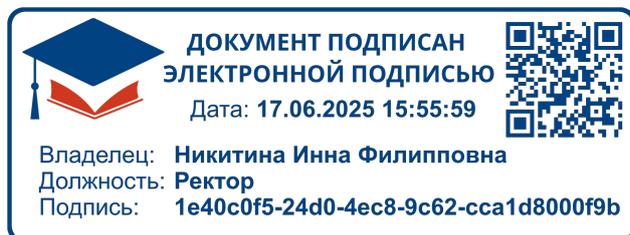


Автономная некоммерческая организация высшего и профессионального образования
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»
(АНО ВПО «ПСИ»)



Приложение № 1
к Рабочей программе дисциплины
«Трудовое право»

УТВЕРЖДЕН
Ученым советом АНО ВПО «ПСИ»
(протокол от 11.06.2025 № 03)
Председатель Ученого совета,
ректор

И.Ф. Никитина

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ

Рабочей программы дисциплины

«Трудовое право»

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Профиль – финансовый менеджмент

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная

Пермь 2025

ОГЛАВЛЕНИЕ

Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине "Трудовое право"	3
Пояснительная записка.....	5
Оценочное средство «Тест»	6
Оценочное средство «Контрольная работа»	9
Оценочное средство «Задачи»	13
Оценочное средство «Реферат»	18
Оценочное средство «Схема»	21
Оценочное средство «Ситуационная задача»	23
Оценочное средство «Презентация»	26
Оценочное средство «Экзамен».....	31
Оценочное средство «Выпускная квалификационная работа»	45

**ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
"ТРУДОВОЕ ПРАВО"**

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Предмет, метод и система трудового права России	ОПК-1	Контроль при чтении лекции, устный опрос, тесты, контрольная работа, задачи, реферат, схемы, ситуационные задачи, презентация, экзамен
2	Источники трудового права	ОПК-1	Контроль при чтении лекции, устный опрос, тесты, контрольная работа, задачи, реферат, схемы, ситуационные задачи, презентация, экзамен
3	Основные принципы трудового права	ОПК-1	Контроль при чтении лекции, устный опрос, тесты, контрольная работа, задачи, реферат, схемы, ситуационные задачи, презентация, экзамен
4	Система правоотношений трудового права	ОПК-1	Контроль при чтении лекции, устный опрос, тесты, контрольная работа, задачи, реферат, схемы, ситуационные задачи, презентация, экзамен
5	Субъекты трудового права	ОПК-1, ПК-1	Контроль при чтении лекции, устный опрос, тесты, контрольная работа, задачи, реферат, схемы, ситуационные задачи, презентация, экзамен
	Социальное партнерство в сфере труда	ОПК-1	Контроль при чтении лекции, устный опрос, тесты, контрольная работа, задачи, реферат, схемы, ситуационные задачи, презентация, экзамен
	Трудовой договор	ОПК-1, ПК-20	Контроль при чтении лекции, устный опрос, тесты, контрольная работа, задачи, реферат, схемы, ситуационные задачи, презентация, экзамен
	Рабочее время	ОПК-1, ПК-20	Контроль при чтении лекции, устный опрос, тесты, контрольная работа, задачи, реферат, схемы, ситуационные задачи, презентация, экзамен
	Время отдыха	ОПК-1, ПК-20	Контроль при чтении лекции, устный опрос, тесты,

			контрольная работа, задачи, реферат, схемы, ситуационные задачи, презентация, экзамен
	Заработная плата и нормирование труда	ОПК-1, ПК-20	Контроль при чтении лекции, устный опрос, тесты, контрольная работа, задачи, реферат, схемы, ситуационные задачи, презентация, экзамен
	Гарантии и компенсации	ОПК-1, ПК-20	Контроль при чтении лекции, устный опрос, тесты, контрольная работа, задачи, реферат, схемы, ситуационные задачи, презентация, экзамен
	Трудовая дисциплина и дисциплинарная ответственность	ОПК-1, ПК-1	Контроль при чтении лекции, устный опрос, тесты, контрольная работа, задачи, реферат, схемы, ситуационные задачи, презентация, экзамен
	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	ОПК-1, ПК-20	Контроль при чтении лекции, устный опрос, тесты, контрольная работа, задачи, реферат, схемы, ситуационные задачи, презентация, экзамен
	Охрана труда	ОПК-1, ПК-20	Контроль при чтении лекции, устный опрос, тесты, контрольная работа, задачи, реферат, схемы, ситуационные задачи, презентация, экзамен
	Материальная ответственность	ОПК-1, ПК-20	Контроль при чтении лекции, устный опрос, тесты, контрольная работа, задачи, реферат, схемы, ситуационные задачи, презентация, экзамен
	Защита трудовых прав работников	ОПК-1, ПК-20	Контроль при чтении лекции, устный опрос, тесты, контрольная работа, задачи, реферат, схемы, ситуационные задачи, презентация, экзамен
	Трудовые споры	ОПК-1, ПК-1	Контроль при чтении лекции, устный опрос, тесты, контрольная работа, задачи, реферат, схемы, ситуационные задачи, презентация, экзамен
	Международно-правовое регулирование труда	ОПК-1	Контроль при чтении лекции, устный опрос, тесты, контрольная работа, задачи, реферат, схемы, ситуационные задачи, презентация, экзамен

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1. Назначение фонда оценочных средств. Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Трудовое право».

2. Фонд оценочных средств включает контрольные материалы для проведения текущего контроля в форме тестовых заданий, доклада-презентации по проблемным вопросам, разноуровневых заданий, ролевой игры, ситуационных задач и промежуточной аттестации в форме вопросов и заданий к экзамену.

3. Структура и содержание заданий разработаны в соответствии с рабочей программой дисциплины «Трудовое право».

4. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций по данному направлению:

- владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности (ОПК-1).

5. По каждому виду фонда оценочных средств представлены критерии выставления оценок, подтверждающие освоение студентом компетенций, формируемых дисциплиной.

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

Кафедра гражданского права и гражданского процесса

ОЦЕНОЧНОЕ СРЕДСТВО «ТЕСТ»

по дисциплине Трудовое право

Перечень компетенций, проверяемых оценочным средством:

- владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности (ОПК-1).

Фонд тестовых заданий

1. Что является принудительным трудом:
 - а) работа, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения
 - б) работа, выполняемая вследствие вступившего в законную силу приговора суда
 - в) работа, выполняемая под угрозой применения какого - либо наказания

2. Распространяется ли действие трудового законодательства на лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера?
 - а) Нет, не распространяется
 - б) В тех случаях, когда судом установлено, что гражданско-правовым договором фактически регулируются трудовые отношения, применяются положения трудового законодательства
 - в) Да, всегда.

3. Если ученик по окончании ученичества не приступает к работе по уважительным причинам, он...
 - а) Возмещает все затраты на ученичество работодателю
 - б) Не возмещает затраты на ученичество работодателю
 - в) Возмещает частично затраты на ученичество работодателю

4. Можно ли заключить коллективный договор с работниками цеха?
 - а) Можно
 - б) Нельзя
 - в) Можно, если цех является обособленным структурным подразделением

6. Каким документом оформляется процесс урегулирования разногласий при заключении коллективного договора?
 - а) Актом, подписанным всеми участниками коллективных переговоров
 - б) Протоколом разногласий
 - в) Приказом работодателя

7. Обстоятельством, которое не исключает материальную ответственность работника, является...
 - а) Отсутствие договора о полной материальной ответственности

- б) Нормальный хозяйственный риск
- в) Крайняя необходимость

8. В случаях, если закон субъекта РФ, содержащий нормы трудового права, противоречит ТК РФ, то действует...

- а) Трудовой кодекс РФ
- б) Закон субъекта РФ
- в) И Трудовой кодекс РФ, и закон субъекта РФ

9. Какой период включается в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск?

- а) Время отсутствия работника на работе без уважительных причин.
- б) Время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в течение календарного года.
- в) Время отстранения работника от работы в случаях, предусмотренных ТК РФ.

10. Можно ли заменить ежегодный оплачиваемый отпуск денежной компенсацией?

- а) Да, по соглашению сторон
- б) Нет, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается лишь при увольнении работника
- в) Да, но только часть отпуска, превышающую 28 календарных дней.

11. Что из перечисленного не включается в тарифную систему?

- а) Размеры районного коэффициента
- б) Тарифные ставки
- в) Тарифные сетки

12. Квалификационный разряд – это...

- а) Величина, отражающая сложность выполняемой работы
- б) Величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника
- в) Величина, отражающая качество и количество труда

13. Минимальный размер оплаты труда устанавливается:

- а) соглашением сторон трудового договора
- б) федеральным законом
- в) законами субъектов РФ

14. Как сочетаются понятия «соглашение» и «трудовой договор»

- а) Как равнозначные понятия
- б) Как целое и часть
- в) Как разнопорядковые понятия

15. Разделение рабочего дня на части производится...

- а) С учетом мнения коллегиального органа управления юридического лица
- б) С учетом мнения выборного профсоюзного органа организации
- в) На основании единоличного распоряжения руководителя организации

16. Сроки привлечения к дисциплинарной ответственности:

- а) месяц со дня совершения, но не позднее 6 месяцев
- б) не позднее одного месяца со дня обнаружения

в) не позднее одного месяца со дня обнаружения, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени необходимого для учета мнения представительного органа работников, и не позднее 6 месяцев со дня совершения.

17. Увольнение работника за прогул в период временной нетрудоспособности...

- а) Возможно, если организация находится в процессе ликвидации
- б) Возможно, если это оговорено в коллективном договоре
- в) Возможно, если временная нетрудоспособность связана с алкогольным опьянением

18. Какие из указанных органов являются органами по рассмотрению коллективных трудовых споров?

- а) Профсоюзный комитет и комиссия по трудовым спорам
- б) Согласительная комиссия и арбитражный суд
- в) Примирительная комиссия, посредник и трудовой арбитраж.

19. Предлагая перевод на другую работу, упреждая возможное увольнение работника, работодатель обязан предлагать вакансии в другой местности...

- а) Всегда
- б) Обязан, если об этом просит работник
- в) Обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашением, трудовым договором

20. Какая информация не является сведением в содержании трудового договора?

- а) ИНН организации работодателя
- б) Место заключения трудового договора
- в) Конкретизация размера должностного оклада.

Критерии оценки ТЗ, уровень сформированности компетенций:

Критерии/оценка, уровень освоения компетенции	«5», повышенный уровень	«4», средний уровень	«3», пороговый уровень	«2», уровень не сформирован
Правильность решения	Тестовые задания решены верно, процент верных ответов равное или свыше 90% от общего количества заданий	Процент верно решенных тестовых заданий составляет 66 - 83% от общего количества заданий	Процент верно решенных тестовых заданий составляет 50% - 65% от общего количества заданий	Процент верно решенных тестовых заданий составляет менее 50% от общего количества заданий

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

Кафедра гражданского права и гражданского процесса

ОЦЕНОЧНОЕ СРЕДСТВО «КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА»
по дисциплине «Трудовое право»

Перечень компетенций, проверяемых оценочным средством:

- владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности (ОПК-1).

Фонд контрольных работ

Вариант № 1

1. Понятие и значение трудового договора. Отличие Трудового договора от гражданско-правовых договоров в сфере применения труда.

2. Защита трудовых прав работников профсоюзами

3. Решите задачу:

5 мая 2011 г. приказом по предприятию слесарю Тришкину объявлен выговор за появление на работе в нетрезвом состоянии. Тришкину приказ был объявлен, но от росписи в приказе он отказался, о чем был составлен акт. 6 июля 2011 г. Тришкин не выполнил распоряжение мастера, за что приказом (о выполнении, срочного задания) от 10 июля 2011 г. Тришкину объявлен выговор. Тришкин с приказом ознакомлен под расписку.

20 апреля 2012 г. Тришкин самовольно ушел с работы за час до окончания смены. Начальник цеха обратился к руководителю предприятия с предложением об увольнении Тришкина по п. 5 ст. 81 ТК за систематическое нарушение трудовой дисциплины, приложив письменное объяснение Тришкина об уходе с работы до окончания смены, где было указано, что ему необходимо было встретиться с приятелем по важному делу.

Можно ли уволить Тришкина по п. 5 ст. 81 ТК?

Каков порядок применения дисциплинарных взысканий.

Вариант № 2

1. Стороны трудового договора, их характеристика.

2. Самозащита работниками трудовых прав, ее формы.

3. Решите задачу:

Шофер Камов 11 января сделал приписку в путевом листе, о чем непосредственному руководителю стало известно лишь 8 июля того же года. 9 июля от Камова было затребовано письменное объяснение, которое он дать не успел, поскольку в тот же день он заболел. Камов вышел на работу и представил свою объяснительную записку администрации. За нарушение трудовой дисциплины ему было объявлен выговор. Камов обжаловал приказ, ссылаясь на то, что с момента совершения данного проступка прошло более 6 месяцев.

Как должен быть решен спор?

Вариант № 3

1. Содержание трудового договора, характеристика условий.

2. Расторжение трудового договора при однократном грубом нарушении работником трудовых обязанностей.

3. Решите задачу:

Начальник подразделения обратился к руководству организации с просьбой уволить Сидорова за систематическое нарушение трудовой дисциплины, учитывая, что полгода назад он получил выговор за прогул и вновь нарушил трудовую дисциплину.

В беседе с руководителем организации Сидоров заявил, что о предыдущем взыскании ему вообще неизвестно. В ответ начальник подразделения заметил, что, поскольку приказ о выговоре был вывешен на доске приказов, Сидоров должен был знать об этом. Далее выяснилось, что на данном документе нет росписи Сидорова.

Как решить спор?

Вариант № 4

1. Изменение условий трудового договора.

2. Расторжение трудового договора при неоднократном невыполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей.

3. Решите задачу:

Администрацией фабрики по согласованию с профсоюзным органом разработано и утверждено Положение о выплате работникам фабрики вознаграждения по итогам работы за год. В соответствии с ним рабочему-станочнику Павлову, имеющему стаж работы на фабрике 15 лет, полагалось вознаграждение в размере 40% его среднего заработка. Но за появление на работе в нетрезвом состоянии директор фабрики полностью лишил Павлова этого вознаграждения.

Правомерны ли действия директора?

Вариант №5

1. Общие основания для прекращения трудового договора по общим основаниям.

2. Расторжение трудового договора в связи с несоответствием работника должности или работе по состоянию здоровья согласно медзаключению или недостаточной квалификации.

3. Решите задачу:

Иванов, проработавший в ООО «Вымпел» 10 месяцев, был призван на службу в Вооруженные Силы РФ. Ему было выдано выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка и отпускные за проработанное время. Иванов обратился в бухгалтерию с заявлением о выплате ему вознаграждения по итогам работы за год. Однако, бухгалтерия ему в этом отказала, ссылаясь на то, что он проработал не полный рабочий год. Иванов подал заявление в комиссию по трудовым спорам, о выплате годового вознаграждения, обосновав свои требования тем, что в Положении о выплате годового вознаграждения, утвержденном администрацией по согласованию с профсоюзными органами ООО "Вымпел", перечислены случаи, когда право на вознаграждение имеют и те работники, которые полностью календарного года не проработали, в том числе значится и призыв в Вооруженные силы РФ.

Какое решение примет КТС?

Вариант № 6

1. Прекращение Трудового договора по инициативе работодателя.

2. Расторжение трудового договора при ликвидации организации либо прекращении деятельности работодателем – физическим лицом, а также по сокращению численности или штата работников.

3. Решите задачу:

Сергеев в возрасте 16 лет поступил на работу. Через 6 месяцев ему был предоставлен отпуск продолжительностью 28 календарных дней, по составленному

графику в октябре. Хотя он просил предоставить ему отпуск в сентябре. Потапова проработала на предприятии 4 месяца. Перед отпуском по беременности и родам она обратилась к администрации с заявлением о предоставлении ей очередного ежегодного отпуска. Администрация в предоставлении ей очередного отпуска отказала.

Права ли администрация, предоставив отпуск Сергееву продолжительностью 28 календарных дней в осеннее время?

Права ли администрация в предоставлении отпуска Потаповой?

Вариант № 7

1. Прекращение трудового договора по обстоятельствам не зависящим от воли сторон.

2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

3. Решите задачу:

По причинам производственного характера директор предприятия самостоятельно изменил график ежегодных отпусков, издав соответствующий приказ. Согласно ему всем работникам, в том числе и подросткам, которым отпуск предоставлялся в летние месяцы или в любые другие по их желанию, директор перенес отпуска на осень-зиму текущего года.

Правомерны ли действия администрации?

Вариант № 8

1. Режим рабочего времени.

2. Расторжение трудового договора по инициативе работника.

3. Решите задачу:

Государственный инспектор по охране труда при проверке соблюдения законодательства об охране труда на одном из предприятий обнаружил ряд нарушений, связанных с привлечением работников к внеурочным работам. В частности, работники привлекались неоднократно к сверхурочным работам по распоряжению начальника цеха в ряде случаев к сверхурочным работам привлекались: беременная женщина, инвалид II группы (без его письменного согласия).

Во всех случаях сверхурочные работы производились без согласия профсоюзного органа. Отдельные работники работали сверхурочно более 4 часов несколько дней подряд, а также для производства работ, не предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Прав ли государственный инспектор?

Вариант № 9

1. Время отдыха. Краткая характеристика.

2. Расторжение трудового договора по соглашению сторон и в связи с истечением срока трудового договора.

3. Решите задачу:

Администрация Тепловой электростанции (ТЭС) привлекла к сверхурочным работам с согласия профсоюзного комитета для предотвращения производственной аварии работников: Сидорова, Петрова, Леонова, Китаева и Соколова. Сидоров и Петров распоряжение администрации выполнили, а Леонова, Китаев и Соколова работать сверхурочно отказались: Леонова - в связи с тем, что имеет ребенка в возрасте 15 лет и не может его оставить одного на длительное время; Китаев, сославшись на то, что он учится заочно в институте; Соколова в связи с тем, что она инвалид III группы и ей выполнение ремонтных работ противопоказаны по состоянию здоровья, о чем она представила справку врача.

Какое решение Вы примете?

Кто не может привлекаться к сверхурочным работам и кого можно привлекать только с их согласия?

Вариант № 10

1. Виды дисциплинарных взысканий, порядок их наложения.

2. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, и вследствие нарушения правил его заключения.

3. Решите задачу:

При приеме на работу Гусева на должность экономиста завода, работодатель потребовал от него следующие документы: паспорт, трудовую книжку, резюме, диплом об окончании вуза, характеристику с прежнего места работы, медицинскую справку о состоянии здоровья, справку об обеспечении жилой площадью. После предоставления этих документов с Гусевым был заключен трудовой договор с согласованным двухмесячным испытательным сроком и оформлен приказ о приеме на работу.

За неделю до истечения испытательного срока администрация предложила продлить срок испытания еще на один месяц, поскольку первоначальный срок недостаточный для определения его деловых качеств. Гусев дал на это согласие, на что был издан приказ.

Через три недели после этого он был уволен как не выдержавший испытания.

Каков порядок приема на работу и какие документы предъявляются лицом при заключении трудового договора?

С какой целью устанавливается испытательный срок, на какой срок и кем он определяется?

Законно ли продление испытательного срока Гусеву приказом?

Ситуацию решите, проанализировав Главу 11 ТК.

Критерии оценки контрольных работ, уровень сформированности компетенций:

Критерии	Оценка, уровень
Работа выполнена полностью и верно, способ решения рационален.	«отлично», повышенный уровень
Работа выполнена верно, могут быть допущены погрешности в рассуждениях. Способ решения не рационален либо для решения задачи выбран рациональный способ, но в рассуждениях допущена ошибка.	«хорошо», средний уровень
Работа выполнена частично (получен ответ только на часть вопросов задания). Способ решения задачи не рационален.	«удовлетворительно», пороговый уровень
Работа не выполнена либо выполнена не верно. Нормативная основа не найдена.	«неудовлетворительно», уровень не сформирован

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

Кафедра гражданского права и гражданского процесса

ОЦЕНОЧНОЕ СРЕДСТВО «ЗАДАЧИ»

по дисциплине Трудовое право

Перечень компетенций, проверяемых оценочным средством:

- владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности (ОПК-1).

Задание 1

Проведите анализ понятия «трудовые правоотношения и производные от них отношения» и результаты поместите в таблицы:

трудовое правоотношение	сходство	различие	примеры
Гражданское правоотношение			
Административное правоотношение			

Задание 2

Дайте характеристику локальных нормативных правовых актов, как источников трудового права Российской Федерации. Результаты оформите в виде таблицы

Вид локального нормативного правового акта	особенности	порядок принятия	примеры

Задание 3

Охарактеризуйте изменение функций трудового права на основе анализа содержания КЗоТ 1919, 1924, 1971 гг. и ТК РФ. Результаты оформите в виде Таблицы

Наименование функций	КЗоТ 1919	КЗоТ 1919	КЗоТ 1919	ТК РФ

Задание 4. Заполните пропуски в схеме:



Задание 5. Заполните пропуски:

- А. Социальное партнёрство – это система взаимоотношений между _____ и _____, позволяющая согласовать интересы всех сторон трудовых правоотношений.
- Б. По общему правилу срок испытания работника не может превышать _____.
- В. Срочный трудовой договор может быть заключён на срок не более _____.
- Г. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам моложе 18 лет предоставляется продолжительностью _____.
- Д. Работодатель обязан вести трудовые книжки на всех работников, проработавших в организации больше _____.

Задание 6. Отметьте неверные утверждения:

- А. Если несовершеннолетний получил основное общее образование (либо в случаях, предусмотренных законом, оставил школу), он может начать трудовую деятельность с 16 лет.
- Б. В области охраны труда, рабочего времени, времени отдыха и т.д. несовершеннолетние работники пользуются преимуществом по сравнению с совершеннолетними.
- В. Работникам, совмещающим работу с обучением, работодатель обязан предоставлять основной ежегодный отпуск большей продолжительности, чем для остальных работников.
- Г. Работник, проходящий обучение за счёт работодателя, не имеет права расторгнуть трудовой договор до тех пор, пока не закончит обучение.
- Д. Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон трудового договора.
- Е. Прогулом, согласно ТК РФ, является отсутствие работника на рабочем месте более 4-х часов без уважительных причин.

Задание 7. Отметьте неверные утверждения:

- А. 11-летний ребёнок ни при каких обстоятельствах не имеет права заключить трудовой договор.
- Б. Если несовершеннолетний работник не прошёл обязательный медицинский осмотр без уважительных причин, то работодатель обязан отстранить его от работы.
- В. Для 15-летних работников нормальная продолжительность рабочего времени сокращена на 14 часов в неделю.
- Г. Несовершеннолетние работники могут нести полную материальную ответственность.

Д. Ученический договор работодатель может заключить с работником, который ищет работу, а также с работником данной организации в том случае, если работник желает освоить другую профессию.

Е. Трудовой договор не может быть расторгнут в случае признания работника нетрудоспособным.

Задание 8. Заполнить трудовую книжку по представленным приказам. Недостающую информацию для титульного листа предложить свою, подходящую по тексту задания.

Приказ № 67 от 01.03.2002г.

Сергеева Владимира Ивановича принять на работу с 1 марта 2002г. токарем-расточником 5 разряда с двухмесячным испытательным сроком с тарифной ставкой 2400 руб. в механический цех.

Основание: заявление Сергеева В.И., трудовой договор

С приказом ознакомлен:

Приказ № 132 от 15.05.2002г.

Сергеева Владимира Ивановича токаря-расточника 5 разряда цеха № 6, перевести с 15 мая 2002 г. по 14 июня 2002 г. в энергетический цех на работу по ликвидации последствий аварии с оплатой труда в соответствии со ст. 74 ТК РФ.

С приказом ознакомлен:

Приказ № 132-1 от 15.05.2002г.

Сергеева Владимира Ивановича привлечь к сверхурочной работе 15, 16 мая 2002г. в связи с ликвидацией последствий аварии по два часа каждый день с оплатой в 1.7 раза выше за каждый час работы сверх нормальной продолжительности.

С приказом ознакомлен:

Основание: Приказ № 131 от 15.05.2002г., письменное согласие работника.

Приказ № 141 от 16.06 2002г.

Сергееву Владимиру Ивановичу объявить **Благодарность** за отличную работу и проявленную инициативу при ликвидации последствий аварии и выдать премии в размере 5000 руб.

С приказом ознакомлен:

Основание: докладная Главного инженера

Приказ № 159 от 17.06 2002г.

Сергееву В.И.(таб. № 602) предоставить очередной ежегодный отпуск 28 календарных дней с 1.07.2002г.

С приказом ознакомлен:

Основание: график отпусков на 2002г.

Приказ №167 от 01.08.2002г.

Уволить Сергеева Владимира Ивановича токаря-расточника 5 разряда цеха № 6 в связи с призывом на военную службу с выплатой выходного пособия в размере 2-х недельного среднего заработка п.1 ст. 83 ТК РФ

С приказом ознакомлен:

Основание: заявление Сергеева В.И., решение военного комиссариата о призыве

Задание 9. Составьте таблицу видов времени отдыха:

Вид времени отдыха	Продолжительность	Категория работников

Задание 10. Составьте схему оснований привлечения к работе в выходные и нерабочие дни без согласия и согласия работника.

3. Составьте таблицу видов оплачиваемых и неоплачиваемых отпусков:

Отпуск (вид)	Продолжительность	Категория работников (основания)
--------------	-------------------	----------------------------------

Задание 11.

Профсоюз обжаловал в суде локальный акт, предусматривающий наложение штрафа на работника за совершение дисциплинарного проступка. В рассмотрении данного заявления суд отказал, так как на профсоюз данный акт не распространяется, а работники, к которым он может быть применен, его не обжаловали.

Правомерна ли аргументация суда?

Задание 12..

Работодатель поручил юристу подготовить проект приказа о привлечении работника к дисциплинарной ответственности за опоздание на работу. Приказ об объявлении работнику замечания был издан в последний день месячного срока, исчисляемого с даты совершения дисциплинарного проступка. В этот день работник находился на листке временной нетрудоспособности. Работник обжаловал данный приказ, полагая, что его не могли привлечь к ответственности в период болезни.

Правомерны ли доводы работника?

Задание 13.

Работник 14 мая 2009 года отсутствовал на работе более 4 часов подряд. Начальник цеха, в котором он работал, устно предупредил его о недопустимости подобных проступков. Руководителю организации начальник цеха о совершенном работником прогуле не сообщил. 15 ноября 2009 года работник отказался выполнить производственное задание. После чего начальник цеха довел до сведения руководителя организации информацию о совершении работником прогула 14 мая 2009 года. Руководитель организации издал приказ об увольнении работника за совершение прогула и невыполнение производственного задания.

Можно ли признать приказ руководителя организации законным и обоснованным?

Задание 14. Обоснуйте ответы на контрольные вопросы по теме положениями трудового кодекса.

1.

- Что представляет собой индивидуальный трудовой спор?
- Между какими субъектами может возникнуть индивидуальный трудовой спор?

2.

- Каков общий порядок разрешения индивидуальных трудовых споров?
- На какой порядок разрешения споров ТК РФ ориентирует стороны: на разрешение спора в порядке урегулирования или разбирательства?
- Возможно ли разрешить индивидуальный трудовой спор в порядке, прямо не предусмотренном ТК РФ? Ответ обоснуйте.

3.

- Что представляет собой комиссия по трудовым спорам?
- О чем свидетельствует формирование состава КТС?
- Какие существуют пробелы в нормативном регулировании деятельности КТС?
- Какие споры в соответствии с ТК РФ подведомственны КТС?
- Можно ли расширить компетенцию КТС? Ответ обоснуйте.
- Что представляет собой договорный порядок регулирования трудовых отношений?

- 4.
- Какие требования предъявляются к решению КТС?
 - Каков порядок принятия решения КТС?
 - Может ли решение КТС содержать дополнительные сведения по сравнению с требованиями ТК РФ?
- 5.
- Какие категории споров рассматриваются в судах общей юрисдикции?
 - Какие существуют сроки обращения в суд за разрешением трудового спора?
 - Какая сторона трудовых отношений освобождается от судебных расходов? Чем обусловлен данный порядок?
 - Какой орган вправе рассматривать требования о взыскании денежной компенсации морального вреда?
- 6.
- Каким образом можно разрешить индивидуальный трудовой спор?
 - Какова характеристика рассмотрения индивидуальных трудовых споров вышестоящими органами?
 - Какова роль органами контроля и надзора в разрешении трудовых споров?
- 7.
- Как исполняются решения КТС?
 - Каким образом исполняются решения КТС в принудительном порядке?
 - Какой существует порядок исполнения судебных решений по трудовым спорам?
 - Как исполняются решения суда о восстановлении на работе?

Критерии оценки работы по выполнению заданий, уровень сформированности компетенций:

Критерии/оценка, уровень освоения компетенции	«5», повышенный уровень	«4», средний уровень	«3», пороговый уровень	«2», уровень не сформирован
Правильность решения	Задания выполнены полностью верно, способ решения рационален	Задания выполнены верно, могут быть допущены погрешности в содержании (рассуждениях)	Задания выполнены частично (получен ответ только на часть вопросов задания)	Задания выполнены не полностью либо составлены не верно
Рациональность решения	Задания выполнены рациональным способом	Задания выполнены, способ решения не рационален либо при заполнении таблиц допущена ошибка	Задания выполнены, способ решения задачи не рационален	Способ выполнения заданий не рационален

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

Кафедра гражданского права и гражданского процесса

ОЦЕНОЧНОЕ СРЕДСТВО «РЕФЕРАТ»
по дисциплине «Трудовое право»

Перечень компетенций, проверяемых оценочным средством:

- владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности (ОПК-1).

Фонд рефератов

1. Метод и принципы российского трудового права их особенности.
2. Источники трудового права.
3. Правовой статус работника.
4. Правовой статус работодателя.
5. Профсоюз как представитель трудового коллектива.
6. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, принципы, уровни, формы.
7. Коллективные переговоры: понятие, значение, процедура.
8. Коллективный договор.
9. Защита персональных данных работника.
10. Понятие трудового договора, его значение и содержание.
11. Заключение трудового договора. Испытательный срок.
12. Срочный трудовой договор и сфера его применения.
13. Переводы работника: понятие, виды, оформление.
14. Прекращение трудового договора.
15. Изменение трудового договора.
16. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
17. Расторжение трудового договора по инициативе администрации.
18. Расторжение трудового договора по обстоятельствам не зависящим от воли сторон.
19. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, независящим от воли сторон.
20. Понятие рабочего времени и его нормативы.
21. Время отдыха и его виды.
22. Отпуск: понятие, виды, порядок предоставления.
23. Нормирование труда.
24. Понятие заработной платы и способы её регулирования.
25. Тарифная система оплаты труда: понятие, сфера применения, основные элементы.
26. Дисциплина труда: понятие, содержание, регулирование.
27. Гарантии и компенсации в трудовом праве.
28. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.
29. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
30. Дисциплинарная ответственность по трудовому праву: понятие, виды, порядок применения.
31. Материальная ответственность работника.
32. Материальная ответственность работодателя.
33. Охрана труда.
34. Несчастные случаи: понятие, расследование, последствия.

35. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охрана труда.
36. Трудовой спор: понятие, классификация.
37. Право на забастовку, порядок её организации и проведения.
38. Особенности регулирования труда женщин и лиц, с семейными обязанностями.
39. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
40. Особенности регулирования труда работников, работающих по совместительству.

Критерии оценки реферата, уровень сформированности компетенций:

Критерии/оценка, уровень сформированности и компетенции	«5», повышенный уровень	«4», средний уровень	«3», пороговый уровень	«2», уровень не сформирован
Содержание работы (- соответствие содержания реферата заявленной теме, заданию - степень раскрытия темы/проблемы - Обоснованность и доказательность выводов - структурированность реферата (вводная часть, основная часть, заключительные выводы) - отражение собственной позиции автора - глубина изучения состояния проблемы /темы - указаны источники информации)	Содержание реферата соответствует заявленной теме, заданию Тема/проблема полностью раскрыта; Все выводы обоснованы и доказаны; Реферат обладает ясной и логичной структурой (выделены вводная часть, основная часть и заключительные выводы) Прослеживается отражение собственной позиции автора текст работы ясно изложен, логично структурирован и связан; указано несколько источников информации	Содержание реферата соответствует заявленной теме, заданию Тема/проблема раскрыта не полностью; В основном выводы обоснованы и доказаны; Реферат обладает структурой (выделены вводная часть, основная часть и заключительные выводы), отдельные части реферата не связаны между собой; Прослеживается отражение собственной позиции автора; текст работы ясно изложен; указано несколько источников информации	Содержание реферата соответствует заявленной теме, заданию Тема/проблема раскрыта частично; Представленные выводы бездоказательны; Реферат обладает структурой (выделены вводная часть, основная часть и заключительные выводы), части реферата не связаны между собой; Не прослеживается отражение собственной позиции автора; текст работы плохо структурирован, нарушена логическая последовательность в представлении	Содержание реферата не соответствует заявленной теме, заданию Тема/проблема не раскрыта; Выводы отсутствуют; Реферат не структурирован Не прослеживается отражение собственной позиции автора текст работы не выстроен в логичной последовательности; источники информации не указаны, один или несколько фрагментов текста работы заимствованы из других источников без ссылок.

			информации, указан один источник информации	
Оформление работы (- оформление работы соответствует требованиям, предъявляемым к работам данного типа - текст не содержит грамматических, орфографических ошибок, синтаксических ошибок)	Все требования к оформлению письменных работ соблюдены; текст не содержит грамматически х, орфографическ их, синтаксических ошибок	В основном требования к оформлению письменных работ соблюдены; текст не содержит грамматических , орфографически х, синтаксических ошибок	Требования к оформлению письменных работ не соблюдены; текст содержит опечатки, встречаются 1- 3 грамматически х, орфографическ их, синтаксически х ошибок	Оформление реферата не соответствует требованиям, предъявляемы м к оформлению письменных работ; текст содержит опечатки, множество грамматически х, орфографическ их, синтаксически х ошибок

**АВТНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

Кафедра гражданского права и гражданского процесса

ОЦЕНОЧНОЕ СРЕДСТВО «СХЕМА»
по дисциплине Трудовое право

Перечень компетенций, проверяемых оценочным средством:

- владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности (ОПК-1).

Задание 1. Разработайте схему порядка прекращения трудового договора по п. 2 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ.

Задание 2. Разработайте схему порядка прекращения трудового договора по п. 3 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ.

Задание 3. Разработайте схему порядка прекращения трудового договора по п.8 ст.77 Трудового кодекса РФ.

Задание 4. Разработайте схему порядка прекращения трудового договора по п.9 ст.83 Трудового кодекса РФ.

Критерии оценки работы по составлению схемы, уровень сформированности компетенций:

Критерии/оценка, уровень сформированности и компетенции	«5», повышенный уровень	«4», средний уровень	«3», пороговый уровень	«2», уровень не сформирован
Содержание работы (- соответствие содержания схемы заданию - степень раскрытия темы - текст работы ясно изложен, логично структурирован и разбит по этапам - указаны источники	содержание схемы соответствует заданию; процесс раскрыт полностью; работа структурирована и разбита по этапам; указаны все источники	содержание схемы соответствует заданию; тема раскрыта; процесс разбит на этапы в целом ясно и логично, допущены ошибки в разбиении процесса на этапы, указаны не все источники	содержание схемы соответствует заданию; процесс не раскрыт полностью; плохо структурирован, нарушена логическая последовательность в представлении информации о процессе, источники информации не указаны	содержание схемы не соответствует заданию; процесс не раскрыт; схема не выстроена в логичной последовательности; источники информации не указаны
Публичная	Содержание	Содержание	Содержание	Содержание

<p>защита работы (- соответствие содержания работы и устного выступления - правильность и точность речи во время защиты схемы - способность к публичной коммуникации, навыки ведения дискуссии - владение терминологией темы)</p>	<p>устного выступления соответствует содержанию схемы; Речь правильная, точная, свободное владение терминологией темы и представленном материале; проявляет способность к публичной коммуникации, демонстрирует навыки ведения дискуссии</p>	<p>устного выступления соответствует содержанию схемы; Речь не всегда правильная, точная, хорошее владение терминологией темы; проявляет способность к публичной коммуникации, демонстрирует навыки ведения дискуссии</p>	<p>устного выступления соответствует содержанию схемы; речь с ошибками, неточная, недостаточно свободное владение терминологией темы; способность к публичной коммуникации низкая (затрудняется четко сформулировать свою позицию, не ставит вопросы)</p>	<p>устного выступления не соответствует содержанию схемы; язык бедный, упрощенно-примитивный; не владеет терминологией темы; затрудняется отвечать на дополнительные вопросы, не способен к ведению диалога</p>
---	--	---	---	---

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

Кафедра гражданского права и гражданского процесса

ОЦЕНОЧНОЕ СРЕДСТВО «СИТУАЦИОННАЯ ЗАДАЧА»

по дисциплине Трудовое право

Перечень компетенций, проверяемых оценочным средством:

- владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности (ОПК-1).

Фонд конкретных ситуаций (ситуационных задач)

Задача № 1.

При увольнении в качестве замены компенсации за неиспользованный отпуск рабочему продовольственного магазина была выдана справка о том, что он не пользовался отпуском и не получал денежную компенсацию. Работодатель объяснил рабочему, что на новом месте, благодаря этой справке, он получит отпуск независимо от времени работы в новой организации.

Правомерны ли действия работодателя? Каким категориям работников не предоставляется замена отпуска денежной компенсацией.

Задача № 2.

В складском помещении торгово-закупочной базы в 9 ч вечера лопнула труба с холодной водой. в это время на работе были директор, 3 бухгалтера, работавшие над годовым отчетом, 2 охранника. распоряжением директора все они были направлены в складское помещение спасать от порчи товары. Бухгалтера отказались от выполнения распоряжения, одна в связи с тем, что она не разнорабочий, вторая в связи с тем, что она болеет ангиной и работа в холодной воде не будет способствовать ее выздоровлению. за отказ от ликвидации последствий аварии им был объявлен выговор.

Правомерны ли действия директора организации какое решение должен был вынести суд?

Задача № 3.

Проект коллективный договора ОАО «Пармит» содержит два условия, которые критически оценены профессиональными союзами: 1) о повышении заработной платы в течение первого полугодия 2007 г. всем работникам на 15 %; 2) о введении дисциплинарной ответственности работников, которые без разрешения работодателя покидают территорию организации во время обеденного перерыва.

Поясните, что не устраивает профсоюзный орган в указанных условиях? Какие могут наступить последствия принятия коллективного договора с указанными условиями? Может ли профсоюзный орган обжаловать введение указанных условий в содержание коллективного договора?

Задача № 4.

В коллективном договоре представители работников и работодателей добровольно закрепили положение о выплате заработной платы один раз в месяц.

Поясните, имеется ли в данном случае нарушение трудового законодательства?

Задача № 5.

Директор государственного унитарного предприятия «Регион» уволил Сухову по окончании срочного трудового договора, в период нахождения Суховой в отпуске по уходу за ребенком, не достигшим возраста полутора лет. Сухова была не согласна с увольнением, по ее мнению, были нарушены требования ст.256 ТК РФ.

Задача № 6.

Работник ООО «Торговое предприятие «Вега» Холодов, занимающий должность старшего экспедитора, был направлен на уборку территории. Однако Холодов отказался выполнять распоряжение директора, мотивируя свой отказ тем, что в его трудовые обязанности не входит уборка территории. Приказом по организации он был уволен за нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

Имел ли право работник отказаться от работы?

Задача № 7.

Экспедитор Мошкина с окладом 5500 рублей в месяц в связи с рождением ребенка попросила администрацию на период кормления ребенка перевести ее на работу, не связанную с разъездами. Администрация перевела Мошкину на должность кладовщика (оклад 5000 рублей в месяц), сохранив за ней средний заработок по прежней должности. Узнав, что 11-месячный ребенок Мошкиной находится на искусственном вскармливании, администрация потребовала ей вернуться на прежнюю работу. Мошкина не согласилась и обратилась за консультацией в адвокатскую контору.

В роли адвоката разъясните заявительнице: имела ли она право требовать перевода на другую работу? законно ли требование администрации?

Задача № 8.

В организации происходит реструктуризация, в связи с чем около 50% работников отправили в простой с оплатой в размере двух третей оклада. Простой был обозначен, как происшедший не по вине работников и не по вине работодателя. Далее планируется сокращение данных работников. Работники обратились к прокурору района с вопросами, изложенными в письменном заявлении.

Каким образом должно рассчитываться ежемесячное пособие при увольнении работников в связи с сокращением численности (штата) работников? Они обеспокоены, что размер пособия будет рассчитываться, исходя из двух третей оклада которые уже выплачиваются работникам при простое на период четырех месяцев перед увольнением.

Задача № 9.

Работник перестал выходить на работу. Заявления об увольнении от него не поступало. По месту регистрации он не проживает, на письма, направленные ему не отвечает, и работодатель не знает, где он может находиться. Руководитель организации поручил юристу выяснить, что можно сделать с таким работником.

Задача № 10.

В период с 31 мая по 31 августа в организации приостановлена работа по технологическим причинам. Данный период оформляется как время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя с выплатой работникам 2/3 тарифной ставки (оклада).

Как правильно оформить период простоя? Где должен находиться работник? Обязательно ли он должен находиться на рабочем месте?

Критерии оценки решения задачи, уровень сформированности компетенций:

Критерии/оценка, уровень освоения	«5», повышенный	«4», средний уровень	«3», пороговый	«2», уровень не
-----------------------------------	-----------------	----------------------	----------------	-----------------

компетенции	уровень		уровень	сформирован
<p>- степень раскрытия темы/проблемы</p> <p>- Обоснованность и доказательность выводов</p> <p>- заключительные выводы)</p> <p>- отражение собственной позиции автора</p> <p>- глубина изучения состояния проблемы /темы</p> <p>- указаны источники информации)</p>	<p>Тема/проблема полностью раскрыта;</p> <p>Все выводы обоснованы и доказаны;</p> <p>Решение обладает ясной и логичной структурой (выделены вводная часть, основная часть и заключительные выводы)</p> <p>Прослеживается отражение собственной позиции автора текст работы ясно изложен, логично структурирован и связан;</p> <p>указано несколько источников информации</p>	<p>Решение соответствует заявленной теме, заданию</p> <p>Тема/проблема раскрыта не полностью;</p> <p>В основном выводы обоснованы и доказаны</p> <p>Решение обладает структурой (отдельные части решения не связаны между собой;</p> <p>Прослеживается отражение собственной позиции автора;</p> <p>Текст ясно изложен;</p> <p>указано несколько источников информации</p>	<p>Решение соответствует заявленной теме, заданию</p> <p>Тема/проблема раскрыта частично;</p> <p>Представленные выводы бездоказательны;</p> <p>Решение обладает структурой, части решения не связаны между собой;</p> <p>Не прослеживается отражение собственной позиции автора;</p> <p>текст работы плохо структурирован, нарушена логическая последовательность в представлении информации, указан один источник информации</p>	<p>Содержание решения не соответствует заявленной теме, заданию</p> <p>Тема/проблема не раскрыта;</p> <p>Выводы отсутствуют; решение не структурировано</p> <p>Не прослеживается отражение собственной позиции автора</p> <p>текст работы не выстроен в логичной последовательности;</p> <p>источники информации не указаны, один или несколько фрагментов текста работы заимствованы из других источников без ссылок.</p>

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

Кафедра гражданского права и гражданского процесса

ОЦЕНОЧНОЕ СРЕДСТВО «ПРЕЗЕНТАЦИЯ»
по дисциплине Трудовое право

Перечень компетенций, проверяемых оценочным средством:

- владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности (ОПК-1).

Фонд презентаций

1. Понятие и функции трудового права, его место в системе российского права.
 2. Принципы трудового права.
 3. Система трудового права.
 4. Предмет трудового права. Формы применения труда граждан. Сферы действия трудового права.
 5. Виды трудовых правоотношений.
 6. Метод трудового права.
 7. Понятие источников трудового права и их классификация и действие.
 8. Законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.
- Нормы международного права.
9. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.
 10. Понятие и виды субъектов трудового права.
 11. Правовой статус граждан в трудовом праве.
 12. Участие работников в управлении организацией.
 13. Правовой статус работодателя и представителя работодателя.
 14. Правовой статус профсоюзной организации.
 15. Понятие социального партнерства, принципы социального партнерства.
 16. Стороны социального партнерства, их правовой статус.
 17. Система и формы социального партнерства.
 18. Понятие, содержание и порядок заключения коллективных соглашений.
 19. Понятие и содержание коллективного договора.
 20. Порядок заключения, изменения, дополнения и прекращения коллективного договора.
 21. Контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений, ответственность сторон социального партнерства.
 22. Система правового регулирования занятости и трудоустройства.
 23. Государственная политика в области содействия занятости населения.
 24. Понятие занятости, виды и формы обеспечения занятости.
 25. Правовой статус субъектов правоотношений в сфере занятости.
 26. Условия признания граждан безработными, порядок регистрации безработных граждан.
 27. Правовой статус безработных граждан.
 28. Характеристика отдельных мер социальной защиты безработных граждан (пособие по безработице, переобучение и повышение квалификации безработных граждан, общественные работы).
 29. Понятие, признаки, функции и виды трудового договора.

30. Содержание и форма трудового договора.
31. Порядок заключения трудового договора. Испытание при приеме на работу.
32. Защита персональных данных работников.
33. Перевод и перемещение на другую работу.
34. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда условий труда. Отстранение от работы.
35. Классификация оснований прекращения трудового договора.
36. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
37. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по невиновным основаниям и при смене собственника.
38. Расторжение трудового договора за нарушение трудовой дисциплины и невыполнение своих трудовых обязанностей.
39. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
40. Прекращение трудового договора по дополнительным основаниям, предусмотренным для отдельных категорий работников (ст. 81 и гл. XII ТК РФ).
41. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора.
42. Правовые гарантии при увольнении работников.
43. Трудовая книжка.
44. Понятие и виды рабочего времени.
45. Режимы и учет рабочего времени.
46. Работа по совместительству и сверхурочные работы.
47. Понятие и виды времени отдыха.
48. Перерывы в работе. Выходные и нерабочие, праздничные дни.
49. Понятие и виды отпусков.
50. Основные и дополнительные отпуска.
51. Удлиненные и социальные отпуска.
52. Порядок и очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.
53. Понятие оплаты труда и заработной платы, методы правового регулирования.
54. Основные государственные гарантии по оплате труда работников. Исчисление средней заработной платы.
55. Формы оплаты труда и системы заработной платы.
56. Тарифная система оплаты труда. Нормы труда и сдельные расценки.
57. Оплата труда в особых условиях труда, порядок и сроки выплаты заработной платы. Удержания из заработной платы.
58. Понятие гарантий и компенсаций.
59. Гарантии при направлении работников в служебные командировки и переезде на работу в другую местность.
60. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, а также при исполнении государственных или общественных обязанностей.
61. Другие гарантии и компенсации.
62. Понятие дисциплины труда и трудового распорядка.
63. Методы регулирования дисциплины труда. Поощрение за труд.
64. Понятие и виды дисциплинарной ответственности.
65. Порядок применения, снятия и обжалования дисциплинарного взыскания.
66. Понятие профессиональной подготовки, переподготовки повышения квалификации работников.
67. Права и обязанности работника и работодателя по подготовке и переподготовке кадров. Ученический договор.

68. Понятие и значение охраны труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда.
69. Система правового регулирования охраны труда.
70. Требования охраны труда. Ответственность за нарушение законодательства об охране труда.
71. Обязанности работодателя и работника по охране труда.
72. Организация охраны труда. Обеспечение прав работников на охрану труда.
73. Особенности охраны труда лиц, работающих в неблагоприятных условиях труда, а так же женщин и инвалидов.
74. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
75. Понятие и условия материальной ответственности сторон трудового договора.
76. Ответственность работодателя перед работником за нарушение трудового законодательства.
77. Ответственность представителей работодателя за нарушение трудового законодательства.
78. Понятие материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю. Отличие материальной ответственности от имущественной ответственности.
79. Условия привлечения работника к материальной ответственности за вред, причиненный имуществу работодателя.
80. Виды материальной ответственности работника за вред, причиненный работодателю.
81. Порядок определения размера вреда, подлежащего возмещению при привлечении работника к материальной ответственности.
82. Порядок привлечения работников к материальной ответственности.
83. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
84. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.
85. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.
86. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
87. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, а так же лиц занятых на сезонных работах.
88. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
89. Особенности регулирования труда надомников, а так же работников, работающих у работодателей - физических лиц.
90. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
91. Особенности регулирования труда педагогических работников и работников транспорта.
92. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей, а так же работников религиозных организаций, и других категорий работников.
93. Государственный надзор и контроль, за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно - правовых актов, содержащих нормы трудового права.
94. Формы самозащиты работниками трудовых прав.
95. Понятие и виды трудовых споров. Принципы рассмотрения трудовых споров. Подведомственность трудовых споров.
96. Понятие и порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
97. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.

98. Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

99. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров.

Критерии оценки, уровень сформированности компетенций:

Критерии	Оценка, уровень освоения компетенции
<p>содержание презентации соответствует заявленной теме и заданию; тема/проблема раскрыта полностью; текст работы ясно изложен, логично структурирован и разбит по слайдам;</p> <p>указано несколько источников информации; использованные элементы дизайна, графики и эффекты Power Point способствуют улучшению восприятия текста</p> <ul style="list-style-type: none"> - графические объекты, дополнительные эффекты выстроены и отображаются корректно - оригинальность представления работы - текст не содержит грамматических, орфографических ошибок, синтаксических ошибок 	«отлично», повышенный уровень
<p>содержание презентации соответствует заявленной теме и заданию; тема/проблема раскрыта;</p> <p>текст работы разбит на слайды в целом ясно и логично, допущены ошибки в разбиении текста на слайды; указан один источник информации использованные элементы дизайна, графики и эффекты Power Point не всегда способствуют улучшению восприятия текста, графические объекты, дополнительные эффекты выстроены и отображаются корректно; текст не содержит грамматических, орфографических ошибок, синтаксических ошибок</p>	«хорошо», средний уровень
<p>содержание презентации соответствует заявленной теме и заданию; тема/проблема не раскрыта полностью; текст работы плохо структурирован, нарушена логическая последовательность в представлении информации, слайды разрозненны; источники информации не указаны отдельные использованные элементы дизайна, графики и эффекты Power Point выбиваются из общего цветового и графического решения; количество элементов недостаточно либо избыточно; шрифт текста нечитабелен, скорость представления информации некомфортна;</p> <p>использованные графические объекты, дополнительные эффекты отображаются некорректно; текст содержит грамматические, орфографические ошибки, синтаксические ошибки</p>	«удовлетворительно», пороговый уровень
<p>содержание презентации не соответствует заявленной теме и заданию; тема/проблема не раскрыта;</p> <p>текст работы не выстроен в логичной последовательности; источники информации не указаны, один или несколько фрагментов текста работы заимствованы из других источников без ссылок.</p> <p>Использованные элементы дизайна, графики и эффекты Power Point не представляют единого цветового и графического решения; шрифт текста нечитабелен, скорость представления информации некомфортна; дополнительные наглядные графические объекты, дополнительные спецэффекты не использованы в работе; текст содержит</p>	«неудовлетворительно», уровень не сформирован

грамматические, орфографические ошибки, синтаксические ошибки	
---	--

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

Кафедра гражданского права и гражданского процесса

ОЦЕНОЧНОЕ СРЕДСТВО «ЭКЗАМЕН»
по дисциплине Трудовое право

Перечень компетенций, проверяемых оценочным средством:

- владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности (ОПК-1).

Фонд экзаменационных билетов

УТВЕРЖДЕНО
на заседании кафедры
9 октября 2015г.
Протокол № 2
Зав. кафедрой Тиунова Н.В

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО
на заседании кафедры
_____ 20__ г.
Протокол № _____
Зав. кафедрой _____

Дисциплина: Трудовое право
Кафедра: гражданского права и гражданского процесса
Факультет: юридический

Экзаменационный билет 1

1. Понятие, предмет и метод трудового права. Соотношение с другими отраслями права, регулирующими труд граждан.
2. Право граждан на обеспечение занятости и трудоустройство.

Подпись экзаменатора _____

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО

на заседании кафедры

_____ 20__ г.

Протокол № _____

Зав. кафедрой _____

Дисциплина: Трудовое право

Кафедра: гражданского права и гражданского процесса

Факультет: юридический

Экзаменационный билет 2

1. Понятие трудового права, как отрасли права. Функции и система трудового права.
2. Коллектив работников как субъект трудового права

Подпись экзаменатора _____

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО

на заседании кафедры

_____ 20__ г.

Протокол № _____

Зав. кафедрой _____

Дисциплина: Трудовое право

Кафедра: гражданского права и гражданского процесса

Факультет: юридический

Экзаменационный билет 3

1. Коллективные договоры и соглашения: значение и порядок заключения.
2. Правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству

Подпись экзаменатора _____

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО

на заседании кафедры

_____ 20__ г.

Протокол № _____

Зав. кафедрой _____

Дисциплина: Трудовое право

Кафедра: гражданского права и гражданского процесса

Факультет: юридический

Экзаменационный билет 4

1. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, независящим от работника и работодателя.
2. Понятие и виды правоотношений в трудовом праве.

Подпись экзаменатора _____

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО

на заседании кафедры

_____ 20__ г.

Протокол № _____

Зав. кафедрой _____

Дисциплина: Трудовое право

Кафедра: гражданского права и гражданского процесса

Факультет: юридический

Экзаменационный билет 5

1. Понятие трудового права, как отрасли права. Функции и система трудового права.
2. Ограниченная материальная ответственность работника: основания и условия наступления

Подпись экзаменатора _____

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО

на заседании кафедры

_____ 20__ г.

Протокол № _____

Зав. кафедрой _____

Дисциплина: Трудовое право

Кафедра: гражданского права и гражданского процесса

Факультет: юридический

Экзаменационный билет 6

1. Общая характеристика отпусков.
2. Государственная политика и государственное управление в области охраны труда

Подпись экзаменатора _____

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО

на заседании кафедры

_____ 20__ г.

Протокол № _____

Зав. кафедрой _____

Дисциплина: Трудовое право

Кафедра: гражданского права и гражданского процесса

Факультет: юридический

Экзаменационный билет 7

1. Понятие и виды источников трудового права. Единство и дифференциация правового регулирования условий труда
2. Расторжение трудового договора по инициативе работника. Правовые последствия нарушения порядка расторжения трудового договора

Подпись экзаменатора _____

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО

на заседании кафедры

_____ 20__ г.

Протокол № _____

Зав. кафедрой _____

Дисциплина: Трудовое право

Кафедра: гражданского права и гражданского процесса

Факультет: юридический

Экзаменационный билет 8

1. Локальные нормативные акты и их роль в правовом регулировании трудовых и иных, связанных с ними отношений
2. Понятие охрана труда и ее значение

Подпись экзаменатора _____

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО

на заседании кафедры

_____ 20__ г.

Протокол № _____

Зав. кафедрой _____

Дисциплина: Трудовое право

Кафедра: гражданского права и гражданского процесса

Факультет: юридический

Экзаменационный билет 9

1. Понятие, стороны, содержание и структура коллективного договора
2. Понятие и значение дисциплины труда, методы ее обеспечения

Подпись экзаменатора _____

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО

на заседании кафедры
_____ 20__ г.

Протокол № _____

Зав. кафедрой _____

Дисциплина: Трудовое право

Кафедра: гражданского права и гражданского процесса

Факультет: юридический

Экзаменационный билет 10

1. Общая характеристика субъектов трудового права
2. Понятие заработной платы. Методы правового регулирования заработной платы, формы и системы заработной платы

Подпись экзаменатора _____

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО

на заседании кафедры
_____ 20__ г.

Протокол № _____

Зав. кафедрой _____

Дисциплина: Трудовое право

Кафедра: гражданского права и гражданского процесса

Факультет: юридический

Экзаменационный билет 11

1. Гражданин (работник) как субъект трудового права
2. Порядок заключения трудового договора

Подпись экзаменатора _____

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО

на заседании кафедры

_____ 20__ г.

Протокол № _____

Зав. кафедрой _____

Дисциплина: Трудовое право

Кафедра: гражданского права и гражданского процесса

Факультет: юридический

Экзаменационный билет 12

1. Работодатели как субъекты трудового права
2. Оформление увольнения. Выходное пособие

Подпись экзаменатора _____

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО

на заседании кафедры

_____ 20__ г.

Протокол № _____

Зав. кафедрой _____

Дисциплина: Трудовое право

Кафедра: гражданского права и гражданского процесса

Факультет: юридический

Экзаменационный билет 13

1. Профсоюзы и иные представительные органы работников как субъекты трудового права
2. Дисциплинарная ответственность и ее виды

Подпись экзаменатора _____

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО

на заседании кафедры
_____ 20__ г.

Протокол № _____

Зав. кафедрой _____

Дисциплина: Трудовое право

Кафедра: гражданского права и гражданского процесса

Факультет: юридический

Экзаменационный билет 14

1. Трудовое правоотношение. Трудовая правосубъектность
2. Гарантийные и компенсационные выплаты

Подпись экзаменатора _____

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО

на заседании кафедры
_____ 20__ г.

Протокол № _____

Зав. кафедрой _____

Дисциплина: Трудовое право

Кафедра: гражданского права и гражданского процесса

Факультет: юридический

Экзаменационный билет 15

1. Организационно-управленческие правоотношения
2. Понятие, основания и условия наступления полной материальной ответственности по трудовому праву. Коллективная материальная ответственность

Подпись экзаменатора _____

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО

на заседании кафедры

_____ 20__ г.

Протокол № _____

Зав. кафедрой _____

Дисциплина: Трудовое право

Кафедра: гражданского права и гражданского процесса

Факультет: юридический

Экзаменационный билет 16

1. Государственная политика в сфере занятости
2. Право работника на профессиональное обучение

Подпись экзаменатора _____

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО

на заседании кафедры

_____ 20__ г.

Протокол № _____

Зав. кафедрой _____

Дисциплина: Трудовое право

Кафедра: гражданского права и гражданского процесса

Факультет: юридический

Экзаменационный билет 17

1. Понятие и виды трудового правоотношения по трудовому праву. Основания возникновения, изменения и прекращения
2. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику

Подпись экзаменатора _____

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО

на заседании кафедры

_____ 20__ г.

Протокол № _____

Зав. кафедрой _____

Дисциплина: Трудовое право

Кафедра: гражданского права и гражданского процесса

Факультет: юридический

Экзаменационный билет 18

1. Понятие, значение и виды трудового договора. Отличие от служебного контракта и договоров гражданско-правового характера
2. Особенности правового регулирования труда некоторых категорий работников (несовершеннолетние, лица с семейными обязанностями, руководители и др.)

Подпись экзаменатора _____

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО

на заседании кафедры

_____ 20__ г.

Протокол № _____

Зав. кафедрой _____

Дисциплина: Трудовое право

Кафедра: гражданского права и гражданского процесса

Факультет: юридический

Экзаменационный билет 19

1. Понятие, функции, сроки и содержание трудового договора
2. Государственный надзор за соблюдением законодательств о труде и правил по охране труда, органы надзора и их компетенция

Подпись экзаменатора _____

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО

на заседании кафедры

_____ 20__ г.

Протокол № _____

Зав. кафедрой _____

Дисциплина: Трудовое право

Кафедра: гражданского права и гражданского процесса

Факультет: юридический

Экзаменационный билет 20

1. Понятие и виды переводов на другую работу. Отличие от перемещения
2. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров

Подпись экзаменатора _____

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО

на заседании кафедры

_____ 20__ г.

Протокол № _____

Зав. кафедрой _____

Дисциплина: Трудовое право

Кафедра: гражданского права и гражданского процесса

Факультет: юридический

Экзаменационный билет 21

1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя
2. Время отдыха: понятие и виды

Подпись экзаменатора _____

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО

на заседании кафедры

_____ 20__ г.

Протокол № _____

Зав. кафедрой _____

Дисциплина: Трудовое право

Кафедра: гражданского права и гражданского процесса

Факультет: юридический

Экзаменационный билет 22

1. Дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников
2. Ответственность за нарушение трудового законодательства

Подпись экзаменатора _____

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО

на заседании кафедры

_____ 20__ г.

Протокол № _____

Зав. кафедрой _____

Дисциплина: Трудовое право

Кафедра: гражданского права и гражданского процесса

Факультет: юридический

Экзаменационный билет 23

1. Рабочее время: понятие, виды
2. Понятие, виды и причины трудовых споров

Подпись экзаменатора _____

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО

на заседании кафедры

_____ 20__ г.

Протокол № _____

Зав. кафедрой _____

Дисциплина: Трудовое право

Кафедра: гражданского права и гражданского процесса

Факультет: юридический

Экзаменационный билет 24

1. Дисциплинарная ответственность государственных и муниципальных служащих
2. Забастовка: понятие, порядок проведения

Подпись экзаменатора _____

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДЕНО

на заседании кафедры

_____ 20__ г.

Протокол № _____

Зав. кафедрой _____

Дисциплина: Трудовое право

Кафедра: гражданского права и гражданского процесса

Факультет: юридический

Экзаменационный билет 25

1. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю
2. Порядок разрешения трудовых споров

Подпись экзаменатора _____

Критерии оценки, уровень сформированности компетенций:

Критерии	Оценка, уровень освоения компетенции
Обнаруживает всесторонне осознанное систематическое знание учебного материала, максимально глубокое знание профессиональных терминов, понятий, категорий, концепций и теорий. Демонстрирует знание специальной литературы в рамках рабочей программы и дополнительных источников информации. Обнаруживает аналитический подход в освещении различных концепций. Делает содержательные выводы.	«отлично», повышенный уровень
Обнаруживает полное знание учебного материала. Демонстрирует знание нормативного материала. Имеет место средний уровень аргументации. Наблюдается некоторая непоследовательность анализа. Выводы правильны.	«хорошо», средний уровень
Обнаруживает знание основного учебного материала, слабость в раскрытии профессиональных терминов, понятий, категорий, концепций и теорий. Допускает неточности в ответе. Выдвигаемые положения декларируются, но недостаточно аргументируются. Имеет место низкий уровень аргументации. Выводы поверхностны.	«удовлетворительно», пороговый уровень
Обнаруживает существенные пробелы в учебном материале, незнание профессиональных терминов, понятий, категорий, концепций и теорий, незнание большей части изученного материала; ответ содержит ряд серьезных неточностей. Имеет место очень низкий уровень аргументации. Выводы отсутствуют.	«неудовлетворительно», уровень не сформирован

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

Кафедра гражданского права и гражданского процесса

**ОЦЕНОЧНОЕ СРЕДСТВО «ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ
РАБОТА»**

по дисциплине Трудовое право

Перечень компетенций, проверяемых оценочным средством:

- владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности (ОПК-1).

Фонд выпускных квалификационных работ

Выпускная квалификационная работа является заключительной формой исследовательской работы, выполняемой студентом в процессе обучения в институте. Она завершает подготовку бакалавра, показывает **уровень сформированности компетенций** выпускников требованиям стандарта, его профессиональный уровень и способность грамотно решать теоретические и практические задачи. Основной целью выпускной квалификационной работы является систематизация и углубление теоретических и практических знаний студента.

Важнейшими **требованиями** к автору выпускной квалификационной работы по конституционному праву являются: полнота освещения и глубина научного анализа исследуемой проблемы; умение выходить на теоретические обобщения, практические выводы и рекомендации; логически последовательное изложение материала; владение современными приемами поиска, отбора, обработки и использования материалов информационных правовых баз данных; умелая аргументация своей позиции по дискуссионным проблемам темы выпускной квалификационной работы. Работа должна быть правильно оформлена.

Совместно с научным руководителем студент составляет **план-график** подготовки выпускной квалификационной работы, в котором должны найти отражение и результаты преддипломной практики студента. В частности, содержанием такого плана-графика могут быть следующие мероприятия: а) подбор монографической литературы, научных статей по теме работы, законодательных и иных нормативных правовых актов и составление библиографии основных источников; б) подготовка концепции исследования; в) составление плана выпускной квалификационной работы и согласование его с научным руководителем; г) систематизация и анализ собранного материала; д) написание и представление рукописи выпускной квалификационной работы научному руководителю (отдельно по главам либо представление рукописи в целом); е) доработка (переработка) рукописи на основе замечаний научного руководителя, согласование выводов и предложений; ж) сдача рукописи в переплетную мастерскую; з) представление выпускной квалификационной работы на кафедру для рецензирования; и) подготовка тезисов выступления на защите и ответов на замечания, содержащиеся в отзыве научного руководителя и в рецензии).

В практике подготовки выпускной квалификационной работы сложились общие требования к элементам ее **структуры**. Работа состоит из титульного листа, содержания (плана), введения, основной части (две-три главы), заключения (выводы и предложения по

результатам исследования), списка использованной литературы, приложения (таблицы, схемы, диаграммы и т.п.). Оформление работы должно соответствовать требованиям, предъявляемым к печатным изданиям: сквозная нумерация страниц арабскими цифрами, проставляемая обычно вверху по центру страницы (номер на титульном листе не проставляется, но учитывается в общей нумерации страниц); таблицы, схемы, диаграммы, расположенные на отдельных листах, входят в общую нумерацию страниц; приложения имеют свою отдельную нумерацию.

Определенный порядок необходимо соблюдать при **оформлении сносок**. Наиболее распространенным вариантом нумерации сносок является их последовательная нумерация отдельно на каждой странице. Реже используется сквозная нумерация по главам или по всей работе в целом. В этом случае сноски оформляются в конце главы или в конце всей работы. Ссылка на монографию (учебник, брошюру) дается в следующем порядке: автор; название работы; место издания; название издательства; год издания; страница, на которую делается ссылка.

Если, несмотря на указанные рекомендации, студент столкнется с трудностями при оформлении какой-то сноски, то следует взять за образец порядок оформления сносок в любой монографии, научном журнале, учебнике последних лет издания.

Введение выпускной квалификационной работы предваряет раскрытие содержания избранной темы исследования. В нем обосновываются актуальность данной темы, степень ее теоретической и практической разработанности, намечается цель и формулируются задачи, которые необходимо решить для раскрытия темы исследования, обосновывается ее значимость для науки и практики местного самоуправления, определяются объект и предмет исследования, обобщаются основные результаты выполненной работы.

Основная часть может быть посвящена исследованию теоретических проблем. Но чаще всего она делится на теоретическую и практическую части. Каждая может состоять из глав (одной главы) и параграфов. На основе анализа научных и правовых (отечественных и зарубежных) источников в теоретической части автор раскрывает основные понятия, категории и сущностные аспекты исследуемой проблемы, рассматривает и оценивает различные подходы, высказанные в литературе по ее решению, излагает собственную позицию по анализируемым вопросам. Практическая часть также должна носить исследовательский, аналитический характер. При написании выпускной квалификационной работы следует особое внимание обращать на грамотность текста, лаконичность и четкость формулировок, точное использование специального понятийного аппарата, аргументированность собственных выводов и предложений. Важно проявлять уважительное и корректное отношение к мнению других авторов, высказавших свои суждения по данной проблеме. Это в равной степени относится как к цитированию текста (должна быть гарантирована неизменность передачи точного смысла высказывания), так и к свободному изложению позиции другого автора.

Заключение должно быть использовано автором для изложения основных результатов проделанной работы, обобщения теоретических и практических выводов и предложений по итогам исследования. Каждый тезис излагается кратко, но емко по содержанию, показывая значимость, обоснованность и эффективность выполненной работы.

Список использованной литературы помещается в конце работы, после заключения. Допускаются различные способы группировки документов и иных источников: алфавитно-предметный, хронологический, по видам источников, систематический и др. Наиболее распространенными способами являются алфавитная и систематическая группировки. В первом случае использованные источники располагаются в общем алфавитном порядке фамилий авторов и заглавий книг, статей, документов, если автор не указан. Такой способ используется, когда общий перечень источников невелик. По такому списку легко установить, насколько полно в нем учтены исследования, другие материалы по данной проблеме. При систематическом способе

группировки источников выделяются отдельные важные темы, проблемы, вопросы в их логическом соподчинении. Например, сначала могут излагаться официальные документы, затем исследования общего характера, потом исследования отраслевой направленности и, наконец, по отдельным проблемам.

В практике подготовки выпускных квалификационных работ по юридическим дисциплинам источники излагаются в такой последовательности:

- международно-правовые акты;
- Конституция РФ, федеральные законы, указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, акты Конституционного Суда РФ и иных высших федеральных судов; Конституции (Уставы) и законы субъектов Российской Федерации, акты глав субъектов Федерации и органов исполнительной власти, акты Конституционных (Уставных) судов субъектов Федерации, Верховных Судов республик в составе Российской Федерации, краевых, областных, окружных судов; Уставы и нормативно-правовые акты органов местного самоуправления;
- специальная литература по теме выпускной квалификационной работы (монографии, научные статьи в сборниках статей и в журналах, диссертационные исследования (авторефераты), учебники и учебные пособия;
- документы конференций, «круглых столов», материалы социологических исследований;
- публикации периодической печати.

Приложения обычно содержат различные дополнительные материалы: схемы, таблицы, инструктивные документы, тексты решений органов конкретных муниципальных образований, статистические и другие материалы и документы.

Завершенная выпускная квалификационная работа подписывается студентом на титульном листе, регистрируется на кафедре и направляется на отзыв научному руководителю и на внешнюю рецензию. При получении положительных отзыва и рецензии работа считается допущенной к защите. **Подготовка к защите** включает: составление автором работы тезисов своего краткого выступления; продумывание содержательных ответов на замечания, содержащиеся в отзыве и рецензии; подготовка к ответам на дополнительные вопросы членов Государственной экзаменационной комиссии.

Защита выпускной квалификационной работы проводится на открытом заседании членов Государственной экзаменационной комиссии. Во время защиты выпускной квалификационной работы ее автор получает слово для выступления в пределах 10 минут. В выступлении отражаются актуальность темы, ее основные теоретические положения, состояние и проблемы правового регулирования, результаты проведенного исследования, конкретные предложения по совершенствованию практики и механизма правового регулирования исследуемых вопросов. Затем следуют ответы на вопросы членов комиссии, на замечания научного руководителя и рецензента, а также на вопросы лиц, присутствующих на защите. Результаты защиты члены комиссии обсуждают на закрытом заседании, оценивают и принимают решение о присвоении выпускнику соответствующей квалификации.

Темы выпускных квалификационных работ

1. Предмет и метод российского трудового права
2. Социальное назначение и функции трудового права
3. Источники трудового права
4. Субъекты трудового права
5. Локальные нормативные акты
6. Организационно-управленческие отношения в сфере труда
7. Правоотношения по социальному партнерству

8. Правоотношения по подготовке и дополнительному профессиональному образованию.
9. Правоотношения по разрешению индивидуальных трудовых споров
10. Трудовое правоотношение
11. Правовой статус работодателя по трудовому законодательству РФ
12. Правовой статус работника по трудовому законодательству РФ
13. Государственный служащий как субъект трудового права
14. Правовое положение профсоюзов в сфере труда по российскому законодательству
15. Коллективный договор по российскому законодательству
16. Соглашения и их роль в правовом регулировании социально-трудовых отношений
17. Проблемы коллективно-договорного регулирования труда в РФ
18. Индивидуально-договорное регулирование трудовых отношений
19. Понятие трудового договора, его стороны и содержание
20. Трудовой договор с руководителем организации
21. Изменение трудового договора
22. Расторжение трудового договора по инициативе работника
23. Расторжение трудового договора по сокращению численности (штата работников)
24. Увольнение работника за совершение виновных действий
25. Основания увольнения работника по инициативе работодателя без виновных действий
26. Правовое регулирование рабочего времени
27. Работа сверх установленной продолжительности рабочего времени
28. Понятие и виды времени отдыха
29. Ежегодные отпуска по трудовому праву
30. Правовое регулирование заработной платы
31. Правовое регулирование оплаты труда работников бюджетной сферы
32. Совместительство и совмещение (правовые проблемы регулирования)
33. Правовое регулирование дисциплины труда
34. Дисциплинарная ответственность по трудовому законодательству РФ
35. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю
36. Материальная ответственность работодателя перед работником
37. Правовые проблемы охраны труда в РФ
38. Охрана труда женщин (проблемы правового регулирования)
39. Особенности труда несовершеннолетних (проблемы правового регулирования)
40. Индивидуальные трудовые споры и порядок их разрешения
41. Правовое регулирование судебного разрешения индивидуальных трудовых споров
42. Коллективные трудовые споры (конфликты) и порядок их разрешения
43. Правовое регулирование забастовок
44. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства
45. Проблемы правового регулирования заемного труда
46. Особенности правового регулирования трудовых отношений, с работодателем-физическим лицом
47. Правовое регулирование труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
48. Особенности правового регулирования труда спортсменов и тренеров
49. Правовое регулирование трудовых отношений с иностранными работниками
50. Особенности правового регулирования труда дистанционных работников

Критерии оценки выпускной квалификационной работы, уровень сформированности компетенций:

Критерии	Оценка, уровень освоения компетенций
<p>Содержание работы соответствует заявленной теме. Тема полностью раскрыта. Тема обладает актуальностью, показана практическая/теоретическая значимость работы. Работа структурирована (выделены вводная часть, основная часть и заключительные выводы) Прослеживается отражение собственной позиции автора. Текст работы ясно изложен, логично структурирован и связан; указано достаточно источников информации. Устное выступление соответствует содержанию работы. Речь правильная, точная, свободное владение терминологией темы и представленным материалом. Проявляет способность к публичной коммуникации, демонстрирует навыки ведения дискуссии (формулирует позицию, ставит вопросы, приводит примеры, аргументы в защиту собственной позиции, контраргументы).</p>	<p>«отлично», повышенный уровень</p>
<p>Содержание работы соответствует заявленной теме. Тема раскрыта не полностью. Тема обладает актуальностью. Работа структурирована (выделены вводная часть, основная часть и заключительные выводы) Прослеживается отражение собственной позиции автора. Текст работы ясно изложен, логично структурирован и связан. Речь не всегда правильная, точная, хорошее владение терминологией темы. Проявляет способность к публичной коммуникации, демонстрирует навыки ведения дискуссии (формулирует позицию, ставит вопросы, приводит примеры, затрудняется привести аргументы в защиту собственной позиции, контраргументы).</p>	<p>«хорошо», средний уровень</p>
<p>Содержание работы соответствует заявленной теме. Тема раскрыта частично. Актуальность и значимость работы не показана автором. Работа в целом структурирована (выделены вводная часть, основная часть и заключительные выводы) Не прослеживается отражение собственной позиции автора. Нарушена логическая последовательность в представлении информации. Речь с ошибками, неточная, недостаточно свободное владение терминологией темы. Способность к публичной коммуникации низкая (затрудняется четко сформулировать свою позицию, не ставит вопросы, затрудняется привести примеры).</p>	<p>«удовлетворительно», пороговый уровень</p>
<p>Содержание работы не соответствует заявленной теме. Тема не раскрыта. Автор не смог показать актуальность, практическую и теоретическую значимость работы.</p>	<p>«неудовлетворительно», уровень не сформирован</p>

<p>Работа не структурирована. Не прослеживается отражение собственной позиции автора Содержание устного выступления мало соответствует работе. Язык бедный, упрощенно-примитивный; не владеет терминологией темы. Затрудняется отвечать на дополнительные вопросы, не способен к ведению диалога.</p>	
---	--