

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Ленинский агропромышленный техникум»**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

«Трудовое право»

для студентов 2 курса специальности -

40.02.03 «Право и судебное администрирование»

Ленинск 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО
метод. комиссией
Протокол № 006/2022
от 06.04.2022 г.



Разработана на основе Федерального
государственного образовательного стандарта по
профессии или специальности среднего
профессионального образования
40.02.03 «Право и судебное администрирование»
код, наименование профессии/специальности

Председатель метод. комиссии

В.А. Александрова

Подпись Ф.И.О.

Заместитель директора по УПР

С.В. Воронина

Подпись Ф.И.О.

Составитель (автор): _____

Ф.И.О., ученая степень, звание, должность, наименование ПОО

РАЗДЕЛ 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств предназначен для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Трудовое право» среднего профессионального образования в пределах ОПОП СПО.

Фонд оценочных средств разработан в соответствии с требованиями ФГОС СПО по специальности 40.02.03 «Трудовое право» и рабочей программой учебной дисциплины «Трудовое право». Учебная дисциплина, в соответствии с учебным планом, изучается на втором курсе и завершается дифференцированным зачётом в четвертом семестре. Фонд оценочных средств, предназначен для проверки результатов освоения дисциплины «Трудовое право» в части овладения следующими знаниями, умениями:

знать:

- нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения;
- содержание российского трудового права;
- трудовые права и обязанности граждан;
- права и обязанности работодателей;
- виды трудовых договоров;
- содержание трудовой дисциплины;
- порядок разрешения трудовых споров.

уметь:

- применять на практике нормы трудового законодательства;
- анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;
- анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.

РАЗДЕЛ 2. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1 Методические рекомендации оценивания результатов обучения

Оценивание результатов обучения студентов по дисциплине «Трудовое право» осуществляется по регламенту текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущий контроль в семестре проводится с целью обеспечения своевременной обратной связи, для коррекции обучения, активизации самостоятельной работы студентов. Результаты текущего контроля подводятся по 5- балльной шкале оценок, реализуемой в ГБПОУ «Ленинский агропромышленный техникум».

Текущий контроль осуществляется в течение семестра по календарному графику учебного процесса в рамках проведения контрольных точек. Формы текущего контроля знаний:

- устный опрос на практическом занятии;
- выполнение контрольных работ;
- выполнение практических заданий.

Проработка конспекта лекций и учебной литературы осуществляется студентами в течение всего семестра, после изучения новой темы. Выполнение контрольных работ производится студентом в соответствии с планом-графиком. Преподаватель проверяет правильность выполнения контрольной работы студентом, контролирует знание студентом пройденного материала с помощью контрольных вопросов или тестирования.

Высокую оценку получают студенты, которые при подготовке материала для самостоятельной работы сумели самостоятельно составить логический план к теме и реализовать его, собрать достаточный фактический материал, показать связь рассматриваемой темы с современными проблемами науки и общества, со специальностью студента и каков авторский вклад в систематизацию, структурирование материала.

Оценка качества контрольной работы ведется преподавателям (с обсуждением результатов), работа оценивается в зависимости от сложности задания.

Критерии оценки **«отлично»**: ответы на вопросы построены юридически грамотно и четко, подробно и последовательно раскрыты; показан должный уровень владения базовой терминологией; отлично усвоены теоретические положения темы.

Критерии оценки **«хорошо»**: ответы на вопросы построены грамотно, последовательно; продемонстрировано хорошее знание базовых терминов и категорий, теоретических положений курса, однако допущены отдельные неточности, что не позволяет оценить знания как «отличные».

Критерии оценки **«удовлетворительно»**: ответы на вопросы даны в основном правильно, однако неполно раскрыта часть значимых теоретических аспектов (характеристик, специфики, особенностей, признаков и т.д.) темы или в ответе сделан акцент на несущественные вопросы; базовые термины и категории студентом усвоены посредственно.

Критерии оценки «*неудовлетворительно*»: студент не ответил на вопросы (не показаны знания основных базовых понятий и категорий, не раскрыты основные теоретические положения темы; в знаниях имеются существенные пробелы).

Подготовка и участие в практических занятиях оценивается по 5-балльной шкале. Студентам, пропустившим занятия и не ответившим по темам занятий, общий балл по текущему контролю снижается на 1 балл за каждый час пропуска занятий. Студентам, проявившим активность во время практических занятий, общий балл по текущему контролю может быть увеличен на 1 балл.

Оценка качества подготовки по результатам самостоятельной работы студента ведется:

- 1) преподавателем – оценка глубины проработки материала, рациональность и содержательная ёмкость представленных учебных работ, наличие креативных элементов, подтверждающих самостоятельность суждений по теме;
- 2) группой – в ходе обсуждения представленных материалов;
- 3) студентом лично – путем самоанализа достигнутого уровня понимания темы.

Итоговый контроль освоения умения и усвоенных знаний дисциплины «Трудовое право» осуществляется на экзамене. Условием допуска к экзамену является положительная текущая аттестация по всем ключевым теоретическим вопросам дисциплины и выполнением самостоятельных работ.

2.2. Комплект материалов для оценки освоенных умений и усвоенных знаний по дисциплине по дисциплине «Трудовое право»

Комплект контрольно-оценочных средств, включает в себя педагогические контрольно-измерительные материалы, предназначенные для определения соответствия (или несоответствия) индивидуальных образовательных достижений основным показателям результатов подготовки.

Темы контрольных работ

№ 1

1. Роль труда и формы его общественной организации.
2. Система трудового права как отрасли, тенденции ее развития.
3. Предмет и система науки трудового права.

№ 2

1. Соотношение принципов трудового права и норм трудового права, устанавливающих субъективные права и обязанности участников правоотношений в сфере труда.

2. Реализация принципов трудового права в нормативном и договорном регулировании труда.

№ 3

1. Конституция РФ – правовая основа регулирования социально-трудовых отношений, ее применение при разрешении трудовых споров.
2. Коллективно-договорное и индивидуально-договорное регулирование условий труда. Соотношение нормативного и договорного регулирования социально-трудовых отношений.
3. Действие законов и иных нормативных правовых актов о труде по кругу лиц, во времени и в пространстве. Коллизии источников трудового права, пути их преодоления.

№ 4

1. Соотношение понятий «субъект трудового права» и «субъект трудового правоотношения».
2. Проблемы трудовой правосубъектности структурных подразделений организаций.
3. Правовая основа деятельности профсоюзов. Основные права профсоюзов, их виды (по функциям, содержанию, степени самостоятельности, субъектному составу).
4. Иные субъекты трудового права (государственные органы управления трудом; объединения работодателей и объединения профсоюзов; органы содействия занятости населения; органы, разрешающие трудовые споры; органы надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и др.).

№ 5

1. Виды правовых отношений в сфере трудового права.
2. Признаки трудового правоотношения.
3. Основания возникновения и существования трудового правоотношения.
4. Основания изменения и прекращения трудового правоотношения

№ 6

1. Понятие соглашения по социально-трудовым вопросам. Виды соглашений.
2. Содержание и структура соглашений, порядок их разработки и сфера действия.
3. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации. Федеральные отраслевые соглашения.
4. Региональные соглашения по социально-трудовым вопросам.
5. Ответственность сторон социального партнерства.
6. Соотношение законодательства, соглашений, коллективного договора.

№ 7

1. Разграничение компетенции в области содействия занятости населения между РФ, субъектами РФ и органами местного самоуправления.
2. Государственная служба занятости населения, ее функции, права; участие работодателей в обеспечении занятости населения, их права, обязанности, ответственность.
3. Гарантии обеспечения занятости и социально-правовой защиты временно не занятых и безработных граждан (гарантии в реализации права на труд, дополнительные гарантии занятости для отдельных категорий населения, гарантии социальной поддержки безработных).
4. Особая социальная защита отдельных категорий незанятых граждан.

№ 8

1. Свобода труда. Трудовой договор как форма реализации права на труд, как институт трудового права.
2. Документы, необходимые при заключении трудового договора.
3. Отказ в заключение трудового договора.

4. Гарантии при изменении условий трудового договора. Правовые последствия при каждом из способов изменения трудового договора.
5. Расторжение трудового договора по основаниям, установленным соглашением сторон.
6. Аттестация работников: понятие, значение, нормативная основа и правила проведения. Виды аттестации. Круг аттестуемых работников. Правовые последствия аттестации, их обжалование.
7. Прекращение трудового договора вследствие нарушения обязательных правил при приеме на работу (недействительные трудовые договоры).
8. Понятие и правовые последствия незаконного увольнения.
9. Право работника на судебную защиту в случае прекращения трудового договора.

№ 9

1. Персональные данные работника.
2. Обработка персональных данных работника.
3. Передача персональных данных работника.
4. Права работников в отношении персональных данных, хранящихся у работодателя.
5. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.

№ 10

1. Значение правового регулирования рабочего времени.
2. Порядок учета рабочего времени.
3. Суммирование основного и дополнительных отпусков.
4. Отпуска без сохранения заработной платы и порядок их предоставления

Практические задания

Блок 1

1. Ямпольский общим собранием ООО «ХимСнабРесурс» был избран на должность директора сроком на три года. Регулируются ли отношения между Ямпольским и ООО «ХимСнабРесурс» нормами трудового законодательства? Мотивируйте свой ответ.
2. Все работники АО «Стальконструкция» согласно коллективному договору подлежат дополнительному медицинскому страхованию в виде прохождения ежегодного медицинского осмотра в медицинской организации «Медси». Относятся ли отношения по дополнительному медицинскому страхованию работников к предмету трудового права? Распространяется ли трудовое законодательство на отношения между директором АО «Русский лес» и обществом, если директор одновременно является его акционером?

Блок 2

1. В трудовой договор с бухгалтером Михеевой было включено условие об установлении ей испытательного срока продолжительностью три месяца. На период испытательного срока ее заработная плата установлена в размере 15 000 руб., после прохождения испытания — в размере 20 000 руб. Нарушены ли принципы трудового права в данном случае?
2. Зарботная плата Петрухина в 2015 г. выплачивалась в размере 8500 руб. в месяц. Петрухин обратился в Государственную инспекцию труда с жалобой, в которой указал, что его зарплата ниже прожиточного минимума и это нарушает его трудовые права. В ответ на жалобу получил ответ, что нарушений не выявлено, поскольку его заработная плата превышает установленный законом МРОТ. Может ли размер заработной платы быть меньше величины прожиточного минимума? Нарушены ли принципы трудового права в данном случае?

3. Приведите несколько примеров из практики реализации принципа трудового права — обеспечение права работника на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.
4. Соответствуют ли ст. 37 Конституции РФ и ст. 2 ТК РФ положения ч. 1 и 2 ст. 413 ТК РФ, запрещающие забастовки в установленных случаях, организациях, для ряда категорий работников, а также предоставляющие право ограничивать забастовки иными федеральными законами?

Блок 3

1. В коллективном договоре ООО «Заря» указано, что все работники обязаны в течение календарного года отработать сверхурочно по 10 часов каждый по требованию работодателя в связи с производственной необходимостью. Соответствует ли данная норма коллективного договора требованиям действующего трудового законодательства?
2. При плановой проверке соблюдения трудового законодательства в АО «Рекорд» прокурор выявил нарушение со стороны работодателя, указав, что при принятии локальных нормативных актов не учитывается мнение представительного органа работников. Работодатель указал, что представительный орган работников в АО «Рекорд» отсутствует. В представлении прокурор указал на необходимость создания представительного органа работников, сославшись на то, что ТК РФ предписывает в обязательном порядке учитывать мнение представительного органа работников при принятии локальных актов. Насколько правомерна позиция прокурора? Обязан ли работодатель создавать представительный орган работников?
3. Выберите из указанных документов источники трудового права:

- 1) трудовой договор;
- 2) приказ о приеме на работу;
- 3) коллективный договор;
- 4) правила внутреннего трудового распорядка;
- 5) положение об оплате труда.

1. Вправе ли субъект РФ принять закон, регламентирующий следующие вопросы:

- 1) увеличить продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска до 30 календарных дней;
- 2) увеличить продолжительность рабочего времени до 45 часов в неделю;
- 3) ввести в качестве нерабочего праздничного дня День принятия Конституции, 12 декабря?

Блок 5

1. Директор ООО «Клерус» Клепиков отказался подписывать коллективный договор, предложенный первичной профсоюзной организацией. Первичная профсоюзная организация ООО «Клерус» обратилась в арбитражный суд с исковым требованием: обязать ООО «Клерус» заключить коллективный договор на предложенных профсоюзом условиях. Какое решение вынесет суд? Является ли заключение коллективного договора обязанностью работодателя? Правомерен ли отказ директора общества подписать коллективный договор?

2. Первичная профсоюзная организация АО «Химснабмонтаж» направила генеральному директору Холодову предложение о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора. По результатам проведенных коллективных переговоров сторонами не было достигнуто соглашение ни по одному пункту проекта коллективного договора. Первичная профсоюзная организация не соглашалась с редакцией статей, предложенной генеральным директором; генеральный директор — с редак-

цией, предложенной профкомом. Какие возможны дальнейшие действия со стороны профсоюзной организации?

3. В ООО «Урожай» заключен коллективный договор на 2013—2016 гг. Государственный инспектор труда, полагая, что один из пунктов коллективного договора не соответствует требованиям ТК РФ и нарушает трудовые права работников общества, обратился в суд с иском к обществу и просил признать п. 3.2 коллективного договора незаконным, обязав общество изложить его в иной редакции. Вправе ли суд признать положение коллективного договора незаконным и обязать общество изложить положение коллективного договора в иной редакции?

4. В коллективном договоре АО «Металлург» предусмотрено, что дополнительные социальные гарантии работникам, установленные данным договором, предоставляются только тем работникам, которые являются членами первичной профсоюзной организации, заключившей коллективный договор. На кого распространяется действие коллективного договора? Законно ли данное условие коллективного договора?

Блок 6

1. Петров является генеральным директором ООО «Спецстрой». Какой порядок заключения с ним трудового договора в следующих случаях:

- 1) если он является единственным участником (учредителем) ООО «Спецстрой»;
- 2) он не единственный участник (учредитель) ООО «Спецстрой»;
- 3) он не является участником (учредителем)?

Кто будет являться сторонами трудового договора во всех перечисленных случаях?

2. Назовите, кто является субъектом трудового права, и субъектами каких правоотношений они являются:

- 1) Соколов, подавший заявление в ООО «Тэско» о приеме на работу;
- 2) ООО «Тэско», заключившее трудовой договор с Соколовым;

- 3) Государственная инспекция труда в Нижегородской области;
- 4) государственный инспектор труда Светлова;
- 5) комиссия по трудовым спорам;
- 6) районный суд;
- 7) судья районного суда?

3. Индивидуальный предприниматель Суворов принял на работу грузчиком на летний период в принадлежащий ему продовольственный магазин своего племянника, которому исполнилось 16 лет, обучающегося в 10 классе. Вправе ли предприниматель принимать подростка на указанную должность?

4. Директор филиала АО «Волгонефтегаз» Меркулов заключает трудовые договоры с работниками от имени филиала. Имеет ли право директор филиала заключать трудовые договоры с работниками? От чьего имени должны быть заключены трудовые договоры? Является ли филиал АО «Волгонефтегаз» субъектом трудового права?

5. Индивидуальный предприниматель Варнавин на период своего ежегодного отпуска приказом возложил исполнение обязанностей на время своего отсутствия в течение двух месяцев на своего помощника, в том числе делегировал ему право заключения и расторжения трудовых договоров. Вправе ли индивидуальный предприниматель без образования юридического лица уполномочить одного из своих работников во время своего отсутствия заключать трудовые договоры, а также подписывать приказы о приеме на работу и увольнении?

6. В ООО «Спектр» осуществлялись мероприятия по оптимизации расходов, в связи с чем было принято решение о сокращении пяти сотрудников организации. Все они были уволены по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ по сокращению штата. В соответствии со ст. 25 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» работодатель обязан уведомить не менее чем за два месяца до прекращения трудовых отношений с работником орган службы занятости о предстоящем сокращении штата работников организации. Работодатель не уведомил орган службы занятости. Яв-

ляется ли данное нарушение основанием для восстановления уволенных сотрудников?

7. Стулов обратился в центр занятости с целью постановки его на учет в качестве безработного. Ему отказали в постановке на учет в связи с тем, что он не предоставил свою трудовую книжку, которая со слов Стулова была им потеряна. Является ли отказ в постановке на учет в качестве безработного законным?

Блок 7

1. Пенсионер по старости Волков обратился к директору муниципального унитарного предприятия с просьбой принять его на постоянную работу сторожем. Директор предприятия согласился принять его на работу на один год, учитывая его пенсионный возраст. Имел ли право работодатель заключать с Волковым срочный трудовой договор? В каких случаях может быть заключен срочный трудовой договор?

2. Сидоров, знакомясь с приказом о приеме на работу, обнаружил в приказе формулировку о приеме на работу с испытательным сроком на три месяца. В трудовом договоре такого условия не было. Законно ли установлено испытание Сидорову? Каков порядок назначения испытания Сидорову? Вносится ли в трудовую книжку запись об испытательном сроке?

3. Орехов договорился с директором магазина о приеме на работу грузчиком, сдал трудовую книжку и другие документы. На следующий день он приступил к работе. Проработав две недели, он узнал, что трудовой договор с ним не подписан, приказ о приеме на работу не издан, а директор магазина объяснил, что он плохо работал, а поэтому в его услугах он больше не нуждается. Может ли Орехов настаивать на заключении трудового договора? Как должен был действовать директор магазина при приеме на работу Орехова?

4. Сеницына была принята на работу лаборантом в научно-исследовательский институт с испытательным сроком на три месяца. Против

установления испытательного срока она не возражала. В течение испытательного срока ею был допущен ряд ошибок в работе, поэтому за день до окончания испытания инспектор отдела кадров объявила Сеницыной о том, что ее увольняют как не выдержавшую испытание. Сеницына не согласилась с таким решением и предъявила справку о том, что находится на пятом месяце беременности. Может ли быть Сеницына уволена с работы по результатам испытания?

5. 18 февраля 2015 г. Годунова устроилась на работу главным бухгалтером в АО «Заря». В трудовом договоре ей был установлен испытательный срок на шесть месяцев — до 18 августа 2016 г. Годунова с 1 по 10 апреля 2016 г. отсутствовала на работе в связи с временной нетрудоспособностью, а с 3 по 11 мая 2016 г. брала отпуск без сохранения заработной платы. Когда заканчивается испытательный срок Годуновой?

Блок 8

1. Грузчик Сорокин был уволен с работы по подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за появление на работе в нетрезвом состоянии. Не согласившись с увольнением, Сорокин предъявил иск о восстановлении на работе. В суде Сорокин пояснил, что действительно был обнаружен мастером на территории своей организации в подсобном помещении пьяным, но это было в его выходной день, а на работу он зашел переговорить со своими знакомыми. Законно ли увольнение Сорокина?

2. Ложкина работала инженером в производственном цехе АО «Заря». В течение года она не справлялась с рядом производственных заданий, хотя в целом к работе относилась добросовестно. Может ли она быть уволена? Если да, то на каком основании и какая должна быть процедура увольнения?

3. Краснопольский работал менеджером по продажам в АО «Полет». 1 апреля 2014 г. он подал заявление об увольнении по собственному желанию. Двухнедельный срок предупреждения об увольнении истекал 15 апреля 2014 г. Однако 12 апреля 2014 г. Краснопольский отозвал свое заявление, мотиви-

руя это тем, что хочет и в дальнейшем работать в этой компании. Однако генеральный директор отказал Краснопольскому, так как по согласованию с руководителем ООО «Двигатель» на должность менеджера по продажам он пригласил другого работника. 15 апреля 2014 г. был издан приказ об увольнении Краснопольского по собственному желанию по ч. 3 ст. 77 ТК РФ. А 17 апреля 2014 г. на должность менеджера по продажам был принят работник, переведенный из ООО «Двигатель». Правомерны ли действия работодателя?

4. Слесарь Васильев 20 декабря 2014 г. был замечен на работе в нетрезвом состоянии, за что приказом от 10 января 2015 г. ему объявлен выговор. 27 марта 2015 г. он опоздал на работу на два часа, объяснив, что проспал, и приказом 6 апреля 2015 г. ему опять объявили выговор. 12 мая 2015 г. он отказался выполнять производственное задание и грубо оскорбил мастера. Приказом от 20 мая 2015 г. был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Васильев не согласился с увольнением и подал иск в суд о восстановлении на работе. Законно ли увольнение? Какие документы должен предъявить в суд представитель работодателя, чтобы подтвердить законность увольнения Васильева?

5. Государственное унитарное предприятие «Оптика» было преобразовано в АО. Первое общее собрание акционеров приняло решение об увольнении всех работников, не являющихся акционерами. Законно ли решение общего собрания?

Блок 10

1. Бухгалтер Арапова в течение двух дней по собственной инициативе оставалась после работы по три часа ввиду того, что не успевала сделать квартальный отчет в течение рабочего дня. После этого обратилась к работодателю с заявлением оплатить ей эти часы как сверхурочную работу. Должен ли работодатель удовлетворить заявление Араповой?

2. При приеме на работу с инженером-техником Котовым был заключен трудовой договор, в разделе «рабочее время» договора были включены следующие условия: «3.2. устанавливается ненормированный рабочий день в

соответствии с перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем»; «3.3. должен отработать сверхурочно в течение года не менее 20 часов». Законны ли вышеуказанные условия трудового договора? Обоснуйте свой ответ.

3. Маслагина работала в должности медицинской сестры в поликлинике № 23. Она обратилась к главному врачу с заявлением установить ей неполный рабочий день продолжительностью четыре часа, вместо шести. В обоснование она приложила свидетельство о рождении ребенка, которому пять лет, и указала причину — не успевает забирать ребенка из детского сада. Главный врач отказал ей, объяснив, что некому работать вместо нее. Маслагина обратилась в Федеральную инспекцию труда с жалобой на отказ главного врача предоставить ей неполный рабочий день. Какой ответ должен дать государственный инспектор труда по жалобе?

4. Сергеева написала заявление, в котором просила разделить ежегодный оплачиваемый отпуск на четыре части по семь дней в течение 2016 г. Работодатель согласился и поставил в график отпусков с выплатой отпускных перед первой частью отпуска. Дайте правовую оценку этой ситуации.

5. Заместителю директора школы Шахову по его письменному заявлению был предоставлен отпуск с последующим увольнением. В период отпуска Шахов заболел и прислал по почте заявление, в котором просил директора школы продлить ему отпуск на количество дней болезни. Как должен поступить директор школы?

Критерии оценки практических заданий

Оценка «отлично»	Работа выполнена полностью и в отведенные сроки, правильно выбран способ решения, решение сопровождается необходимыми объяснениями, аккуратная запись решения.
Оценка «хорошо»	Работа выполнена полностью, решение не сопровождается необходимыми объяснениями, допущена одна-две ошибки (в зависимости от количества решаемых задач).
Оценка «удовлетворительно»	Работа выполнена не полностью, решение не сопровождается необходимыми объяснениями, допущены более двух ошибок (в зависимости от количества решаемых задач).
Оценка «не»	Работа не выполнена.

Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация предназначена для объективного подтверждения и оценивания достигнутых результатов обучения после завершения изучения дисциплины. Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена. К экзамену допускаются студенты, сдавшие контрольные работы, практические задания.

Перечень вопросов промежуточной аттестации по дисциплине

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. Разграничение полномочий РФ и субъектов РФ в сфере регулирования труда.
6. Понятие, значение, органы и правила локального правового регулирования труда. Обязательные локальные нормативные акты о труде.
7. Граждане - работники – субъекты трудового права.
8. Работодатели – субъекты трудового права. Особенности регулирования труда у работодателей – физических лиц.
9. Понятие и значение социального партнерства по нормам трудового права. Стороны и представительство сторон социального партнерства в сфере труда.
10. Уровни, формы и органы социального партнерства в сфере труда.
11. Коллективный договор: понятие, правовое значение, стороны и возможное содержание

12. Порядок разработки, заключения и регистрация коллективного договора. Срок и сфера его действия.
13. Правовое регулирование занятости населения в РФ: основные акты и понятия (занятость, занятые граждане, подходящая работа).
14. Безработные граждане: понятие, порядок регистрации и признания гражданина безработным.
15. Система и содержание мер социально-правовой защиты временно незанятых и безработных граждан.
16. Пособие по безработице: назначение, размеры, периоды выплаты (сроки получения).
17. Понятие и значение трудового договора. Сведения о сторонах, реквизиты и содержание трудового договора. Обязательные условия трудового договора. Недействительность условий трудового договора.
18. Условие о сроке трудового договора. Основания и правила установления срока трудового договора. Увольнение по истечении срока трудового договора.
19. Порядок заключения трудового договора и оформление приема на работу. Фактическое допущение к работе. Аннулирование трудового договора.
20. Гарантии при заключении трудового договора. Обоснование и обжалование отказа в приеме на работу.
21. Условие об испытании при приеме на работу: оформление и правила применения. Результат испытания.
22. Трудовые книжки работников: правовые акты и основные правила ведения. Оформление и выдача трудовой книжки.
23. Понятие (признаки) и общие правила переводов на другую работу. Виды переводов. Перемещение работника.
24. Временные переводы на другую работу: основания, сроки, правила применения.
25. Основания и порядок изменения условий трудового договора. Последствия отказа от работы на новых условиях.

26. Отстранение от работы: понятие, основания, правила применения. Последствия незаконного отстранения.
27. Общая характеристика и классификация оснований прекращения трудового договора. Законность и обоснованность увольнения работника.
28. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон: основания, общая характеристика.
29. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию). Прекращение трудового договора по соглашению сторон.
30. Расторжение трудового договора в случаях ликвидации организации, прекращения деятельности работодателя, сокращения штатов или численности работников.
31. Расторжение трудового договора при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе.
32. Расторжение трудового договора в случае неоднократного виновного неисполнения работником трудовых обязанностей.
33. Расторжение трудового договора в случаях однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей.
34. Специальные (по видам субъектов) основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
35. Случаи и формы участия профсоюзных органов в решении вопросов о расторжении трудового договора по инициативе работодателя.
36. Дополнительные гарантии при увольнении работников по инициативе работодателя (подростки, женщины, лица с семейными обязанностями, профсоюзные работники, представители работников, лица, исполняющие государственные обязанности, часть 6 ст. 81 ТК РФ и др.).
37. Основания, размеры выходного пособия (компенсации) при увольнении работника. Сохранение средней заработной платы на период трудоустройства.
38. Понятие и виды рабочего времени. Сокращенное и неполное рабочее время.

39. Режим рабочего времени, способы его установления и возможные виды. Ненормированный режим труда.
40. Сверхурочные работы: понятие, правила применения.
41. Понятие и виды времени отдыха. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.
42. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительность, порядок предоставления и использования ежегодных отпусков. Компенсация за неиспользованный отпуск.

Критерии оценки:

Оценка «отлично»	Студент показывает не только высокий уровень теоретических знаний по дисциплине «Обеспечение рассмотрения судьей уголовного, гражданского дел и дел об административных правонарушениях», но и видит междисциплинарные связи. Умеет анализировать теоретический материал. Ответ построен логично. Материал излагается четко, ясно, аргументировано. Уместно используется информационный и иллюстративный материал.
Оценка «хорошо»	Студент показывает достаточный уровень теоретических знаний, свободно оперирует юридическими понятиями. Умеет анализировать теоретический материал, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается грамотно.
Оценка «удовлетворительно»	Студент показывает знание основного лекционного и практического материала. В ответе не всегда присутствует логика изложения. Студент испытывает затруднения при приведении теоретических примеров.
Оценка «неудовлетворительно»	Студент показывает слабый уровень теоретических знаний, не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на дополнительные вопросы или затрудняется с ответом на них.