 часов в неделю
- в) 8 часов в смену
- г) 28 календарных дней в месяц.

**13. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее:**

- а) 12 часов
- б) 36 часов
- в) 24 часов
- г) 42 часов.



**14. В рабочее время не включается:** *(несколько правильных вариантов ответов)*

- а) перерыв для кормления женщиной ребенка до полутора лет
- б) обеденный перерыв
- в) междусменный перерыв
- г) производственное совещание.

**15. Меры дисциплинарного взыскания, которые предусматривает трудовое законодательство:** *(несколько правильных вариантов ответов)*

- а) лишение премии
- б) замечание, выговор
- в) понижение в должности сроком на 3 месяца
- г) штраф
- д) увольнение.

**16. КТС рассматривает споры о (об):** *(несколько правильных вариантов ответов)*

- а) выдаче трудовой книжки;
- б) отстранении от работы;
- в) изменении даты перевода в другой цех;
- г) взыскании стоимости невозвращенного работником в конце смены рабочего инструмента.

**17. Государственный надзор и государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют...** *(несколько правильных вариантов ответов)*

- а) работодатели
- б) органы прокуратуры
- в) органы федеральной инспекции труда
- г) работники

**18. Материальная ответственность работников в полном размере наступает в случаях причинения ущерба:** *(несколько правильных вариантов ответов)*

- а) умышленного;
- б) алкогольного состояния;
- в) состояния эффека;
- г) выполнение работ сверх нормальной продолжительности рабочего времени;

**19. Срок действия дисциплинарного взыскания:**

- а) 1 год

б) 6 месяцев  
в) 3 года  
г) 2 недели.

**20. Обстоятельство, исключающее материальную ответственность работника:**

- а) низкая квалификация работника
- б) возникновение ущерба в случае нормального хозяйственного риска
- в) непродолжительность работы работника на данном месте
- г) отсутствие договора о полной материальной ответственности.

**21. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:** (несколько правильных вариантов ответов)

- а) место и дата заключения трудового договора;
- б) фамилия, имя, отчество работника;
- в) дата начала работы;
- г) условия оплаты труда работника;
- д) об испытании;
- е) обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- ж) конкретный вид поручаемой работы;
- з) характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

**22. Работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок в случаях:** *(несколько правильных вариантов ответов)*

- а) незаконного отстранения работника от работы
- б) нахождения беременной женщины в отпуске по беременности и родам
- в) задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки
- г) незаконного увольнения или перевода работника на другую работу
- д) незаконного отзыва работника из ежегодного оплачиваемого отпуска.

**23. Государственный надзор за проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание электрических и теплоиспользующих установок, осуществляет...**

- а) Государственный санитарно-эпидемиологический надзор России (при Минздраве России)
- б) Федеральный надзор России по ядерной и радиационной безопасности (Госатомнадзор России)
- в) Государственный энергетический надзор России (при Минтопэнерго России)
- г) Федеральный горный и промышленный надзор России (Госгортехнадзор России)

России).

**24. Какие из перечисленных ниже видов увольнений являются дисциплинарными взысканиями... (несколько правильных вариантов ответов)**

- а) за совершение аморального проступка во время работы (п.7 ст.81 ТК РФ)
- б) за прогул ( подп. «а» п.6 ст.81 ТК РФ)
- в) в связи с утратой доверия совершенные вне работы (п.8 ст.81 ТК РФ)
- г) за несоответствие занимаемой должности (п.3 ст.81 ТК РФ).

**25. Трудовой договор вступает в силу:**

- а) со дня издания приказа о приеме на работу;
- б) со дня, определенного сторонами трудового договора;
- в) со дня его подписания сторонами трудового договора;
- г) со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от дня подписания трудового договора сторонами.

**26. Заработная плата должна выплачиваться регулярно:**

- а) 1 раз в месяц;
- б) по соглашению работника и работодателя;
- в) не реже, чем каждые полмесяца;
- г) по соглашению сторон.

**27. Расследование несчастного случая, в результате которого несколько человек получили легкие повреждения, проводится комиссией в течение:**

- а) 10 рабочих дней;
- б) 15 календарных дней;
- в) 3 дней;
- г) 15 дней.

**28. Назовите режим работы, при котором работник осуществляет свои трудовые обязанности вне места своего постоянного проживания:**

- а) ненормированный рабочий день;
- б) гибкий график;
- в) сменная работа;
- г) вахтовый метод.

**29. Для каких категорий работников может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени: (несколько**

*правильных вариантов ответов)*

- а) занятых на работах с вредными и опасными условиями труда;
- б) несовершеннолетних;
- в) депутатов Государственной думы и членов Совета Федерации;
- г) государственных гражданских служащих.

**30. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим категориям работников:** *(несколько правильных вариантов ответов)*

- а) работникам умственного труда;
- б) работникам с ненормированным рабочим днем;
- в) работника, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда;
- г) по усмотрению работодателя.

**31. Неполное рабочее время может устанавливаться:** *(несколько правильных вариантов ответов)*

- а) медицинским работникам;
- б) лицам, совмещающим работу с обучением;
- в) беременным женщинам;
- г) лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соот. с медицинским заключением.

**32. Принцип свободы труда реализуется в:**

- а) праве работника расторгнуть трудовой договор по его инициативе;
- б) обязанности работодателя получить согласие одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства при заключении трудового договора с учащимся, достигшим возраста 14 лет;
- в) увольнении работника в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- г) при прекращении трудового договора по основанию – истечение срока трудового договора.

**33. Лица в возрасте до 18 лет могут работать:**

- а) по совместительству;
- б) при выполнении горных работ, строительстве метрополитенов, тоннелей;
- в) жонглерами;
- г) вахтовым методом.

**34. Государственный инспектор труда имеет право:** *(несколько правильных вариантов ответов)*

- а) отстранять от работы лиц, не прошедших инструктаж по охране труда;
- б) составлять протоколы и рассматривать дела об административных

правонарушениях;

в) рассматривать индивидуальные трудовые споры;

г) предъявлять работодателям предписания о восстановлении нарушенных прав работников.

**35. В ведении Министерства труда и социальной защиты РФ находится:**  
(несколько правильных вариантов ответов)

а) Федеральная служба по труду и занятости;

б) Федеральная инспекция труда;

в) Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека;

г) Федеральная служба исполнения наказания.

**36. Под прямым действительным ущербом понимается:**

а) реальное уменьшение наличного имущества или ухудшения его состояния;

б) необходимость для работодателя произвести затраты, либо излишнее выплаты на приобретение или восстановление имущества;

в) физические потери, которые терпит работодатель в связи с невозможностью использования имущества;

г) упущенная выгода.

**37. Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени:**

а) ненормированный рабочий день;

б) сверхурочная работа;

в) работа в гибком графике;

г) режим раздробленного рабочего дня.

**38. Формами участия работников в управлении организацией являются:**  
(несколько правильных вариантов ответов)

а) проведение забастовки;

б) проведение общего собрания работников организации;

в) участие в разработке и принятии коллективного договора;

г) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников.

**39. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью:**

а) 31 календарный день;

б) 28 календарных дней;

в) 26 календарных дней;

г) 24 календарных дня.

**40. Забастовка является незаконной и не допускается в периоды...**  
(несколько правильных вариантов ответов)

- а) введения в стране чрезвычайного положения
- б) выборов Президента РФ
- в) введения в стране военного положения
- г) в официально объявленные траурные дни.

Ключ к тесту:

№ теста	Правильный Вариант	№ теста	Правильный вариант
1	Г	21	АБВГЖЗ
2	Г	22	АВ
3	АБГ	23	В
4	АБ	24	АБВ
5	БВ	25	В
6	Г	26	В
7	Б	27	В
8	ВГД	28	Г
9	АБГДЕ	29	АБ
10	А	30	БВ
11	В	31	ВГ
12	Б	32	А
13	Г	33	В
14	БВ	34	АБГ
15	БД	35	АБ
16	АБ	36	А
17	БВ	37	Б
18	АБ	38	ВГ

19	А	39	Б
20	Б	40	АВ

### Критерии оценивания:

За правильный ответ по каждому заданию выставляется 1 балл, за неправильный – 0 баллов.

оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если правильных ответов было дано от [35] до [40];

оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если правильных ответов было дано от [30] до [34];

оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если правильных ответов было дано от [25] до [29];

оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если правильных ответов было дано от [0] до [24]

Составитель:

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Саратовская государственная юридическая академия»  
Астраханский филиал

## **Перечень вопросов для экзамена**

### **по дисциплине «Трудовое право»**

1. Предмет трудового права и сфера действия трудового законодательства РФ.
2. Метод трудового права: особенности регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.
3. Соотношение (связь и разграничение) трудового и иных отраслей российского права.
4. Понятие, значение и характеристика основных принципов трудового права.
5. Система и особенности источников трудового права.
6. Граждане - работники – субъекты трудового права.
7. Работодатели – субъекты трудового права. Особенности регулирования труда у работодателей – физических лиц.
8. Понятие и значение социального партнерства по нормам трудового права. Стороны и представительство сторон социального партнерства в сфере труда.
9. Уровни, формы и органы социального партнерства в сфере труда.
10. Коллективный договор: понятие, правовое значение, стороны и возможное содержание.
11. Порядок разработки, заключения и регистрация коллективного договора. Срок и сфера его действия.
12. Правовое регулирование занятости населения в РФ: основные акты и понятия (занятость, занятые граждане, подходящая работа).
13. Безработные граждане: понятие, порядок регистрации и признания гражданина безработным.
14. Система и содержание мер социально-правовой защиты временно незанятых и безработных граждан.
15. Пособие по безработице: назначение, размеры, периоды выплаты (сроки получения).
16. Понятие и значение трудового договора. Сведения о сторонах, реквизиты и содержание трудового договора. Обязательные условия трудового договора. Недействительность условий трудового договора.
17. Условие о сроке трудового договора. Основания и правила установления срока трудового договора.



18. Порядок заключения трудового договора и оформление приема на работу. Фактическое допущение к работе. Аннулирование трудового договора.

19. Гарантии при заключении трудового договора. Обоснование и обжалование отказа в приеме на работу.

20. Условие об испытании при приеме на работу: оформление и правила применения. Результат испытания.

21. Трудовые книжки работников: правовые акты и основные правила ведения. Оформление и выдача трудовой книжки.

22. Понятие (признаки) и общие правила переводов на другую работу. Виды переводов. Перемещение работника.

23. Временные переводы на другую работу: основания, сроки, правила применения.

24. Основания и порядок изменения условий трудового договора. Последствия отказа от работы на новых условиях.

25. Отстранение от работы: понятие, основания, правила применения. Последствия незаконного отстранения.

26. Общая характеристика и классификация оснований прекращения трудового договора. Законность и обоснованность увольнения работника.

27. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон: основания, общая характеристика.

28. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию). Прекращение трудового договора по соглашению сторон.

29. Расторжение трудового договора в случаях ликвидации организации, прекращения деятельности работодателя, сокращения штатов или численности работников.

30. Расторжение трудового договора при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе.

31. Расторжение трудового договора в случае неоднократного виновного неисполнения работником трудовых обязанностей.

32. Расторжение трудового договора в случаях однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей.

33. Дополнительные гарантии при увольнении работников по инициативе работодателя.

34. Основания, размеры выходного пособия (компенсации) при увольнении работника. Сохранение средней заработной платы на период трудоустройства.

35. Понятие и виды рабочего времени. Сокращенное и неполное рабочее время.

36. Режим рабочего времени, способы его установления и возможные виды. Ненормированный режим труда.

37. Сверхурочные работы: понятие, правила применения.
38. Понятие и виды времени отдыха. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.
39. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительность, порядок предоставления и использования ежегодных отпусков. Компенсация за неиспользованный отпуск.
40. Понятие и структура заработной платы по трудовому праву РФ.
41. Формы и системы оплаты труда работников: понятие, виды, правила установления и пересмотра.
42. Порядок и сроки выплаты заработной платы. Ответственность работодателя (должностных лиц работодателя) за неполную и несвоевременную оплату труда.
43. Стимулирующие выплаты в составе заработной платы: виды премий, надбавки, доплаты и иные выплаты стимулирующего характера.
44. Оплата труда при отклонениях от нормальных условий работы.
45. Основания, размеры и правила удержаний из заработной платы.
46. Средний заработок по трудовому праву: общие правила исчисления.
47. Понятие, классификация и характеристика видов гарантийных выплат.
48. Компенсационные выплаты по трудовому праву: понятие, общий правовой режим, виды (случаи) компенсационных выплат.
49. Дисциплина труда, значение и методы ее обеспечения. Понятие и виды дисциплинарной ответственности работников.
50. Общая дисциплинарная ответственность работников: понятие, виды взысканий и порядок их применения.
51. Понятие и условия материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю. Ее отличие от гражданско-правовой имущественной ответственности.
52. Ограниченная и полная материальная ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю: разграничение и основания применения.
53. Договоры о полной индивидуальной и коллективной (бригадной) материальной ответственности работников.
54. Порядок возмещения (исчисления, взыскания) ущерба, причиненного работодателю.
55. Ученический договор: виды, стороны, содержание, обязанности по окончании обучения.
56. Правовое понятие охраны труда. Содержание института охраны труда.
57. Значение, правила расследования и учета несчастных случаев на производстве.

58. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

59. Особенности регулирования труда несовершеннолетних работников.

60. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.

61. Органы государственного надзора в сфере труда: система, компетенция (полномочия) и порядок осуществления надзорной деятельности.

62. Ответственность работодателей и должностных лиц работодателей за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

63. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в организациях (внесудебный порядок).

64. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров в судах.

65. Коллективные трудовые споры: понятие, стороны, органы по разрешению коллективных трудовых споров. Примириительные процедуры.

66. Право работников на забастовку. Проведение забастовки, признание забастовки незаконной, отложение, приостановление забастовки.

Составитель:

## Форма экзаменационного билета

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Саратовская государственная юридическая академия»  
Астраханский филиал

40.02.04 Юриспруденция

Дисциплина «Трудовое право»

\_\_\_\_ / \_\_\_\_ учебный год

### ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Предмет трудового права и сфера действия трудового законодательства РФ.
2. Сверхурочные работы: понятие, правила применения.
3. Формы защиты трудовых прав.

#### Критерии оценивания:

Оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материалы лекций, основной и дополнительной литературы.

Оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, но затрудняется ответить на дополнительные вопросы.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при ответе на вопросы.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает

существенные ошибки или не отвечает на вопросы экзаменационного билета.

Составитель:

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Саратовская государственная юридическая академия»  
Астраханский филиал

## **Перечень тем рефератов, докладов, сообщений**

### **по дисциплине «Трудовое право»**

1. Понятие, цели, задачи и предмет трудового права.
2. Особенности метода трудового права.
3. Соотношение трудового права и смежных с ним отраслей права.
4. Принципы трудового права России.
5. Свобода труда и трудового договора в Российской Федерации.
6. Юридические гарантии права на труд.
7. Источники трудового права.
8. Международно-правовое регулирование труда в системе российского права.
9. Сравнительный анализ международно-правового и российского трудового права по отдельным институтам.
10. Локальное регулирование труда.
11. Разграничение компетенции органов государственной власти РФ и субъектов РФ в области регулирования труда.
12. Особенности законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
13. Общее и специальное законодательство о труде.
14. Судебная практика и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений.
15. Субъекты трудового права России: общая характеристика и классификация.
16. Граждане (работники) как субъекты трудового права.
17. Работодатели как субъекты трудового права.
18. Особенности регулирования труда у работодателей – физических лиц.
19. Правовое положение профсоюзов в сфере труда.
20. Защитная функция профсоюзов и ее реализация в нормах трудового права РФ.
21. Трудовое правоотношение: понятие, стороны, содержание. Отличие от гражданских правоотношений связанных с выполнением работ, оказанием услуг.
22. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, стороны, органы социального партнерства.
23. Стороны и представительство сторон социального партнерства

в сфере труда.

24. Формы социального партнерства в сфере труда.
25. Трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
26. Коллективные договоры и их роль в условиях рыночной экономики.
27. Исторический опыт и значение коллективного договора в России.
28. Коллективные соглашения по социально-трудовым вопросам.
29. Коллективные соглашения на отдельных уровнях системы социального партнерства (федеральном, отраслевом, в субъектах РФ, в муниципальных образованиях).
30. Правовое регулирование занятости населения в Российской Федерации: основные акты и основные понятия.
31. Международно-правовое регулирование занятости населения. Система органов содействия занятости.
32. Гарантии государства в области занятости населения.
33. Регистрация и признание гражданина безработным: международно-правовое регулирование и законодательство РФ.
34. Меры социально-правовой защиты временно незанятых и безработных граждан.
35. Пособие по безработице.
36. Профессиональная подготовка и переобучение безработных граждан.
37. Трудовой договор: понятие, значение, стороны, содержание.
38. Содержание трудового договора. Обязательные условия трудового договора и их характеристика.
39. Понятие и классификация видов трудового договора. Общая характеристика видов трудового договора.
40. Срочные трудовые договоры.
41. Характеристика отдельных видов (случаев) срочного трудового договора.
42. Порядок заключения трудового договора и оформления приема на работу.
43. Трудовые книжки работников.
44. Испытание при приеме на работу.
45. Понятие и виды переводов на другую работу.
46. Обоснованное изменение условий трудового договора.
47. Отстранение от работы: понятие, виды, правила отстранения.
48. Общая характеристика и классификация оснований прекращения трудового договора. Оформление увольнения.
49. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
50. Общая характеристика оснований расторжения трудового

договора по инициативе работодателя.

51. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника.

52. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при наличии вины работника.

53. Специальные (дополнительные) основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

54. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

55. Прекращение трудового договора вследствие нарушения обязательных правил при приеме на работу.

56. Аттестация работников по трудовому праву. Характеристика отдельных видов (случаев аттестации).

57. Юридические гарантии при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Последствия незаконного (необоснованного) увольнения.

58. Участие выборного профсоюзного органа в решении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

59. Дополнительные юридические гарантии при увольнении отдельных категорий работников и в отдельных случаях.

60. Правовая защита персональных данных работника. Локальное регулирование защиты персональных данных работника.

61. Правовое понятие и виды рабочего времени.

62. Сокращенное рабочее время и правила его применения.

63. Неполное рабочее время. Обязанности работодателя по применению неполного рабочего времени.

64. Режим рабочего времени: понятие и виды. Локальное нормативное и договорное регулирование режима работы.

65. Характеристика отдельных видов режима рабочего времени.

66. Понятие и виды отпусков по трудовому праву.

67. Ежегодные отпуска.

68. Дополнительные отпуска и их виды.

69. Понятие оплаты труда и методы ее правового регулирования.

70. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.

71. Тарифные системы оплаты труда.

72. Формы и системы заработной платы.

73. Порядок и сроки выплаты заработка в организации. Ответственность за нарушение сроков оплаты труда.

74. Стимулирующие выплаты работникам. Виды стимулирующих выплат и их общая характеристика.

75. Локальное регулирование стимулирующих выплат в



организации.

76. Премирование и виды премий работникам.
77. Оплата труда при отклонении от нормальных условий работы.
78. Ограничение удержаний из заработной платы.
79. Исчисление средней заработной платы по трудовому праву РФ.
80. Гарантии и компенсации работникам по трудовому праву России.
81. Гарантийные выплаты и доплаты по трудовому праву.
82. Компенсационные выплаты по трудовому праву.
83. Служебные командировки в пределах РФ. Правовое регулирование служебных командировок.
84. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
85. Понятие и правовые методы обеспечения трудовой дисциплины.
86. Правовое регулирование трудового распорядка организации.
87. Дисциплинарная ответственность работников и ее виды.
88. Общая дисциплинарная ответственность работников и порядок ее применения.
89. Специальная дисциплинарная ответственность по трудовому праву РФ.
90. Понятие и условия материальной ответственности сторон трудового договора.
91. Материальная ответственность работодателя перед работником: понятие, основания и правила применения.
92. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, и ее виды.
93. Полная материальная ответственность работников: понятие, случаи применения.
94. Полная материальная ответственность работников на основании договоров об индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности.
95. Правовое регулирование охраны труда.
96. Право работника на охрану труда и его юридические гарантии.
97. Характеристика отдельных подинститутов охраны труда.
98. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
99. Материальное обеспечение работников и членов их семей при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании.
100. Правовое регулирование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.
101. Ученический договор.
102. Правовое регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

103. Правовое регулирование труда несовершеннолетних.
  104. Правовое регулирование труда руководителя организации.
  105. Правовое регулирование труда лиц, работающих по совместительству.
  106. Правовое регулирование труда временных и сезонных работников.
  107. Правовое регулирование труда лиц, работающих вахтовым методом.
  108. Правовое регулирование труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
  109. Правовое регулирование труда педагогических работников.
  110. Правовое регулирование труда научно-педагогических работников высшей школы.
  111. Понятие и способы защиты трудовых прав работников.
  112. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.
  113. Федеральная инспекция труда. Функциональные государственные надзоры в сфере труда.
  114. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
  115. Ответственность организаций-работодателей и должностных лиц за нарушение трудового законодательства.
  116. Административная ответственность за нарушения трудового законодательства. Дисквалификация руководителей.
  117. Понятие и виды трудовых споров.
  118. Индивидуальные трудовые споры и порядок их разрешения.
  119. Судебный порядок разрешения трудовых споров.
  120. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.
- Правовое регулирование забастовок.

### **Критерии оценивания:**

Оценка **«зачтено»** выставляется обучающемуся, если тема реферата полностью раскрыта, текст изложен логично и верно с привлечением рекомендованной литературы, нормативного материала и материалов практики, а также охарактеризованы все основные вопросы темы. Обучающийся уверенно отвечает на дополнительные вопросы по теме реферата.

Оценка **«не зачтено»** выставляется обучающемуся, если он использовал готовую работу из ресурсов сети Интернет или иных централизованных информационных ресурсов (несамостоятельное выполнение учебной работы).

Составитель:

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Саратовская государственная юридическая академия»  
Астраханский филиал

## **Вопросы для теоретического опроса**

### **по дисциплине «Трудовое право»**

#### **Тема 1. Понятие и предмет трудового права России. Сфера действия трудового законодательства РФ. Метод и система трудового права**

1. Дайте понятие трудового права и определите его значение как одной из ведущих отраслей российского права.
2. Назовите цели и задачи трудового права.
3. Что является предметом трудового права?
4. Определите понятие «сфера» действия трудового законодательства РФ.
5. Раскройте особенности метода трудового права.
6. Как соотносится трудовое право с другими отраслями права?
7. Что включает в себя система трудового права как отрасль права?

#### **Тема 2. Принципы трудового права**

1. Раскройте понятие и значение основных государственных начал правового регулирования труда.
2. Классифицируйте принципы трудового права с учетом общепризнанной системы принципов права.
3. Назовите и раскройте международные принципы наемного труда.
4. Какие принципы относятся к принципам общественной организации труда?
5. Назовите и раскройте отраслевые принципы российского трудового права.
6. Приведите примеры принципов институтов трудового права.
7. Что означает принцип свободы труда и равенство трудовых прав граждан?

#### **Тема 3. Формы регулирования труда работников. Система и особенности источников трудового права**

1. Дайте понятие источников трудового права.
2. Какие нормативные акты входят в систему трудового законодательства?
3. Назовите особенности источников трудового права.
4. Что означает дифференциация правового регулирования труда?
5. Разграничьте полномочий Российской Федерации и субъектов РФ в сфере регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с

ними отношений.

6. Каково значение локального нормативного регулирования труда?

7. Как трудовое законодательство действует по кругу лиц, во времени и в пространстве?

8. Какова роль судебной практики в регулировании социально-трудовых отношений?

9. Основные Постановления Пленума Верховного Суда РФ в сфере действия трудового права?

10. Назовите примеры актов КС РФ по вопросам, связанным с применением норм трудового права.

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

1. Дайте понятие субъектов трудового права.

2. Раскройте правовой статус граждан РФ (работники) - в качестве субъектов трудового права.

3. Назовите основные правила привлечения и использования труда иностранных граждан по законодательству Российской Федерации.

4. Раскройте правовой статус работодателей (физических и юридических лиц) в качестве субъектов трудового права.

5. Раскройте правовое положение работодателей - физических лиц.

6. Какую роль в трудовых отношениях играют государственные органы, профессиональные союзы и иные субъекты трудового права?

7. Каких субъектов трудового права можно называть «коллективными»?

8. Какие особенности правового статуса индивидуальных нанимателей (физических лиц) предусмотрены нормами ТК РФ?

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

1. Дайте понятие социального партнерства.

2. Что означает система (уровни) и какие бывают формы социального партнерства?

3. Кто является сторонами социального партнерства.

4. Какую роль в социальном партнерстве играют представители сторон социального партнерства?

5. Назовите органы социального партнерства.

6. Какие функции в социальном партнерстве выполняют Российская трехсторонняя комиссия, комиссии на соответствующих уровнях социального партнерства?

7. Дайте нормативное определение понятия коллективного договора.

8. Раскройте содержание и структура коллективного договора.

9. Каков порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения?

10. Назовите сроки действия коллективного договора.

11. Дайте легальное понятие соглашения по социально-трудовым вопросам.
12. Какие существуют виды соглашений?
13. Распространение действия соглашения на работодателей, не входящих в соответствующее объединение?
14. С какой целью заключаются региональные соглашения о минимальной заработной плате?
15. Приведите примеры региональных соглашений о минимальной заработной плате и дайте анализ их содержания.

### **Тема 7. Правовое регулирование занятости населения**

1. В каком порядке осуществляется правовое регулирование занятости населения?
2. Назовите основные правовые понятия в области содействия занятости населения и защиты от безработицы.
3. Что включает в себя система и компетенция органов содействия занятости населения?
4. По каким направлениям осуществляется разграничение компетенции РФ и субъектов РФ в области содействия занятости?
5. Дайте понятие безработных граждан.
6. В каком порядке осуществляется регистрация безработных граждан?
7. Назовите основные государственные гарантии занятости и социально-правовой защиты временно незанятых и безработных граждан?
8. В каком порядке, какие сроки и в каком размере производится выплата пособия по безработице?

### **Тема 8. Трудовой договор**

1. Раскройте понятие и определите значение трудового договора.
2. в чем отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с выполнением работ и оказанием услуг?
3. Кто является сторонами трудового договора?
4. Раскройте содержание трудового договора.
5. На какие сроки заключается трудовой договор?
6. Раскройте порядок заключения и прекращения срочных трудовых договоров.
7. Как осуществляется оформление приема на работу?
8. Что означает аннулирование трудового договора?
9. Какие существуют гарантии при приеме на работу?
10. В каком порядке осуществляется испытание при приеме на работу.
11. Какие существуют нормативные правила ведения трудовой книжки?
12. Что означает перевод и какие существуют виды переводов на другую работу?
13. Чем перемещение работника отличается от перевода?

14. Какие изменения условий трудового договора следует считать обоснованными и необоснованными?
15. Назовите основания отстранения работника от работы.
16. Дайте общую характеристику и классифицируйте основания прекращения трудового договора.
17. Раскройте порядок расторжения трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию).
18. Назовите основные правила расторжения трудового договора в случаях ликвидации организации, прекращения деятельности работодателем — физическим лицом, сокращения численности или штата работников организации.
19. Как осуществляется расторжение трудового договора в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе?
20. При каких условиях расторжение трудового договора следует считать прекращением трудовых отношений за неоднократное неисполнение работником трудовых обязанностей?
21. Какие случаи законодатель признает однократными грубыми нарушениями трудовых обязанностей, являющихся основаниями расторжения трудового договора?
22. Какое участие профсоюзного органа в решении вопросов о расторжении трудового договора по инициативе работодателя?
23. В каком порядке происходит аттестация работников?
24. Возможно ли увольнение работника в случаях смены собственника имущества организации, при изменении подведомственности организации или ее реорганизации?
25. При каких обстоятельствах, независящих от воли сторон, происходит прекращение трудового договора?
26. Какие возникают правовые последствия вследствие нарушения обязательных правил при приеме на работу?
27. Назовите дополнительные гарантии при переводе на другую работу и увольнении некоторых категорий работников и в отдельных случаях (женщин, лиц с семейными обязанностями, несовершеннолетних, профсоюзных работников, представителей работников, часть 6 ст. 81 ТК РФ).
28. Раскройте порядок оформления увольнения, назовите случаи выплаты выходного пособия и иных выплат при увольнении.

## **Тема 9. Защита персональных данных работников**

1. Раскройте понятие персональные данные работника.
2. Как осуществляется обработка персональных данных работника.
3. Хранение и передача использование персональных данных работников.
4. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.



## **Тема 10. Рабочее время и время отдыха**

1. Дайте понятие рабочего времени.
2. Кто и как ведет учет рабочего времени?
3. Назовите и раскройте виды рабочего времени.
4. Что означает режим рабочего времени?
5. Какие предусмотрены законодательством режимы рабочего времени?
6. В каком порядке работники могут привлекаться к сверхурочным работам?
7. Дайте понятие времени отдыха.
8. Дайте общую характеристику видов времени отдыха.
9. В каком порядке предоставляется и используется ежегодный оплачиваемый отпуск?
10. Какие существуют ежегодные дополнительные отпуска и в каком порядке предоставляются?

## **Тема 11. Заработная плата и нормирование труда**

1. Назовите основные признаки и функции оплаты труда.
2. Какие элементы включает в себя структура заработной платы по Трудовому кодексу РФ?
3. Какие существуют методы правового регулирования оплаты труда?
4. В каких формах осуществляется выплата заработной платы?
5. Для чего в каком размере установлена минимальная заработная плата в Российской Федерации?
6. Какие существуют системы оплаты труда?
7. Какие элементы включает в себя тарифная система оплаты труда?
8. Какова роль региональных соглашений о минимальной заработной плате?
9. Возможно ли установление минимальной оплаты труда на локальном уровне?
10. В каком порядке в какие сроки осуществляется выплата заработной платы?
11. Какая предусмотрена ответственность за нарушение сроков оплаты труда?
12. Перечислите стимулирующие выплаты.
13. По каким правилам осуществляется премирование работников?
14. Как происходит оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных?
15. В каком порядке происходит исчисление средней заработной платы по трудовому праву РФ?
16. Что означает и как осуществляется ограничение удержаний из заработной платы?
17. Каково правовое значение нормирования труда?

## **Тема 12. Гарантийные и компенсационные выплаты**

1. Дайте определение понятий гарантии и компенсации и назовите случаи их предоставления.
2. Какие существуют виды гарантийных и компенсационных выплат в системе гарантий и компенсаций в сфере труда?
3. Какие установлены гарантии и компенсации при служебных командировках и переезде на работу в другую местность?
4. На какие гарантии и компенсации имеют право работники при исполнении ими государственных или общественных обязанностей?
5. Какие предоставляются гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением?
6. Назовите основные гарантии и компенсации работникам в связи с расторжением трудового договора.

## **Тема 13. Дисциплина труда, трудовой распорядок. Дисциплинарная ответственность работников**

1. Дайте определение понятия трудовой дисциплины.
2. Какими методами обеспечивается соблюдение трудовой дисциплины?
3. Как осуществляется правовое регулирование внутреннего трудового распорядка?
4. Где закрепляются трудовые обязанности работников и работодателей?
5. Какие предусмотрены меры поощрения за труд и в каком порядке они применяются?
6. Раскройте понятие дисциплинарной ответственности по трудовому праву.
7. Назовите основные признаки дисциплинарного проступка.
8. Что означает общая дисциплинарная ответственность работников?
9. Какие предусмотрены меры дисциплинарного взыскания, в каком порядке они применяются?
10. В каких случаях применяется специальная дисциплинарная ответственность?

## **Тема 14. Материальная ответственность сторон трудового договора**

1. Дайте определение понятия и назовите условия материальной ответственности сторон трудового договора.
2. Назовите виды и случаи применения материальной ответственности работодателя перед работником.
3. Перечислите условия материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю.
4. Назовите виды материальной ответственности работников.
5. Какие предусмотрены основания полной материальной ответственности работника?
6. В каких случаях заключаются договоры о полной индивидуальной и



коллективной материальной ответственности работников?

7. В каком порядке определяется размер ущерба, причиненного работодателю, и порядок его взыскания?

## **Тема 16. Охрана труда**

1. Раскройте содержание института охраны труда в трудовом праве.
2. Что включает в себя право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены?
3. В каких случаях в организации создается служба по охране труда?
4. В каком порядке осуществляется обучения охране труда?
5. Как осуществляется расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве?
6. Какое материальное обеспечение получают работники и члены их семей при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании?

## **Тема 18. Государственный надзор и контроль в сфере труда**

Что включает в себя система органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права?

2. Раскройте компетенцию, полномочия и порядок осуществления надзорной деятельности Федеральной инспекцией труда.
3. Какие специально уполномоченные органы государственного надзора в сфере труда осуществляют функциональные надзоры?
4. По каким правилам осуществляется прокурорский надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства?

### **Критерии оценивания:**

Оценка «зачтено» ставится, если: учащийся полно усвоил учебный материал; проявляет навыки анализа, обобщения, критического осмысления, публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации; материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; высказывать свою точку зрения; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков.

Оценка «не зачтено» ставится, если: не раскрыто основное содержание учебного материала; обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; не сформированы компетенции, умения и навыки публичной речи, аргументации, ведения

дискуссии и полемики, критического восприятия информации.

Составитель:

## **Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности**

Задания фонда оценочных средств направлены на оценивание:

1) полученных результатов теоретического анализа определенной темы, где обучающийся раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на исследуемую проблему;

2) знаний и кругозора обучающегося, его умения логически построить ответ, владения монологической речью и иных коммуникативных навыков.

Виды контроля по дисциплине:

текущий контроль успеваемости – это теоретический опрос, реферат, доклад, сообщение, тестирование, «круглый стол», дискуссия и решение практических задач.

промежуточная аттестация – экзамен.

При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене/зачете. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены СГЮА или могут использоваться собственные технические средства. Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

<b>Категории обучающихся по нозологиям</b>	<b>Формы оценочных средств, адаптированные к ограничениям здоровья и восприятия информации обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ</b>
с нарушениями зрения	в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа,
с нарушениями слуха	в печатной форме, в форме электронного документа.
с нарушениями опорно-двигательного аппарата	в печатной форме, в форме электронного документа.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

- а) инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме);
- б) доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом);
- в) доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

## **Методические рекомендации по текущему контролю успеваемости**

Текущий контроль представляет собой проверку усвоения учебного материала теоретического и практического характера, регулярно осуществляемую на протяжении семестра. К достоинствам данного типа относится его систематичность, непосредственно коррелирующаяся с требованием постоянного и непрерывного мониторинга качества обучения, а также возможность оценки успеваемости обучающихся.

Текущий контроль и промежуточная аттестация традиционно служат основным средством обеспечения в учебном процессе «обратной связи» между преподавателем и обучающимся, необходимой для стимулирования работы обучающихся и совершенствования методики преподавания учебных дисциплин.

Текущий контроль – это регулярная проверка усвоения учебного материала в течение семестра. К его достоинствам относится систематичность, постоянный мониторинг качества обучения. Он предназначен для проверки отдельных знаний, навыков и умений обучающихся, полученных при обучении по учебной дисциплине.

Подготовка текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов является одним из видов методической работы преподавательского состава. Прохождение текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации является обязательным элементом обучения

для обучающегося.

Текущий контроль может проводиться: с участием преподавателя; без участия преподавателя – самостоятельно обучающимся (самоконтроль).

Результаты текущего контроля должны быть использованы преподавателем (преподавателями), проводящим занятия по дисциплине для:

доведения до обучающихся детальной информации о степени их готовности к изучению дисциплины и о необходимости дополнительной учебной работы для повышения уровня требуемых знаний;

доведения до обучающихся и иных заинтересованных лиц (законных представителей и т.д.) детальной информации о степени освоения студентами программы учебной дисциплины;

обеспечения ритмичной учебной работы обучающихся, привития им умения четко организовывать свой труд;

своевременного выявления отстающих и оказания им содействия в изучении учебного материала;

организации индивидуальных занятий творческого характера с наиболее подготовленными обучающимися;

анализа качества используемой рабочей программы дисциплины и совершенствования методики преподавания учебной дисциплины.

### **Методические рекомендации по текущему контролю успеваемости**

Текущий контроль представляет собой проверку усвоения учебного материала теоретического и практического характера, регулярно осуществляемую на протяжении семестра. К достоинствам данного типа относится его систематичность, непосредственно коррелирующаяся с требованием постоянного и непрерывного мониторинга качества обучения, а также возможность оценки успеваемости обучающихся.

Компетенцию целиком, а не отдельные ее элементы (знания, умения, навыки) при подобном контроле проверить невозможно. К основным формам текущего контроля (текущей аттестации) можно отнести устный опрос, тесты, рефераты. Промежуточная аттестация, как правило, осуществляется в конце семестра и может завершать изучение, как отдельной дисциплины, так и ее раздела (разделов). Промежуточная аттестация помогает оценить более крупные совокупности знаний и умений, в некоторых случаях – даже формирование определенных профессиональных компетенций.

Основные формы: экзамен. Текущий контроль и промежуточная аттестация традиционно служат основным средством обеспечения в учебном процессе «обратной связи» между преподавателем и обучающимся, необходимой для стимулирования работы обучающихся и совершенствования методики преподавания учебных дисциплин.

Текущий контроль – это регулярная проверка усвоения учебного материала в течение семестра. К его достоинствам относится

систематичность, постоянный мониторинг качества обучения. Он предназначен для проверки отдельных знаний, навыков и умений обучающихся, полученных при обучении по учебной дисциплине.

Подготовка текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов является одним из видов методической работы преподавательского состава. Прохождение текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации является обязательным элементом обучения для обучающегося.

Текущий контроль может проводиться:

- с участием преподавателя;
- без участия преподавателя – самостоятельно обучающимся (самоконтроль).

Текущий контроль может иметь следующие формы:

- устный опрос на семинарских занятиях;
- подготовка рефератов, докладов, сообщений;
- решение ситуационных задач;
- выступления на круглых столах, участие в дискуссиях.

Текущий контроль должен обеспечить количественную оценку знаний, навыков и умений обучающихся.

Формы текущего контроля в обязательном порядке фиксируются в программе дисциплины. Результаты текущего контроля должны быть использованы преподавателем (преподавателями), проводящим занятия по дисциплине для:

- доведения до обучающихся детальной информации о степени их готовности к изучению дисциплины и о необходимости дополнительной учебной работы для повышения уровня требуемых знаний;
- доведения до обучающихся и иных заинтересованных лиц (законных представителей и т.д.) детальной информации о степени освоения студентами программы учебной дисциплины;
- обеспечения ритмичной учебной работы обучающихся, привития им умения четко организовывать свой труд;
- своевременного выявления отстающих и оказания им содействия в изучении учебного материала;
- организации индивидуальных занятий творческого характера с наиболее подготовленными обучающимися;
- анализа качества используемой рабочей программы дисциплины и совершенствования методики преподавания учебной дисциплины

### **Методические рекомендации по проведению экзамена**

Итоговой формой контроля выступает экзамен, состоящий из письменной подготовки и устного ответа обучающихся на вопросы.

Обучающиеся допускаются к экзамену при условии выполнения требований, предусмотренных учебным планом и программой курса.

Промежуточная аттестация осуществляется самостоятельно преподавателем, ведущим лекционные занятия, в рамках учебной нагрузки.

Устанавливаются следующие критерии оценки знаний обучающихся на экзамене:

- глубокое знание нормативного материала, теории, знакомство со специальной литературой, проявление самостоятельности мышления, практических навыков;
- умение грамотно излагать материал, ссылаясь на законодательство, найти соответствующую норму и дать ее толкование, знания учебной литературы;
- знания основных нормативных актов и материала в объеме основного учебника.

Ответ оценивается по системе, в соответствии с которой выставляются оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» «неудовлетворительно».

Критерии оценки экзаменационных ответов:

оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если он свободно владеет теоретическим материалом, умеет правильно трактовать нормы закона и других нормативных правовых актов, пользоваться источниками, обоснованно, грамотно и самостоятельно формулирует выводы, убедительно защищает свою точку зрения, работал систематически на учебных занятиях;

оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если он достаточно твердо усвоил теоретический материал, может применять его на практике и по указанию преподавателя правильно отвечает на вопросы, но затрудняется при ответе на дополнительные вопросы;

оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если он усвоил только основные вопросы в пределах лекционного курса, отвечает с ошибками;

оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если он допустил грубые ошибки в ответе, не может обосновать свою точку зрения на поставленный вопрос или не отвечает на вопросы экзаменационного билета.

При необходимости обучающемуся инвалиду и лицу с ОВЗ предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене.