

**Федеральное государственное казенное образовательное
учреждение высшего образования
«Университет прокуратуры Российской Федерации»**

Дальневосточный юридический институт (филиал)


Кафедра гражданско-правовых дисциплин

УТВЕРЖДЕН

на совместном заседании кафедр

28.02.2022, протокол № 5

И.о. заведующего кафедрой

 А.В. Васильева

28.02.2022

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

Трудовое право

Специальность 40.05.04. Судебная и прокурорская деятельность

Уровень высшего образования - специалитет

Специализация

Прокурорская деятельность

Год начала подготовки – 2021

Владивосток, 2022

Фонд оценочных средств по дисциплине «Трудовое право» обсужден и одобрен на совместном заседании кафедр Дальневосточного юридического института (филиала) Университета прокуратуры Российской Федерации от 28.02.2022, протокол № 5.

Автор-составитель:

Чупрова Е.В. – профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин Университета прокуратуры Российской Федерации, кандидат юридических наук, доцент

Фонд оценочных средств по учебной дисциплине «Трудовое право» подготовлен в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – специалитет по специальности 40.05.04 Судебная и прокурорская деятельность, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 18.08.2020 № 1058.

Содержание

	Стр.
1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине «Трудовое право»	4
2. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля обучающихся по дисциплине	5
2.1. Вопросы для коллоквиумов (опросов, дискуссий и т.п.)	6
2.2. Примерные темы рефератов по трудовому праву.....	8
2.3. Тесты по трудовому праву.....	11
3. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	19
3.1. Перечень вопросов для подготовки к зачету.....	19
3.2. Перечень вопросов для подготовки к экзамену.....	23

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

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины*	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства (кол- локвиумы, тесты, рефера- ты)
1	Основные понятия трудового права.	ОПК-2.1.	Тесты, написание рефератов, коллоквиумы.
2	Социальное партнёрство.	ОПК-3.1.	Тесты, написание рефератов, коллоквиумы.
3	Основы правового регулирования занятости и трудоустройства.	ОПК-3.1.	Тесты, написание рефератов, коллоквиумы.
4	Трудовой договор.	ОПК-2.1., ОПК-3.1., ОПК-3.2.	Тесты, написание рефератов, коллоквиумы.
5	Рабочее время.	ОПК-3.1., ОПК-3.2.	Тесты, написание рефератов, коллоквиумы.
6	Время отдыха.	ОПК-3.1., ОПК-3.2.	Тесты, написание рефератов, коллоквиумы.
7	Оплата труда.	ОПК-3.1., ОПК-3.2.	Тесты, написание рефератов, коллоквиумы.
8	Дисциплина труда.	ОПК-2.1., ОПК-3.1.	Тесты, написание рефератов, коллоквиумы.
9	Материальная ответственность сторон трудового договора.	ОПК-2.1., ОПК-3.2.	Тесты, написание рефератов, коллоквиумы.
10	Охрана труда. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и правил охраны труда. Прокурорский надзор за исполнением законодательства о труде и соблюдением трудовых прав работников.	ОПК-2.1., ОПК-3.1.	Тесты, написание рефератов, коллоквиумы.
11	Индивидуальные и коллективные трудовые споры, и порядок их разрешения.	ОПК-2.1., ОПК-3.1., ОПК-3.2.	Тесты, написание рефератов, коллоквиумы.

* Наименование темы (раздела) или тем (разделов) указывается в соответствии с рабочей программой учебной дисциплины.

2. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля обучающихся по дисциплине

В процесс обучения студентов дисциплине «Трудовое право» используется компетентностный подход, который акцентирует внимание на результате образования. В качестве результата образования выступает способность будущего выпускника действовать в различных правовых ситуациях, а не сумма усвоенной социально-правовой информации.

Образовательные технологии, используемые в процессе обучения дисциплине «Трудовое право» направлены на повышение эффективности учебной работы в целях формирования у студентов необходимых компетенций, знаний, умений, конечных результатов обучения. В рамках реализации компетентного подхода в процессе обучения дисциплине «Трудовое право» предусматривается широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий, которые позволяют активизировать мышление студентов, вовлечь их в учебный процесс; стимулируют самостоятельное, творческое отношение студентов к предмету; повышают степень мотивации и эмоциональности; обеспечивают постоянное взаимодействие обучаемых и преподавателей с помощью прямых и обратных связей.

Видами оценочных средств по учебной дисциплине являются, прежде всего, коллоквиумы, тесты и рефераты.

Коллоквиум. В переводе с латинского colloquium «собеседование» – это вид учебно-теоретических занятий, представляющих собой обсуждение под руководством преподавателя широкого круга проблем, относительно самостоятельного большого раздела лекционного курса. Одновременно это и форма контроля, разновидность устного экзамена, коллективного *опроса*, позволяющая в короткий срок выяснить уровень знаний большого количества студентов по разделу курса. Коллоквиум обычно проходит в форме *дискуссии* и требует обязательного активного участия всех присутствующих. Студентам дается возможность высказать свое мнение, точку зрения, критику по определенным вопросам. При высказывании требуется аргументированность и обоснованность собственных оценок.

Тест – это система заданий специфической формы, определенного содержания. Как правило, представляет собой перечень вопросов по пройденным темам учебной дисциплины с вариантами правильных и неверных ответов. Обычно тестирование проводится в целях текущей (оперативной) проверки полноты усвоения студентами понятий, представлений, существенных положений отдельных тем. Использование тестирования способствует улучшению организации и повышению качества учебного процесса, развитию навыков самостоятельной работы. Подготовка к тестированию включает в себя как повторение уже пройденного материала, так и обращение к дополнительной литературе.

Реферат – краткое изложение содержания источников информации (документов) или их частей, включающее основные фактические сведения и выводы.

Реферат имеет информационное назначение. Сущность его заключается в кратком изложении основного содержания источника. Реферат дает ответ на вопрос, что нового, существенного содержится в первичном документе (монографии, статье, книге и т.д.), излагает основное содержание документа и предлагает новую проблемную информацию, содержащуюся в нем. Составление рефератов, представляет собой процесс аналитико-синтетической переработки первичных документов с целью их анализа и извлечения необходимых сведений.

Основная цель учебного реферата – формирование навыков грамотно и эффективно работать с информацией. Реферат – это самостоятельная учебно-исследовательская работа, в которой студент приводит (исследует) различные точки зрения на какую-либо проблему и включает в содержание собственное мнение по исследуемой теме.

По усмотрению преподавателя рефераты могут быть представлены на семинарах, научно-практических конференциях, а также использоваться как зачетные работы по пройденным темам.

Общий объем реферата – 15-25 страниц печатного текста формата А4, из которых на введение отводится обычно не более 1-3 страниц, на основную часть – 10-20 страниц, на заключение – не более 1-3 страниц.

2.1. Вопросы для коллоквиумов (опросов, дискуссий и т.п.)

В рамках изучения тем 1-2

1. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право.
2. Локальные нормативные акты: применение и возможности оспаривания.
3. Социальная ответственность работодателя.
4. Социальное государство и социальное партнерство: как соединить усилия.
5. Реализация права работников на социальное партнерство в условиях дистанционного труда.
6. Роль социального партнерства в регулировании оплаты и стимулирования труда.
7. Специфика социального партнерства в сфере государственной гражданской службы.
8. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права.

В рамках изучения темы 3

1. Правовые средства повышения мобильности трудовых ресурсов в Российской Федерации.
2. Занятость и трудоустройство инвалидов: правовые аспекты и актуальные проблемы правоприменения.
3. Договор о предоставлении персонала: правовая природа и элементы.
4. Частные агентства занятости в России: особенности правового статуса.
5. Проблемы и перспективы организации общественных работ в Российской Федерации.

В рамках изучения темы 4

1. Проблемы отграничения трудовых договоров от гражданско-правовых.
2. Возложение на работника дополнительных обязанностей.
3. Проблемы правового регулирования срочных трудовых договоров.
4. Сложные вопросы приема на работу и увольнения.

В рамках изучения тем 5-7

1. Проблемы применения норм институтов рабочего времени и времени отдыха к отдельным категориям работников.
2. Ужесточение ответственности за невыплату заработной платы
3. Восстановление на работе и взыскание «черной» части заработной платы незаконно уволенных работников.
4. Минимальные границы заработной платы

В рамках изучения тем 8-9

1. Развитие управления дисциплиной труда представительными органами работников.
2. Проблемы обеспечения дисциплины труда дистанционными работниками.
3. Проблемы правоприменительных процедур института материальной ответственности

В рамках изучения тем 10-11

1. Трансформации механизмов и процедур контроля и надзора за соблюдением актов, содержащих нормы трудового права.

2. Проблемы правового регулирования института медиации в России и пути их решения.

3. Коллективные трудовые споры: примирительные процедуры и совершенствование их правового регулирования.

Критерии оценки ответа студента в ходе коллоквиума (опроса, дискуссии и т.п.):

Ответ студента оценивается одной из следующих оценок: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», которые выставляются по следующим критериям.

Оценки «отлично» заслуживает студент, обнаруживший в ходе коллоквиума всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного и нормативного материала, судебной и прокурорской практики, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной кафедрой. Как правило, отличная оценка выставляется студентам, усвоившим взаимосвязь основных понятий курса, их значение для приобретаемой профессии, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебного материала, знающим точки зрения различных авторов и умеющим их анализировать.

Оценка «хорошо» выставляется студентам, обнаружившим полное знание учебного материала, успешно усвоившим основную литературу, рекомендованную кафедрой. Этой оценки, как правило, заслуживают студенты, демонстрирующие систематический характер знаний по дисциплине и способные к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

На «удовлетворительно» оцениваются ответы студентов, показавших знание основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и в предстоящей работе по профессии, справляющихся с выполнением заданий, предусмотренных программой. Как правило оценка «удовлетворительно» выставляется студентам, допустившим погрешности в ответе, не носящие принципиального характера, когда установлено, что студент обладает необходимыми знаниями для последующего устранения указанных погрешностей под руководством преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студентам, обнаружившим пробелы в знаниях основного учебного материала, допускающим принципиальные ошибки при ответе. Такой оценки заслуживают ответы студентов, носящие несистематизированный, отрывочный, поверхностный характер, когда студент не понимает существа излагаемых им вопросов, что свидетельствует о том, что студент не может дальше продолжать обучение или приступать к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

2.2. Примерные темы рефератов по *трудовому праву*

В рамках изучения темы 1

1. Предмет и метод трудового права.
2. Соотношение основных принципов трудового права с общеправовыми (принципами права) и межотраслевыми принципами.
3. Общая характеристика основных принципов трудового права.
4. Система отрасли трудового права.
5. Понятие, классификация и общая характеристика источников трудового права.
6. Закрепление и содержание основных трудовых прав и свободы человека.
7. Понятие и особенности трудового правоотношения.
8. Общая характеристика правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми.
9. Проблемы правового статуса нетипичных субъектов трудового права.

В рамках изучения тем 2-4

1. Понятие «социального партнерства» и его система.
2. Общая характеристика основных принципов социального партнерства.
3. Понятие и основные формы трудовой занятости, направленной на получение заработка (трудового дохода).
4. Понятие и классификация форм обеспечения трудовой занятости.
5. Понятие и значение трудового договора, его отличия от смежных гражданско-правовых договоров в области трудовой деятельности.
6. Общая характеристика юридических гарантий при заключении, изменении и расторжении трудового договора.
7. Проблемы организации труда дистанционных работников.

В рамках изучения тем 5-6

1. Понятие рабочего времени как экономическая и юридическая категория.
2. Сокращенное рабочее время, случаи его предоставления.
3. Неполное рабочее время, случаи его предоставления.
4. Понятие и виды режимов рабочего времени.
5. Понятие, значение и виды времени отдыха.

В рамках изучения тем 7-9

1. Понятие заработной платы, её отграничение от вознаграждения по гражданско-правовым договорам.
2. Общая характеристика принципов правовой организации и методов регулирования оплаты труда (зарплаты).

3. Гарантийные выплаты, гарантийные доплаты, их отличие от компенсационных выплат.
4. Порядок реализации работниками права на подготовку и дополнительное профессиональное образование
5. Понятие и виды дисциплинарной ответственности.
6. Понятие материальной ответственности сторон трудового договора, отличие материальной ответственности от гражданско-правовой ответственности.

В рамках изучения тем 10-11

1. Специальные нормы по охране труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов).
2. Общая характеристика органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
3. Ответственность работодателя за нарушение законодательства о труде и охране труда.
4. Общая характеристика, причины и виды трудовых споров.

Критерии оценки подготовленного студентом реферата:

Письменная работа студента оценивается одной из следующих оценок: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», которые выставляются по следующим критериям.

Оценки «отлично» заслуживает студент, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного и нормативного материала, судебной и прокурорской практики, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной кафедрой. Как правило, отличная оценка выставляется студентам, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебного материала, знающим точки зрения различных авторов и умеющим их анализировать.

Оценка «хорошо» выставляется студентам, обнаружившим полное знание учебного материала, судебной и прокурорской практики, усвоившим основную литературу, рекомендованную кафедрой. Этой оценки, как правило, заслуживают студенты, демонстрирующие достаточно высокий уровень знаний по дисциплине и способные к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

На «удовлетворительно» оцениваются письменные работы студентов, показавших знание основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и в предстоящей работе по профессии. Как правило оценка «удовлетворительно» выставляется студентам, допустившим погрешности в изложении материала, не носящие принципиального характера, когда установлено, что студент обладает необходимыми знаниями для последующего устранения указанных погрешностей под руководством преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студентам, обнаружившим пробелы в знаниях основного учебного материала, допустившим в работе принципиальные ошибки, влияющие на содержание работы. Такой оценки заслуживают работы студентов, из содержания которых видно, что студент не понимает существа излагаемых им вопросов, не может дальше продолжать обучение или приступать к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

2.3. Тесты по трудовому праву

- 1. Выберите ситуацию, при которой, согласно трудовому законодательству, труд НЕ будет считаться принудительным:**
 - а) выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания;
 - б) выполнение работы при нарушении работодателем установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере;
 - в) работа, выполняемая в условиях чрезвычайных обстоятельств и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;
 - г) работа осужденных к лишению свободы в местах и на работах, определяемых администрацией исправительных учреждений.

- 2. Какой государственный орган вправе рассмотреть спор лица о том, что оно подверглось дискриминации в трудовых отношениях:**
 - а) суд;
 - б) комиссия по трудовым спорам;
 - в) федеральная инспекция труда;
 - г) прокуратура Российской Федерации.

- 3. Если нормы принятого федерального закона, содержащего нормы трудового права, противоречат Трудовому кодексу Российской Федерации, то...(выберите правильный ответ):**
 - а) применяются нормы принятого федерального закона;
 - б) принятый федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации;
 - в) нормы Трудового кодекса Российской Федерации, противоречащие вновь принятому федеральному закону, перестают действовать;
 - г) отмене подлежат нормы принятого федерального закона, содержащего нормы трудового права, противоречащие Трудовому кодексу Российской Федерации.

- 4. По какому из вопросов органы государственной власти субъектов Российской Федерации НЕ вправе принимать законы и иные нормативные**

правовые акты, содержащие нормы трудового права:

- а) учет региональных особенностей рынка труда при регулировании отношений в сфере занятости и трудоустройства населения субъекта Российской Федерации;
- б) организация оплаты труда работников бюджетной сферы субъекта Российской Федерации;
- в) особенности регионального порядка разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- г) дополнительные формы социального партнерства, осуществляемого на региональном уровне.

5. Укажите субъектов, имеющих право принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права:

- а) федеральные органы государственной власти;
- б) федеральные органы исполнительной власти;
- в) органы государственной власти субъектов Российской Федерации;
- г) работодатели (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями).

6. В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько социально-партнерских соглашений... (выберите правильный ответ):

- а) применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников;
- б) применяются условия самого высокого по уровню соглашения;
- в) применяются условия самого низкого по уровню соглашения;
- г) применяются условия соглашения, определяемого Федеральной инспекцией труда

7. Укажите категорию населения, имеющую дополнительные гарантии занятости при прочих равных условиях в виде преимущественного права поступления на работу на государственные и муниципальные унитарные предприятия:

- а) инвалиды;
- б) дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей;
- в) жены (мужья) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы;
- г) уволенные в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

8. Укажите численность работников, при которой работодателям законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов:

- а) квота устанавливается всем работодателям, независимо от численности работников;
- б) квота устанавливается, если численность работников превышает 35 человек;
- в) квота устанавливается, если численность работников превышает 50 человек;
- г) квота устанавливается, если численность работников превышает 100 человек.

9. Укажите минимальный срок, за который работодатель предупреждает работников о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации:

- а) один месяц;
- б) два месяца;
- в) три месяца;
- г) четыре месяца.

10. Что происходит в случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия, и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора:

- а) трудовой договор продлевается на тот же срок;
- б) трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок;
- в) трудовой договор признается недействительным;
- г) трудовой договор признается ничтожным.

11. Установите соответствие понятий совместительства, совмещения и сверхурочной работы:

- а) выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя и (или) у другого работодателя;
- б) выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату;
- в) работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

12. Какие основания увольнения работника не будут являться дисциплинарным взысканием:

- а) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- б) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- в) появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- г) принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
- д) представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

13. К какой из категорий работников НЕ может быть применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения по соответствующим основаниям:

- а) беременная женщина;
- б) женщина, имеющая ребенка в возрасте до трех лет;
- в) одинокая мать, воспитывающая ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- г) родитель, являющийся единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

14. Увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке – это....

- а) локаут;
- б) буллинг;
- в) коллаут;
- г) локдаун.

15. В какие органы работник может обжаловать наложенное на него дисциплинарное взыскание:

- а) государственная инспекция труда;
- б) прокуратура;
- в) суды общей юрисдикции;
- г) выборный орган первичной профсоюзной организации;
- д) арбитраж (третейское разбирательство).

16. Укажите правовые последствия включения в коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными законодательством:

- а) условия договоров и соглашений, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными законодательством, не подлежат применению;
- б) коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры, содержащие условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными законодательством, признаются недействительными;
- в) коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры, содержащие условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными законодательством, признаются ничтожными;
- г) если работники или их представители подписали коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры, содержащие условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными законодательством, то такие условия признаются законными.

17. Какие дисциплинарные взыскания работодатель вправе применить к работнику за совершение дисциплинарного проступка:

- а) замечание;
- б) предупреждение;
- в) выговор;
- г) строгий выговор;
- д) увольнение по соответствующим основаниям.

18. Какой установлен срок в трудовом законодательстве для представления работником письменного объяснения по поводу совершенного им дисциплинарного проступка:

- а) один рабочий день;
- б) два рабочих дня;
- в) три рабочих дня;
- г) четыре рабочих дня;
- г) пять рабочих дней.

19. В какой срок может быть применено дисциплинарное взыскание к работнику со дня обнаружения дисциплинарного проступка (не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников):

- а) не позднее двух недель;

- б) не позднее одного месяца;
- в) не позднее трех месяцев;
- г) не позднее четырех месяцев;
- д) не позднее шести месяцев.

20. В какой срок может быть применено дисциплинарное взыскание к работнику со дня совершения дисциплинарного проступка (не считая времени производства по уголовному делу) за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции:

- а) не позднее одного месяца;
- б) не позднее шести месяцев;
- в) не позднее одного года;
- г) не позднее двух лет;
- д) не позднее трех лет.

21. В какой срок со дня своего издания, не считая времени отсутствия работника на работе, приказ (распоряжение) работодателя о применении к работнику дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись:

- а) в течение двух рабочих дней;
- б) в течение трех рабочих дней;
- б) в течение семи рабочих дней;
- в) в течение четырнадцати рабочих дней;
- г) в течение одного месяца.

22. Укажите срок погашения дисциплинарного взыскания с работника:

- а) шесть месяцев;
- б) один год;
- в) два года;
- г) три года.

23. Выберите обязательные для включения в трудовой договор условия:

- а) место работы;
- б) трудовая функция;
- в) условия оплаты труда;
- г) об испытании;
- д) условия труда на рабочем месте.

24. Если работник не приступил к работе в первый рабочий день согласно

подписанному трудовому договору, то ... (выберите правильный ответ):

- а) работодатель имеет право аннулировать трудовой договор;
- б) работодатель вправе расторгнуть заключенный с ним трудовой договор, применив к нему дисциплинарное взыскание в виде увольнения за прогул;
- б) трудовой договор признается недействительным;
- в) трудовой договор признается ничтожным.

25. В каком порядке учитывается медицинским работникам медицинской организации время дежурства на дому:

- а) в размере одной четвертой часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому;
- б) в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому;
- в) в размере двух третей часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому;
- г) в размере часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому.

26. Укажите продолжительность сокращенной рабочей недели для медицинских работников инфекционных больниц, отделений, палат, кабинетов:

- а) 24 часа в неделю;
- б) 30 часов в неделю;
- в) 36 часов в неделю;
- г) 39 часов в неделю.

27. Укажите основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, увольнение по которым допускается лишь при условии, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья:

- а) сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- б) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- в) смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- г) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

28. Укажите основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, увольнение по которым работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

- а) сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- б) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- в) смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- г) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- д) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

29. Укажите основания прекращения трудового договора, увольнение по которым допускается лишь при условии, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья:

- а) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- б) неизбрание на должность;
- в) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений;
- г) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- д) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска.

30. Работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с... (выберите правильные ответы):

- а) отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением;
- б) призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- в) восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- г) отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

д) отказом работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации.

31. В каких случаях работодатель обязан продолжать ведение трудовых книжек на бумажном носителе после 31 декабря 2020 г.:

- а) если работник подал в установленные сроки письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки на бумажном носителе;
- б) если работник не определился с выбором о способе ведения работодателем сведений о его трудовой деятельности и не подал никаких заявлений;
- в) если лицо впервые поступает на работу после 31 декабря 2020 года;
- г) при трудоустройстве работника, подавшего на прежнем месте работы в установленные сроки письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки на бумажном носителе.

32. В какой орган работодатели представляют сформированные в электронном виде сведения о трудовой деятельности каждого работника за отчетный период (указать правильный ответ):

- а) территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации;
- б) налоговый орган по месту учета;
- в) территориальный орган Федеральной службы по труду и занятости;
- г) федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий государственную регистрацию юридических лиц и индивидуальных предпринимателей.

33. Работодатель обязан предоставить по просьбе работника в период его работы сформированную в электронном виде основную информацию о его трудовой деятельности и трудовом стаже в срок не позднее... (указать правильный ответ):

- а) следующего дня после подачи соответствующего заявления;
- б) трех рабочих дней со дня подачи соответствующего заявления;
- в) пяти рабочих дней со дня подачи соответствующего заявления;
- г) семи рабочих дней со дня подачи соответствующего заявления.

Критерии оценки тестов:

оценка «зачтено» выставляется студенту, если он дал правильные ответы на вопросы, составляющие $\frac{2}{3}$ и более от общего числа вопросов тестов.

оценка «не зачтено» выставляется студенту, если он дал правильные ответы на вопросы, составляющие менее $\frac{2}{3}$ от общего числа вопросов тестов.

3. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Изучение учебной дисциплины «Трудовое право» завершается промежуточной аттестацией: зачетом в устной форме в 3 семестре и экзаменом в устной форме в 4 семестре. Зачетные билеты включают 2 теоретических вопроса. Экзаменационные билеты состоят из 2 теоретических вопросов и одной задачи.

3.1. Перечень вопросов для подготовки к зачету

4. Основные цели, задачи и функции трудового права и трудового законодательства.
5. Предмет трудового права. Социально-партнерские соглашения как источники трудового права.
6. Отличие предмета трудового права от предметов других отраслей (гражданского, административного и др.).
7. Метод трудового права и его особенности.
8. Понятие и классификация источников трудового права.
9. Конституция РФ об основных правах и свободах в сфере труда.
10. Международные акты как источники трудового права.
11. Трудовой кодекс РФ как основной источник трудового права.
12. Федеральные законы как источники трудового права.
13. Региональное законодательство о труде.
14. Подзаконные акты как источники трудового права.
15. Локальные нормативные акты как специфические источники трудового права.
16. Действие источников трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц.
17. Принципы трудового права.
18. Понятие субъектов трудового права и их виды.
19. Работник как субъект трудового права.
20. Работодатель как субъект трудового права.
21. Профессиональные союзы как субъекты трудового права.
22. Субъекты трудового правоотношения.
23. Основания возникновения трудового правоотношения.
24. Основания изменения трудового правоотношения.
25. Понятие и содержание трудового правоотношения.
26. Общая характеристика правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми.
27. Стороны социального партнерства. Органы социального партнёрства. Участие органов государственной власти и органов местного самоуправления в системе социального партнерства.

28. Система и формы социального партнёрства.
29. Коллективный договор как источник трудового права.
30. Социально-партнерские соглашения как источники трудового права.
31. Занятость граждан и занятые граждане.
32. Подходящая и неподходящая работа.
33. Государственная политика в области содействия занятости населения.
34. Дополнительные гарантии занятости для отдельных категорий населения.
35. Порядок привлечения и использования на территории Российской Федерации иностранной рабочей силы.
36. Правовой статус безработного.
37. Пособие по безработице.
38. Понятие трудового договора, его отличие от договоров гражданско-правового характера.
39. Содержание трудового договора.
40. Испытание при приеме на работу.
41. Форма трудового договора, вступление трудового договора в силу.
42. Порядок заключения трудового договора.
43. Трудовая книжка и сведения о трудовой деятельности работника.
44. Виды трудового договора.
45. Порядок расторжения трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.
46. Отстранение от работы (случаи применения и правовые последствия).
47. Общий порядок оформления прекращения трудового договора. Гарантии при расторжении трудового договора с отдельными категориями работников.
48. Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет.
49. Совместительство и совмещение.
50. Порядок расторжения трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации.
51. Понятие и классификация переводов на другую работу. Отличие переводов от перемещения.
52. Временный перевод на другую работу.
53. Порядок расторжения трудового договора в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей.
54. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением.
55. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.
56. Общие основания прекращения трудового договора.

57. Порядок расторжения трудового договора в связи с однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей.
58. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника.
59. Порядок прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных законодательством правил заключения трудового договора.
60. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации, изменении типа государственного или муниципального учреждения.
61. Порядок прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
62. Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.
63. Защита персональных данных работника.

Критерии оценки ответа студента на зачете

Ответ студента на зачете оценивается одной из следующих оценок: «зачтено» или «не зачтено», которые выставляются по следующим критериям.

Оценки «**зачтено**» заслуживает студент, продемонстрировавший всестороннее и глубокое знание учебного и нормативного материала, умеющий свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной кафедрой.

Также оценка «зачтено» выставляется студентам, обнаружившим полное знание учебного материала, успешно выполняющим предусмотренные в программе задания, усвоившим основную литературу, рекомендованную кафедрой, демонстрирующим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Наконец, оценкой «зачтено» оцениваются ответы студентов, показавших знание основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляющихся с выполнением заданий, предусмотренных программой, но допустившим погрешности в ответе на зачете и при выполнении контрольных заданий, не носящие принципиального характера, когда установлено, что студент обладает необходимыми знаниями для последующего устранения указанных погрешностей под руководством преподавателя.

Ответ студента свидетельствует об освоении им учебной дисциплины в и обладании необходимыми компетенциями, что подтверждается наличием у него:

знаний: признаков общественных отношений, урегулированных

нормами трудового права; механизма и средств правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений; российского и международного трудового законодательства, постановлений Европейского Суда по правам человека, Конституционного Суда Российской Федерации, Верховного Суда Российской Федерации по вопросам реализации гражданами трудовых прав и свобод; основных терминов и понятий, относящихся к трудовому праву, нормативного содержания основных источников трудового права;

умений: эффективного использования знаний по разграничению общественных отношений с целью обеспечения законных прав и интересов субъектов трудового права; принимать профессиональные решения и составлять акты правоприменения в точном соответствии с трудовым законодательством и сложившейся судебной практикой; анализировать трудовые и иные связанные с ними правоотношения, являющиеся объектами профессиональной деятельности, юридически правильно квалифицировать относящиеся к ним факты, события и обстоятельства;

навыков: установления правовой природы общественных отношений и отграничению трудовых отношений от отношений, смежных с ними; применения нормативных правовых актов в сфере трудового права и их реализации в профессиональной деятельности; квалификации трудовых и иных связанных с ними правоотношений при применении к ним норм материального и процессуального права.

Оценка «не зачтено» выставляется студентам, обнаружившим существенные пробелы в знаниях основного учебного материала, ответы которых носят несистематизированный, отрывочный, поверхностный характер. Студент не понимает существа излагаемых им вопросов или не может ответить на поставленные вопросы, у него отсутствуют перечисленные выше **знания, умения, навыки**, что не позволило сформировать предусмотренные дисциплиной компетенции.

3.2. Перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Понятие и предмет трудового права.
2. Основные цели, задачи и функции трудового права и трудового законодательства.
3. Метод трудового права и его особенности.
4. Единство и дифференциация трудового законодательства.
5. Место трудового права в системе отраслей права. Отграничение трудового права от смежных отраслей права, связанных с трудом (гражданского, административного).
6. Источники трудового права: понятие, виды.
7. Конституция РФ о трудовых правах и свободах граждан.
8. Общая характеристика важнейших конвенций и рекомендаций МОТ о труде.

9. Трудовой кодекс РФ как источник трудового права.
10. Действие нормативных актов в сфере труда во времени, в пространстве и по кругу лиц.
11. Работники как субъекты трудового права.
12. Работодатель как субъект трудового права.
13. Профессиональные союзы как субъекты трудового права.
14. Участие работников в управлении организацией.
15. Трудовые правоотношения: понятие, содержание, основания возникновения, изменения, прекращения.
16. Правовой статус безработного.
17. Особенности трудоустройства инвалидов и молодежи.
18. Понятие и стороны трудового договора. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров о труде.
19. Принципы трудового права.
20. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, субъекты, формы.
21. Коллективные переговоры в системе социального партнерства.
22. Коллективный договор как акт социального партнерства: понятие, стороны, содержание, порядок принятия.
23. Соглашение как акт социального партнерства: понятие, виды, порядок принятия.
24. Переводы на другую работу: понятие и виды. Отличие переводов от перемещения.
25. Содержание трудового договора.
26. Порядок заключения трудового договора и оформление приема на работу.
27. Общие основания прекращения трудового договора.
28. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
29. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с совершением работником виновных действий.
30. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, связанным с совершением работником виновных действий.
31. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
32. Понятие и виды рабочего времени.
33. Понятие и виды режимов рабочего времени.
34. Понятие и виды времени отдыха.
35. Понятие заработной платы и методы ее регулирования. Основные государственные гарантии по оплате труда работников. Минимальный размер оплаты труда.
36. Порядок выплаты заработной платы. Ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы.
37. Меры поощрения работников.

38. Меры дисциплинарного взыскания: понятие, виды, порядок применения, обжалования и снятия.
39. Увольнение как мера дисциплинарного взыскания.
40. Материальная ответственность работника: понятие, виды.
41. Полная материальная ответственность работника.
42. Материальная ответственность работодателя перед работником.
43. Порядок расследования несчастного случая на производстве.
44. Понятие и виды отпусков. Порядок их предоставления.
45. Системы оплаты труда.
46. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Основные обязанности работников и работодателя.
47. Гарантии при расторжении трудового договора, предоставляемые беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями.
48. Командировки: понятие, виды, правовое регулирование.
49. Компенсационные выплаты: понятие, виды, общая характеристика.
50. Понятие охраны труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.
51. Гарантийные выплаты и доплаты.
52. Способы защиты трудовых прав работников (общая характеристика).
53. Государственный надзор и контроль как способ защиты трудовых прав работников.
54. Федеральная инспекция труда. Права и обязанности государственных инспекторов труда.
55. Самозащита работниками трудовых прав как институт трудового права.
56. Общая характеристика трудовых споров: понятие, виды, подведомственность.
57. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам.
58. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде.
59. Примириительные процедуры при разрешении коллективных трудовых споров.
60. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора: понятие, виды, порядок объявления и проведения. Порядок признания забастовки незаконной.

Пример практической задачи.

Иванова, уволенная в связи с сокращением штата организации (п.2 части первой ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации), обратилась в суд с требованием о восстановлении её на работе. В обоснование своих требований работница указала, что работодателем был нарушен установленный трудовым законодательством порядок увольнения, в частности, ей были предложены не все имеющиеся в организации вакантные должности. Работодатель утверждал, что предложил работнице все имеющиеся вакансии; те же

должности, которые были заняты другими работниками на условиях внутреннего совмещения, считаются занятыми и предложены сокращаемым работникам быть не могут.

Какое решение, по Вашему мнению, должен вынести суд в этом случае?

Образец решения практической задачи.

Согласно положениям, ст. 60.2 Трудового кодекса РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. При выполнении дополнительной работы на условиях совмещения должностей в отличие от совместительства заключения другого трудового договора не требуется. При совмещении должностей работник занимает только одну должность, при этом совмещаемая должность, по которой работник определенное время исполняет трудовые обязанности, остается вакантной.

Увольнение в соответствии с п. 2 части первой ст. 81 ТК РФ допускается только в случае, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую работу, имеющуюся у работодателя, которую работник может выполнять с учетом его квалификации, состояния здоровья, опыта работы, образования (п. 29 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»). Соблюдение этого правила обеспечивается возложением на работодателя обязанности по предложению работнику всех вакансий, которые отвечают перечисленным требованиям и имеются у него в данной местности.

Совмещение профессий (должностей) не препятствует заключению трудового договора с работником, отношения с которым подлежат прекращению в случае, если невозможно перевести его на другую работу по такой должности. Поэтому работодатель обязан предлагать увольняемому работнику должность, по которой оформлено совмещение, в целях соблюдения соответствующей процедуры. Кроме того, совмещение профессий (должностей) не требует оформления отдельным трудовым договором и поручение о выполнении дополнительной работы может быть в любое время отменено (ст. 60.2 ТК РФ). Следовательно, отсутствуют препятствия для заключения с увольняемым работником трудового договора на неопределенный срок по этой должности. Обстоятельством, характеризующим должность в качестве вакантной, выступает возможность заключения с лицом бессрочного трудового договора.

В связи с изложенным суд должен принять решение о восстановлении работника на работе в связи с нарушением работодателем установленной трудовым законодательством процедуры увольнения.

Критерии оценки ответа студента на экзамене

Ответ студента на экзамене оценивается одной из следующих оценок: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», которые выставляются по следующим критериям.

Оценки **«отлично»** заслуживает студент, продемонстрировавший всестороннее и глубокое знание учебного и нормативного материала, умеющий свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной кафедрой, усвоивший взаимосвязь основных понятий курса, их значение для приобретаемой профессии, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебного материала, знающим точки зрения различных авторов и умеющим их анализировать.

Ответ студента свидетельствует об освоении им учебной дисциплины в полном объеме и обладании на высоком уровне необходимыми компетенциями, что подтверждается наличием у него:

знаний: признаков общественных отношений, урегулированных нормами трудового права; механизма и средств правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений; российского и международного трудового законодательства, постановлений Европейского Суда по правам человека, Конституционного Суда Российской Федерации, Верховного Суда Российской Федерации по вопросам реализации гражданами трудовых прав и свобод; основных терминов и понятий, относящихся к трудовому праву, нормативного содержания основных источников трудового права;

умений: эффективного использования знаний по разграничению общественных отношений с целью обеспечения законных прав и интересов субъектов трудового права; принимать профессиональные решения и составлять акты правоприменения в точном соответствии с трудовым законодательством и сложившейся судебной практикой; анализировать трудовые и иные связанные с ними правоотношения, являющиеся объектами профессиональной деятельности, юридически правильно квалифицировать относящиеся к ним факты, события и обстоятельства;

навыков: установления правовой природы общественных отношений и отграничению трудовых отношений от отношений, смежных с ними; применения нормативных правовых актов в сфере трудового права и их реализации в профессиональной деятельности; квалификации трудовых и иных связанных с ними правоотношений при применении к ним норм материального и процессуального права.

Оценка **«хорошо»** выставляется студентам, обнаружившим полное знание учебного материала, успешно выполняющим предусмотренные в программе задания, усвоившим основную литературу, рекомендованную кафедрой. Этой оценки, как правило, заслуживают студенты, демонстрирующие систематический характер знаний по дисциплине и способные к их самостоя-

тельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

При ответе студент продемонстрировал освоение учебной дисциплины и обладание на достаточном уровне необходимыми компетенциями, о чем свидетельствует наличие у него перечисленных выше **умений, знаний и навыков**.

На «удовлетворительно» оцениваются ответы студентов, продемонстрировавших необходимые для дальнейшей учебы и предстоящей работы в органах прокуратуры **знания, умения и навыки** не на должном уровне, о чем свидетельствуют существенные погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий. При ответе пропущен ряд важных деталей или, напротив, в ответе затрагивались посторонние вопросы. Ответы на вопросы даны в целом правильно, однако неполно. Логика ответов недостаточно хорошо выстроена.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студентам, обнаружившим существенные пробелы в знаниях основного учебного материала, ответы которых носят несистематизированный, отрывочный, поверхностный характер. Студент не понимает существа излагаемых им вопросов или не может ответить на поставленные вопросы, у него отсутствуют перечисленные выше **знания, умения, навыки**, что не позволило сформировать предусмотренные дисциплиной компетенции.