ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ

Кафедра Государственного, муниципального и экономического управления

Рег. № У17.03-49

«25» 05 2017 г.

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
Протокол от «26» апреля 2017 г.№ 7
И.о. заведующего кафедрой
_____ Б.А. Ковтун
(подпись)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Б1.В.ОД.14 ТРУДОВОЕ ПРАВО

38.03.03 Управление персоналом

профиль:
основной вид деятельности: **организационно-управленческая и экономическая**
дополнительный вид деятельности:

Новосибирск 2017

Паспорт
фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины*	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
Раздел 1. Общая часть трудового права			
1	Общие начала трудового права	ОПК-3, ПК-10	Устный опрос
2	Правоотношения в сфере труда	ОПК-3, ПК-10	Доклады
3	Субъекты трудового права.	ОПК-3, ПК-10	Доклады
4	Социальное партнерство в сфере труда.	ОПК-3, ПК-10	Тестовые задания
5	Правовое регулирование трудоустройства	ОПК-3, ПК-10	Устный опрос
Раздел 2. Особенная часть трудового права			
6	Трудовой договор	ОПК-3, ПК-10	Тестовые задания, ситуационная задача
7	Изменение трудового договора	ОПК-3, ПК-10	Доклады
8	Прекращение трудового договора	ОПК-3, ПК-10	Устный опрос
9	Рабочее время	ОПК-3, ПК-10	Тестовые задания
10	Время отдыха	ОПК-3, ПК-10	Устный опрос
11	Оплата труда	ОПК-3, ПК-10	Тестовые задания
12	Трудовой распорядок и дисциплина труда	ОПК-3, ПК-10	Групповая творческая работа
13	Дисциплинарная ответственность	ОПК-3, ПК-10	Устный опрос
14	Охрана туда	ОПК-3, ПК-10	Тестовые задания, ситуационная задача
15	Материальная ответственность работника	ОПК-3, ПК-10	Устный опрос
16	Материальная ответственность работодателя	ОПК-3, ПК-10	Доклад
17	Защита трудовых прав работников	ОПК-3, ПК-10	Тестовые задания
18	Разрешение индивидуальных трудовых споров	ОПК-3, ПК-10	Доклад
19	Разрешение коллективных трудовых споров	ОПК-3, ПК-10	Доклад

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра Государственного, муниципального и экономического управления

Темы контрольной работы

1. Метод и принципы российского трудового права их особенности.
2. Трудовые правоотношения, их особенности и виды.
3. Профсоюз как представитель трудового коллектива.
4. Коллективные переговоры.
5. Коллективные договора и соглашения
6. Участие работников в управлении организацией.
7. Занятость и занятое население.
8. Правовой статус безработного.
9. Социальная поддержка безработных и членов их семей.
10. Понятие трудового договора, его значение и содержание.
11. Заключение трудового договора. Испытательный срок.
12. Переводы работника: понятие, виды, оформление.
13. Общие основания прекращение трудового договора.
14. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
15. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
16. Защита персональных данных работников.
17. Понятие рабочего времени и его нормативы.
18. Время отдыха и его виды.
19. Отпуск: понятие, виды, порядок предоставления.
20. Понятие заработной платы и способы её регулирования.
21. Нормирование труда.
22. Гарантии и компенсации: понятие, виды и порядок предоставления.
23. Дисциплина труда: понятие, содержание, регулирование.
24. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
25. Дисциплинарная ответственность по трудовому праву: понятие, виды, порядок применения.
26. Поощрение работников.
27. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.
28. Охрана труда: понятие, требования и организация.
29. Обеспечение прав работников на охрану труда.
30. Расследование и учет несчастных случаев.
31. Материальная ответственность работника.
32. Материальная ответственность работодателя.
33. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охрана труда.
34. Самозащита работниками трудовых прав.
35. Федеральная инспекция труда, как орган федерального надзора за соблюдением трудового законодательства.
36. Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства.
37. Трудовой спор: понятие, классификация.
38. Рассмотрение и разрешение индивидуального трудового спора.
39. Рассмотрение и разрешение коллективного трудового спора.
40. Право на забастовку, порядок её организации и проведения.

Критерии оценки:

- отметка «зачтено» - выставляется студенту, если выполнены все требования к написанию и защите контрольной работы: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую

проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

- отметка «не зачтено» – тема контрольной работы не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Устный опрос

Тема: Общие начала трудового права

1. Понятие трудового права.
2. Предмет, метод и система трудового права.
3. Основные принципы трудового права.
4. Источники трудового права.
5. Основания возникновения трудовых правоотношений.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.
- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.
- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;
- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Доклады

Тема: Правоотношения в сфере труда

1. Понятие правоотношений регулируемых трудовым правом
2. Виды правоотношений регулируемых трудовым правом
3. Элементы правоотношений регулируемых трудовым правом
4. Основания возникновения трудовых правоотношений.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.
- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.
- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Доклады

Тема: Субъекты трудового права

1. Понятие и категории субъектов трудового права.
2. Стороны трудовых отношений.
3. Трудовой коллектив.
4. Права и роль профсоюзов.
5. Объединения работодателей.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Тестовые задания

Тема: Социальное партнерство в сфере труда

1. Инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективного договора, соглашения вправе выступать:
   1. Только работники
   2. Только работодатели
   3. Любая из сторон
2. Представители сторон, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение:
   1. 3 дней
   2. 7 дней
   3. 10 дней
3. Стороны должны предоставить имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, со дня получения соответствующего запроса не позднее:
   1. 7 дней
   2. 10 дней
   3. 2-х недель
4. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более:
   1. 1 месяца
   2. 2 месяцев

3. 3 месяцев

5.Основными принципами социального партнерства являются:

1. Равноправие сторон
2. Свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда
3. Добровольность принятия сторонами на себя обязательств
4. Обязанность работодателя заключать коллективный договор

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он ответил на все вопросы теста правильно.
- оценка «хорошо» - если допущена 1ошибка.
- оценка «удовлетворительно» - если допущено 2 ошибки.
- оценка «неудовлетворительно» - если допущено 3 и более ошибок.

Устный опрос

Тема: Правовое регулирование трудоустройство

1. Понятие занятости и занятого населения
2. Правовой статус безработного
3. Социальная поддержка безработных и членов их семей.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.
- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.
- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;
- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Тестовые задания

Тема: Трудовой договор

1. Срочный трудовой договор (контракт) заключается в случаях когда:
   1. Трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения
   2. Предлагает работодатель
   3. Это непосредственно предусмотрено законом
   4. По соглашению сторон трудового договора
2. Фактическое допущение к работе:
   1. Не считается заключением трудового договора
   2. Считается заключением трудового договор.
3. Срок испытания при приеме на работу, не может превышать:
   1. 1 месяца
   2. 3 месяцев

3. 6 месяцев для руководителей организаций, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей обособленных структурных подразделений.

4. Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в случаях:

1. Ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем

2.Сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя

3. Обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации

4. Неисполнения работником возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка обязанностей

5. Восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, решением суда.

5. Вправе ли администрация предприятия, учреждения, организации требовать от работника выполнение работы, необусловленной трудовым договором:

1. Да

2. Нет

Ситуационная задача

Тема: Трудовой договор

У главного врача возник вопрос о расторжении трудового договора по инициативе работника.

Необходимо дать нормативно обоснованный ответ на данный вопрос.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если полностью выполнены задания.
- оценка «хорошо» - допущены 1-2 ошибки в тесте.
- оценка «удовлетворительно» - решена только задача.
- оценка «неудовлетворительно» - более 3-х ошибок в тесте, задача не дано объяснение к задаче.

Доклады

Тема: Изменение трудового договора

1. Понятие и основания изменения трудового договора
2. Перевод и перемещение, виды переводов
3. Отстранение от работы.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.
- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.
- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Устный опрос

Тема: Прекращение трудового договора

- общие основания прекращения трудового договора;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- порядок оформления прекращения трудового договора.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.
- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.
- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;
- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Тестовые задания

Тема: Рабочее время

1. Сторонами хозяйственных правоотношений могут быть …
а) граждане и юридические лица;
б) любые субъекты права;
в) любые субъекты права, обладающие полной дееспособностью;
г) любые субъекты права, кроме несовершеннолетних граждан в возрасте до 16 лет.
2. В соответствии с Конституцией РФ хозяйственное законодательство находится в ведении…
а) РФ;
б) РФ и субъектов федерации;
в) федеральных органов и органов местного самоуправления.
3. Хозяйственное правоотношение возникнуть может из неправомерных действий.
а) может;
б) не может;
в) может, только при условии, что действия впоследствии признанны правомерными;
г) может, при условии, что такие действия являются сделкой.
4. Субъективные права и обязанности сторон составляют … правоотношения.
а) предмет;
б) объект;
в) содержание;
г) условия.

5. Обязательственное правоотношение характеризуется тем, что …
а) является относительным;
б) управомоченному лицу в нем противостоит неограниченный круг обязанных лиц возникает только на основании заключенного договора;
в) обладает содержанием в виде взаимодействия субъектов
6. Объекты, исключенные из хозяйственного оборота
а) участки поверхности Луны и других небесных тел
воздух и вода;
б) боевое оружие и боеприпасы;
в) суда с атомными силовыми установками.
7. К принципам хозяйственного законодательства относится …
а) равенство участников регулируемых отношений
свобода договора;
б) самостоятельная имущественная ответственность участников оборота
реальное исполнение обязательств.
8. Обычаи делового оборота признаются источниками хозяйственного права если …
а) в специальной норме законодательства есть прямая ссылка на обычай
б) в законодательстве имеется пробел;
в) имеется противоречащая обычаю (специальной норме) общая норма законодательства.
9. Учредительный документ акционерного общества
а) положение;
б) устав;
в) устав и учредительный договор;
г) учредительный договор.
10. Удержание имущества должника в соответствии со ст. 359 ГК РФ является …
а) правомерным действием;
б) неправомерным действием;
в) юридическим актом;
г) сделкой.
11. Моментом начала действия трудового договора считается:
а) через 5 дней после подписания.
б) с момента заключения.
в) после государственной регистрации.
г) с момента провозглашения трудового договора.
12. Испытания при приеме на работу не применимо к:
а) лицам пенсионного возраста;
б) военнообязанным;
в) инвалидам;
г) работникам до 18 лет.
13. Виды трудового договора по срокам действия:
а) срочный, бессрочный, на время определенной работы.
б) срочный, бессрочный.
в) краткосрочный, среднесрочный, на время определенной работы.
г) краткосрочный, сезонный, долгосрочный.
14. Трудовой договор может прекратиться по инициативе:
а) собственника, работника, профсоюза.
б) собственника, работника, сотрудников полиции.
в) работника, членов его семьи.
г) профсоюзного органа, начальника отдела кадров.
15. Перевод работника на другое предприятие, или перевод на другую должность возможно при:
а) согласии работника;

б) необходимости рабочего процесса;
в) требовании руководства;
г) строго по решению трудового коллектива.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он ответил на все вопросы теста правильно.
- оценка «хорошо» - если допущена 1-2 ошибки.
- оценка «удовлетворительно» - если допущено 3-4 ошибки.
- оценка «неудовлетворительно» - если допущено 5 и более ошибок.

Устный опрос

Тема: Время отдыха

1. Понятие и виды времени отдыха; перерывы в работе.
2. Выходные и нерабочие праздничные дни.
3. Отпуск; виды отпусков.
4. Порядок предоставления.
5. Отзыв из отпуска.
6. Замена отпуска денежной компенсацией.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если полностью решены все задачи, даны полноценные обоснования. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.
- оценка «хорошо» - решены все задачи, показано знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.
- оценка «удовлетворительно» - решены две из трех задач, заметны затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий.
- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Тестовые задания

Тема: Оплата труда

1. В минимальный размер оплаты труда:
   1. Включаются доплаты и надбавки
   2. Включаются премии и другие поощрительные выплаты
   3. Не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты
2. Условия оплаты труда устанавливаются:
   1. Локальными нормативными актами
   2. Коллективными договорами и соглашениями
   3. Трудовым законодательством
   4. Государственной инспекцией труда
3. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда принимаются:
   1. Работодателем
   2. Работодателем с учетом мнения представительного органа работников

3. Представительным органом работников

4. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за:
   1. 1 месяц
   2. 2 месяца
   3. 3 месяца

5. В соответствии с Положением об оплате труда работников здравоохранения РФ оплата труда работников здравоохранения, находящихся на бюджетном финансировании, состоит из:
   1. Окладов (ставок), повышений
   2. Доплат и надбавок
   3. Части прибыли от платных медицинских услуг
   4. Других выплат стимулирующего характера

6. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать:
   1. 36 часов в неделю
   2. 40 часов в неделю
   3. 42 часов в неделю

7. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более:
   1. 30 часов в неделю
   2. 36 часов в неделю
   3. 38 часов в неделю

8. К работе в ночное время не допускаются:
   1. Инвалиды
   2. Беременные женщины
   3. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет
   4. Работники, моложе 18 лет

9. Время начала и окончания перерыва для отдыха и питания определяется:
   1. Трудовым Кодексом РФ
   2. Правилами внутреннего трудового распорядка
   3. Трудовым договором

10. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее:
   1. 24 часов
   2. 36 часов
   3. 42 часов

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он ответил на все вопросы теста правильно.
- оценка «хорошо» - если допущена 1-2 ошибки.
- оценка «удовлетворительно» - если допущено 3-4 ошибки.
- оценка «неудовлетворительно» - если допущено 5 и более ошибок.

Устный опрос

Тема: Дисциплинарная ответственность

- понятие и виды дисциплинарной ответственности работников;
- порядок применения дисциплинарных взысканий;
- виды дисциплинарных взысканий; снятие дисциплинарных взысканий.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если полностью решены все задачи, даны полноценные обоснования. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - решены все задачи, показано знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - решены две из трех задач, заметны затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий.

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Групповая творческая работа

Тема: Трудовой распорядок и дисциплина труда

Разделившись на группы, студентам предлагается решить тест и предложить трудовой распорядок для «собственной» организации.

1. Работники обязаны:
   1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности
   2. Создавать условия для роста производительности труда
   3. Соблюдать трудовую дисциплину
   4. Выполнять установленные нормы труда
   5. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка
2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются:
   1. Работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации
   2. Представительным органом работников организации
   3. Общим собранием (конференцией) работников
   4. Государственной инспекцией труда
3. За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:
   1. Предупреждение
   2. Замечание
   3. Выговор
   4. Строгий выговор
   5. Перевод на нижеоплачиваемую работу
   6. Увольнение по соответствующим основаниям
4. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться:
   1. Тяжесть совершенного проступка
   2. Квалификация работника
   3. Обстоятельства, при которых совершен дисциплинарный проступок
   4. Предшествующая работа и поведение работника
5. По общему правилу дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее:
   1. 1 месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка
   2. 3 месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка
   3. 6 месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка

Критерии оценки:

- «отлично» - если студенты полностью справились с поставленной задачей, презентовали ответ
- «хорошо» - работа выполнена правильно, но допущены несущественные ошибки в оформлении.
-«удовлетворительно» - студенты допустили серьезные ошибки при выполнении задания.
- «неудовлетворительно» - студенты не работали на занятии, полное незнание материала.

Тестовые задания

Тема: Охрана труда

1. Контроль за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты возлагается на:
   1. Соответствующий выборный профсоюзный орган
   2. Работодателя
   3. Государственную инспекцию труда
2. Работодатель обязан обеспечить:
   1. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда
   2. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты
   3. Возмещение вреда, причиненного работником увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей
   4. Установление процента утраты профессиональной трудоспособности работников
   5. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.
3. Работник обязан:
   1. Обеспечить обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний
   2. Соблюдать требования охраны труда
   3. Правильно применять средства коллективной и индивидуальной защиты
4. Экономический механизм обеспечения охраны труда включает:
   1. Планирование и финансирование мероприятий по охране труда
   2. Обеспечение экономической заинтересованности работника во внедрении более совершенных средств охраны труда
   3. Наступление экономической ответственности работодателя за необеспечение безопасных условий и охраны труда
5. Создается служба охраны труда или водится должность специалиста по охране труда у работодателя численность работников которого:
   1. Более 10 человек
   2. Более 50 человек

Ситуационная задача

Тема: Охрана труда

У главного врача при обсуждении разработки мер по соблюдению требования охраны труда возник вопрос об обязанностях работника в соответствующей области.

Необходимо дать нормативно обоснованный ответ на данный вопрос.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если полностью выполнены задания.
- оценка «хорошо» - допущены 1-2 ошибки в тесте.
- оценка «удовлетворительно» - решена только задача.

- оценка «неудовлетворительно» - более 3-х ошибок в тесте, задача не дано объяснение к задаче.

Устный опрос

Тема: Материальная ответственность работника

1. Понятие и виды материальной ответственности работника;
2. пределы материальной ответственности работника;
3. порядок определения размера причиненного ущерба;
4. порядок взыскания ущерба.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.
- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы.
- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;
- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Доклад

Тема: Материальная ответственность работодателя

Понятие и виды материальной ответственности работодателя.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.
- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы.
- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;
- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Тестовые задания

Тема: Защита трудовых прав работников

1. Нормальная продолжительность рабочего времени относительно законодательства не может превышать …

1)8 часов в день
2)8 часов в смену
3)40 часов в неделю
4)28 календарных дней в месяц
5)300 календарных дней в год
2. В случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника, если это влечет за собой невозможность исполнения им обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, последний …
1)может уволить работника в соответствии с п. 7 ч.1 ст.77 ТК РФ
2)может отстранить работника от работы с сохранением средней заработной платы
3)обязан отстранить работника от работы без начисления заработной платы
3. Если одно из подразделений организации расположено в другой местности, перевод туда работника этой организации …
1)возможен без согласия работника
2)возможен только с согласия работника
3)невозможен
4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора …
1)не допускается
2)допускается по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ
3)допускается только по инициативе работодателя в случаях, установленных ТК РФ
5. Правоотношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами, являются …
1)предшествующими трудовым правоотношениям
2)сопутствующими трудовым правоотношениям
3)вытекающими из трудовых правоотношений
6. Состав комиссии по расследованию несчастных случаев утверждается …
1)приказом (распоряжением) работодателя, если иное не предусмотрено ТК РФ
2)приказом федеральной инспекции труда
3)совместным актом работодателя и представительного органа работников, если иное не предусмотрено ТК РФ
7. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты обеспечивается …
1)представительным органом работников (выборным органом первичной организации)
2)федеральной инспекцией труда
3)работодателем
8. Производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к травме – это … производственный фактор
1)вредный
2)опасный
3)тяжелый
9. Оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда – это …
1)аттестация рабочих мест по условиям труда
2)сертификация рабочих мест по условиям труда
3)экспертиза условий труда
10. КТС избирает из своего состава председателя …
1)заместителя председателя и секретаря
2)и заместителя председателя комиссии
3)и секретаря комиссии

11. КТС обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение … дней со дня подачи работником заявления
1)семи календарных
2)10 календарных
3)10 рабочих
12. Комиссия по трудовым спорам …
1)назначается работодателем
2)формируется из разного числа представителей, назначенных работодателем и избранных работниками
3)избирается на общем собрании (конференции) коллектива работников
13. При разрешении коллективного трудового спора обязательным является его рассмотрение …
1)примирительной комиссией
2)посредником
3)трудовым арбитражем
14. Решение примирительной комиссии по коллективному трудовому спору оформляется …
1)актом
2)протоколом
3)постановлением
15. Решение КТС может быть обжаловано в суд в …
1)семидневный срок со дня провозглашения
2)10-дневный срок со дня выдачи копии решения
3)двухнедельный срок со дня вынесения решения
16. Квота для приема на работу устанавливается для …
1)лиц, освобожденных из мест лишения свободы
2)инвалидов
3)Жен (мужей) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы
17. Считаются занятыми лица, проходящие курс обучения в образовательных учреждения общего, начального, среднего и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях …
1)по очной и очно-заочной (вечерней) формах
2)только по очной форме
3)по любой форме
18. При обращении к работодателю граждан, имеющих направление службы занятости работодатель …
1)имеет право принимать таких лиц на работу на равных основаниях с гражданами, непосредственно обратившимися к нему
2)обязан принять таких лиц на работу в приоритетном порядке
должен заключить с такими лицами трудовой договор с установлением испытательного срока
19. С лицами, поступающими на работу по совместительству, и с лицами, обучающимися по очной форме обучения, срочный трудовой договор заключается …
1)в обязательном порядке
2)по соглашению сторон договора
3)только по инициативе работника
20. При смене собственника имущества организации новый собственник может расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителем и главным бухгалтером в …
1)любой момент по желанию нового собственника
2)течение 7 дней со дня возникновения у него права собственности
3)течение 1 месяца со дня возникновения у него права собственности
4)течение 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он ответил на все вопросы теста правильно.
- оценка «хорошо» - если допущена 1-2 ошибки.
- оценка «удовлетворительно» - если допущено 3-4 ошибки.
- оценка «неудовлетворительно» - если допущено 5 и более ошибок.

Доклад

Тема: Разрешение индивидуальных трудовых споров

Понятие, стороны и причины индивидуального трудового спора
Рассмотрение индивидуального трудового спора комиссией по трудовым спорам
Рассмотрение спора судом
Исполнение принятого решения.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.
- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы.
- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;
- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Доклад

Тема: Разрешение коллективных трудовых споров

Понятие, виды и стороны коллективного спора
Этапы разрешения коллективного трудового спора
Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.
- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы.
- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Вопросы к экзамену

1. Предмет и метод регулирования трудового права России.
2. Принципы трудового права и их значение. Система источников трудового права.
3. Принудительный труд: понятие и черты.
4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.
5. Правовой статус безработного.
6. Социальная поддержка безработного и членов его семьи.
7. Физические лица как субъекты трудового права.
8. Работника как субъект трудового права.
9. Работодатель как субъект трудового права.
10. Профсоюз как субъект трудового права.
11. Объединения работодателей как субъект трудового права.
12. Правовой статус работника.
13. Правовой статус работодателя.
14. Основания возникновения трудовых отношений.
15. Порядок ведения коллективных переговоров. Их завершение.
16. Коллективный договор: понятие, стороны, значение.
17. Содержание, структура и порядок заключения коллективного договора.
18. Участие работников в управлении организацией.
19. Трудовой договор: понятие, виды, форма.
20. Содержание трудового договора.
21. Испытание при приеме на работу и его результат.
22. Оформление трудовых отношений.
23. Перевод, перемещение, отстранение от работы.
24. Отстранение от работы.
25. Прекращение трудового договора: понятие, общие основания.
26. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
27. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
28. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
29. Персональные данные работника: понятие, виды, хранение, использование и передача.
30. Понятие и виды рабочего времени.
31. Режим рабочего времени.
32. Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в течение смены.
33. Ежегодный оплачиваемый отпуск: понятие, продолжительность, порядок предоставления.
34. Понятие и правовое регулирование оплаты труда работников.
35. Системы заработной платы.
36. Тарифная система оплаты труда: понятие, сфера применения, основные элементы.
37. Нормирование труда.
38. Гарантийные выплаты и доплаты.
39. Компенсационные выплаты и порядок их предоставления.
40. Трудовой распорядок организации.
41. Дисциплинарные взыскания: виды, основание, порядок и последствия применения.
42. Поощрение работников.

43. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.
44. Охрана труда и ее правовое регулирование.
45. Обязанности работника в сфере охраны труда.
46. Обязанности работодателя в сфере охраны труда.
47. Расследование и учет несчастных случаев.
48. Материальная ответственность работодателя перед работником.
49. Индивидуальные трудовые споры и порядок их разрешения.
50. Материальная ответственность работника.
51. Материальная ответственность работодателя.
52. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.
53. Федеральная инспекция труда: статус, полномочия и роль в защите трудовых прав работников.
54. Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства.
55. Способы защиты трудовых прав работников.
56. Самозащита работниками трудовых прав.
57. Понятие, основные причины и виды трудовых споров.
58. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров.
59. Рассмотрение и разрешение коллективного трудового спора.
60. Право на забастовку и его реализация.

Критерии оценки знаний студентов на экзамене:

– отметка **«отлично»** выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

– отметка **«хорошо»** выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

– отметка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, демонстрирует недостаточно систематизированные теоретические знания программного материала, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

– отметка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки при его изложении, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

МАТРИЦА СООТВЕТСТВИЯ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ УРОВНЮ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Критерии оценки	Уровень сформированности компетенций
Оценка по пятибалльной системе	
«*Отлично*»	«*Высокий уровень*»
«*Хорошо*»	«*Повышенный уровень*»
«*Удовлетворительно*»	«*Пороговый уровень*»
«*Неудовлетворительно*»	«*Не достаточный*»
Оценка по системе «зачет – незачет»	
«*Зачтено*»	«*Достаточный*»
«*Не зачтено*»	«*Не достаточный*»

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

1. Положение «О балльно-рейтинговой системе аттестации студентов»: СМК ПНД 08-01-2015, введено приказом от 28.09.2011 №371-О, утверждено ректором 12.10.2015 г. (http://nsau.edu.ru/file/403: режим доступа свободный);

2. Положение «О проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся в ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ»: СМК ПНД 77-01-2015, введено в действие приказом от 03.08.2015 №268а-О (http://nsau.edu.ru/file/104821: режим доступа свободный).

Составитель  Д.Н. Безрядин

подпись

«25» апреля 2017 г.