

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Агафонов Александр Викторович
Должность: директор филиала
Дата подписания: 03.11.2023 15:18:30
Уникальный программный ключ:
2539477a8ecf706d19eff164bc411eb6d7e4ab06

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ЧЕБОКСАРСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
МОСКОВСКОГО ПОЛИТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА**

Кафедра Право



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«ТРУДОВОЕ ПРАВО»

(наименование дисциплины)

Направление подготовки	40.03.01-Юриспруденция (код и наименование направления подготовки)
Направленность подготовки	Гражданско-правовой (наименование профиля подготовки)
Квалификация выпускника	бакалавр
Форма обучения	очная и очно-заочная

Чебоксары, 2020

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с:

- федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция (уровень бакалавриата), утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 1 декабря 2016 г. № 1511 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция (уровень бакалавриата)»

- приказом Минобрнауки России от 05.04.2017 № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

- учебным планом (очной, очно-заочной) по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция.

Автор Скворцова Надежда Николаевна, кандидат юридических наук, доцент кафедры Право

(указать ФИО, ученую степень, ученое звание или должность)

Программа одобрена на заседании кафедры Право (протокол № 9 от 16.05.2020).

1. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Целями освоения дисциплины «Трудовое право» являются:

формирование у обучающихся систематизированных научных представлений о содержании юридических норм, регулирующих отношения в сфере труда РФ, в раскрытии важнейших правовых положений и принципов, регулирующих многоуровневые вопросы трудового права.

Основные задачи дисциплины: изучение закономерностей возникновения основных правоотношений в сфере труда и их содержания; сущности и функции основных принципов и источников трудового права; реализации конституционного права на труд; формирование навыков анализа юридических фактов и возникающих в связи с ними правовых отношений в сфере труда; навыков толкования и правильного применения правовых норм; навыков принимать решения.

1.2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Код компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
		Знать	Уметь	Владеть
ОПК-1	способностью соблюдать законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации	закономерности возникновения основных правоотношений в сфере труда и их содержание; исторические этапы развития трудового права России и особенности становления и развития трудового права зарубежных стран; сущность и функции основных принципов и источников трудового права; систему отрасли трудового права; реализацию конституционного права на труд; роль государства в системе	оперировать юридическими понятиями и категориями трудового права; правильно составлять и оформлять юридические документы; правильно ставить вопросы, подлежащие разрешению	юридической терминологией; навыками работы с правовыми актами в сфере трудовых правоотношений; навыками: анализа

		социального партнерства; механизм и причины возникновения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров; основные положения отдельных институтов трудового права		
ПК-8	готовностью к выполнению должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества, государств	основные положения трудового законодательства, объем прав и обязанностей субъектов правоотношений и основные меры правового воздействия в случае нарушения законодательства	применять нормы трудового права в различных правовых ситуациях	навыками претензионно-исковой работы по защите трудовых прав

2. Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина 1ББ32 «Трудовое право» реализуется в рамках базовой части учебного плана обучающихся по очной и очно-заочной форм обучения. Преподается по очной форме обучения – 4-м семестре, по очно-заочной форме обучения – в 4-м семестре.

Освоение дисциплины «Трудовое право» основывается на знаниях, умениях и навыках, приобретенных при изучении таких дисциплин как: философии, теории государства и права, гражданское право, римского права, конституционного права.

Дисциплина «Трудовое право» является предшествующей для таких дисциплин, как: право социального обеспечения, адвокатура, а также для прохождения обучающимися производственной и преддипломной практик, государственной итоговой аттестации.

3. Объём дисциплины в зачётных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем и на самостоятельную работу обучающихся.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц - 144 академических часа, из них

Семестр	Форма обучения	Распределение часов				РГР, КР, КП	Форма контроля
		Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа		
4	Очная	18	-	36	54	-	экзамен - 36
4	Очно-заочная	18	-	18	72	-	экзамен - 36

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий

Очная форма обучения для набора 2020г.

Тема (раздел)	Распределение часов			Самостоятельная работа	Формируемые компетенции (код)
	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия		
1. Понятие, предмет, метод и система трудового права	2	-	2	3	ОПК-1 ПК-8
2. Источники трудового права	-	-	2	3	ОПК-1 ПК-8
3. Принципы трудового права	2	-	2	3	ОПК-1 ПК-8
4. Субъекты трудового права	-	-	2	3	ОПК-1 ПК-8
5. Права профсоюзов в сфере трудовых отношений	2	-	2	3	ОПК-1 ПК-8
6. Правоотношения в сфере трудового права	-	-	2	3	ОПК-1 ПК-8
7. Социальное партнерство в сфере труда	2	-	2	3	ОПК-1 ПК-8
8. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	-	-	2	3	ОПК-1 ПК-8
9. Трудовой договор	2		2	3	ОПК-1 ПК-8
10. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	-		2	3	ОПК-1 ПК-8
11. Рабочее время и время отдыха	-		2	3	ОПК-1 ПК-8
12. Заработная плата и нормирование труда	2		2	3	ОПК-1 ПК-8
13. Гарантии и компенсации	-		2	3	ОПК-1 ПК-8
14. Дисциплина труда	2		2	3	ОПК-1 ПК-8
15. Материальная ответственность сторон трудового договора	-		2	4	ОПК-1 ПК-8

16. Охрана труда, Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства	2		2	4	ОПК-1 ПК-8
17. Трудовые споры и порядок их рассмотрения	2		4	4	ОПК-1 ПК-8
Итого	18	-	36	54	
Экзамен	-	-	-	-	ОПК-1 ПК-8

Очно-заочная форма обучения для набора 2020г.

Тема (раздел)	Распределение часов			Самостоя- тельная работа	Формируемые компетенции (код)
	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия		
1. Понятие, предмет, метод и система трудового права	2	-	-	4	ОПК-1 ПК-8
2. Источники трудового права	-	-	2	4	ОПК-1 ПК-8
3. Принципы трудового права	2	-	-	4	ОПК-1 ПК-8
4. Субъекты трудового права	-	-	2	4	ОПК-1 ПК-8
5. Права профсоюзов в сфере трудовых отношений	2	-	-	4	ОПК-1 ПК-8
6. Правоотношения в сфере трудового права	-	-	2	4	ОПК-1 ПК-8
7. Социальное партнерство в сфере труда	2	-	-	4	ОПК-1 ПК-8
8. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	-	-	2	4	ОПК-1 ПК-8
9. Трудовой договор	2	-	-	4	ОПК-1 ПК-8
10. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	-	-	2	4	ОПК-1 ПК-8
11. Рабочее время и время отдыха	-	-	2	4	ОПК-1 ПК-8
12. Заработная плата и нормирование труда	2	-	-	4	ОПК-1 ПК-8
13. Гарантии и компенсации	-	-	2	4	ОПК-1 ПК-8
14. Дисциплина труда	2	-	-	4	ОПК-1 ПК-8
15. Материальная ответственность сторон трудового договора	-	-	2	4	ОПК-1 ПК-8
16. Охрана труда, Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства	2	-	-	6	ОПК-1 ПК-8

17. Трудовые споры и порядок их рассмотрения	2	-	2	6	ОПК-1 ПК-8
Итого	18	-	18	72	
Экзамен	-	-	-	-	ОПК-1 ПК-8

Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права

Понятие труда и его роль в жизни общества. Формы собственности и формы общественной организации труда.

Понятие трудового права и его место в общей системе права. Предмет трудового права: трудовые отношения работников и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Метод трудового права как отрасли права.

Система трудового права как отрасли права. Сфера действия норм трудового права. Соотношение трудового права с другими смежными отраслями права (гражданским, административным, предпринимательским, правом социального обеспечения).

Цели и задачи трудового законодательства.

Роль и функции трудового права.

Становление и развитие трудового права России.

Предмет и система науки трудового права. Соотношение системы науки трудового права и системы отрасли и трудового законодательства.

Тема 2. Источники трудового права

Понятие источников трудового права, их классификация и виды.

Система источников трудового права и ее особенности.

Всеобщая Декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948г.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах.

Международный пакт о гражданских и политических правах.

Декларация МОТ 1998 г. об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации. Соглашение стран СНГ.

Декларация прав и свобод человека и гражданина, принятая Верховным Советом РСФСР от 22 ноября 1991 г.

Конституция Российской Федерации как источник трудового права.

Трудовой кодекс РФ. Его общая характеристика.

Общая характеристика важнейших федеральных законов как источников трудового права: Федерального закона от 8 декабря 1995 года «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Закона РФ от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации» и др.

Соотношение законодательства РФ и законодательства субъектов в составе РФ о труде. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в правовом регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Единство и дифференциация в правовом регулировании условий труда. Факторы дифференциации. Общее и специальное законодательство о труде. Виды специальных норм. Действие источников трудового права во времени, в пространстве.

Подзаконные нормативные акты, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения: Указы Президента РФ; постановления и распоряжения Правительства РФ, содержащие нормы трудового права; нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти.

Формы, содержание и значение коллективно-договорного регулирования трудовых отношений: генеральное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное соглашения; коллективные договоры и другие формы локального регулирования трудовых отношений и их значение в условиях рыночной экономики.

Акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем.

Тема 3. Принципы трудового права

Понятие и классификация правовых принципов.

Принципы правового регулирования труда и принципы трудового права. Их содержание.

Соотношение правовых принципов регулирования трудовых отношений с субъективными правами и обязанностями.

Понятие гарантий основных трудовых прав и свобод.

Тема 4. Субъекты трудового права

Понятие и классификация субъектов трудового права, их виды.

Правовой статус субъектов и его содержание: трудовая правоспособность, субъективные права и обязанности, гарантии этих прав и обязанностей. Деликтоспособность субъектов трудового права.

Работодатель как субъект трудового права.

Граждане как субъекты трудового права. Собственник или уполномоченные им органы (руководитель организации) как субъекты трудового права. Полномочия руководителя организации.

Выборные профсоюзные органы в организациях и другие представительные органы работников, как субъекты трудового права.

Тема 5. Права профсоюзов в сфере трудовых отношений

Право граждан на объединение в профессиональные союзы в целях защиты своих экономических и социальных интересов.

Законодательство о правах профсоюзов и гарантиях их деятельности.

Основные функции профсоюзов: представительная и защитная функции профсоюзов и главные направления их реализации.

Основные права выборных профсоюзных органов организации в области установления и применения условий труда.

Право профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Гарантии прав профессиональных союзов. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа.

Тема 6. Правоотношения в сфере трудового права

Понятие и система правоотношений по трудовому праву. Понятие трудового правоотношения и его отличие от иных непосредственно связанных с ним правоотношений, возникающих в связи с применением труда.

Субъекты трудового правоотношения. Содержание трудового правоотношения. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате - избрания (выборов) на должность; избрания по конкурсу; назначения на должность или утверждения в должности. Общая характеристика правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми. Правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству

Правоотношения по организации труда и управлению трудом. Правоотношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений. Правоотношения по подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя.

Правоотношения по надзору и контролю (в том числе и профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая и законодательство об охране труда).

Правоотношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда.

Тема 7. Социальное партнерство в сфере труда

Право работников на защиту своих экономических и социальных интересов, на ведение коллективных переговоров.

Право работников на участие в управлении организацией.

Основные формы участия работников в управлении организацией.

Понятие социального партнерства в сфере труда и его значение.

Генеральное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное соглашения и коллективные договоры как важнейшие формы обеспечения системы социального партнерства в сфере регулирования трудовых отношений. Их роль в условиях рыночных отношений.

Основные принципы социального партнерства. Стороны социального партнерства. Система социального партнерства. Формы социального партнерства. Представители работников и работодателей. Органы социального партнерства. Коллективные переговоры.

Понятие коллективного договора, его содержание и структура. Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения. Действие коллективного договора. Изменение и дополнение коллективного договора.

Понятие соглашения. Виды соглашений. Содержание и структура соглашений. Порядок разработки проекта соглашения и его заключения. Действие соглашения. Изменение и дополнение соглашения.

Регистрация коллективного договора, соглашения. Контроль за выполнением коллективного договора и соглашения.

Тема 8. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Основные направления государственной политики в области занятости населения. Государственные органы занятости и их полномочия.

Общая характеристика законодательства о занятости населения.

Понятие занятости. Круг граждан, считающихся занятыми.

Понятие безработного.

Понятие подходящей работы.

Право граждан на трудоустройство через посредничество органов занятости.

Дополнительные гарантии трудоустройства для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поисках работы.

Квотирование рабочих мест.

Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка граждан, зарегистрированных в органах занятости населения.

Гарантии материальной и социальной поддержки граждан, потерявших работу, впервые ищущих работу или желающих возобновить трудовую деятельность.

Тема 9. Трудовой договор

Трудовой договор как одна из форм реализации принципа свободы труда.

Понятие и стороны трудового договора.

Роль и значение трудового договора в современных условиях.

Содержание трудового договора: а) условия трудового договора, определяемые соглашением сторон: б) условия трудового договора,

вытекающие из Трудового кодекса РФ, федеральных законов, и иных нормативных правовых актов.

Заключение трудового договора. Вступление трудового договора в силу. Гарантии при заключении трудового договора. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Трудовая книжка. Форма трудового договора. Оформление приема на работу.

Испытание при приеме на работу и его правовые последствия. Виды трудовых договоров по срокам. Срочный трудовой договор. Особенности отдельных видов трудовых договоров: педагогических работников; с надомниками (о работе на дому); для работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; о работе по совместительству; при приеме на сезонные работы; с работниками, заключившими трудовой договор на срок до двух месяцев, с федеральными государственными служащими и др.

Аттестация работников: понятие и значение ее проведения. Круг аттестуемых.

Организация аттестации и порядок ее проведения.

Правовые последствия аттестации. Гарантии для работников при аттестации.

Порядок рассмотрения споров по результатам аттестации.

Изменение трудового договора.

Перевод на другую работу: понятие перевода и его отличие от перемещения.

Виды переводов на другую работу.

Основания и условия перевода на другую работу, в другую организацию и в другую местность.

Переводы по инициативе работодателя и по инициативе самого работника.

Постоянные и временные переводы.

Изменение существенных условий трудового договора.

Отстранение от работы.

Общие основания прекращения трудового договора

Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Расторжение срочного трудового договора.

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

Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым Кодексом или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора.

Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.

Дополнительные юридические гарантии при увольнении для некоторых категорий работников.

Порядок увольнения и производство расчета. Выходные пособия.

Правовые последствия незаконного перевода и увольнения работников.

Понятие персональных данных работника. Обработка персональных данных работника. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты. Хранение и использование персональных данных работников. Передача персональных данных работника. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя.

Тема 10. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Ученический договор. Его содержание, срок, форма и действие. Время ученичества. Оплата ученичества. Недействительность условий ученического договора.

Права и обязанности сторон ученического договора.

Тема 11. Рабочее время и время отдыха

Понятие рабочего времени и значение его правового регулирования. Виды рабочего времени.

Понятие и виды рабочей недели, рабочей смены, рабочего дня. Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего дня, неполное рабочее время. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней. Работа в ночное время. Продолжительность ежедневной работы (смены).

Режим и учет рабочего времени, порядок его установления. Ненормированный рабочий день, гибкие графики работы, сменная работа, вахтовый метод организации работ, разделение рабочего дня на части.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника (совместительство).

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа). Понятие сверхурочных работ, случаи их допущения и порядок разрешения сверхурочных работ.

Понятие времени отдыха. Виды времени отдыха: перерывы для отдыха и питания; еженедельный непрерывный отдых; выходные дни; нерабочие праздничные дни, отпуска.

Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Право работника на отпуск и гарантии его реализации. Виды отпусков. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Ежегодные дополнительные отпуска и их виды.

Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, очередность их предоставления. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска. Замена отпуска денежной компенсацией. Реализация права на отпуск при увольнении работника. Учебные отпуска работникам, совмещающим работу с обучением. Отпуск без сохранения заработной платы и порядок его предоставления.

Тема 12. Заработная плата и нормирование труда

Основные государственные гарантии по оплате труда работников. Формы оплаты труда. Установление минимальной заработной платы.

Тарифная система оплаты труда и ее элементы.

Системы заработной платы: сдельная, повременная и их разновидности.

Стимулирующие выплаты.

Оплата труда при отклонениях от установленных нормальных условий труда: оплата труда руководителей организации, их заместителей и главных бухгалтеров; оплата труда в особых условиях; оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями; оплата труда в других случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных; оплата труда при выполнении работ различной квалификации; оплата труда при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника; оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени; оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата труда в ночное время, оплата труда при невыполнении норм труда (должностных обязанностей); оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком; оплата времени простоя; оплата труда при освоении новых производств (продукции).

Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.

Ограничение удержаний из заработной платы.

Исчисление средней заработной платы.

Правовая охрана заработной платы. Сроки расчета при увольнении. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника.

Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.

Нормы труда. Разработка и порядок утверждения типовых норм труда. Введение, замена и пересмотр норм труда.

Тема 13. Гарантии и компенсации

Понятие гарантий и компенсаций. Случаи предоставления гарантий и компенсаций:

- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом.

Понятие гарантий и компенсаций. Случаи предоставления гарантий и компенсаций:

- при направлении в служебные командировки;

Тема 14. Дисциплина труда

Понятие трудового распорядка организации.

Обязанность работников соблюдать трудовую дисциплину.

Понятие и значение трудовой дисциплины. Методы ее обеспечения.

Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.

Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка организации.

Основные нормативные акты о дисциплине труда. Уставы и положения и дисциплине.

Трудовые обязанности работников и обязанности работодателя.

Поощрения за труд и их значение. Виды, основания и порядок применения поощрений.

Дисциплинарная ответственность работников. Дисциплинарный проступок. Виды дисциплинарной ответственности работников: общая и специальная.

Порядок применения дисциплинарных взысканий. Снятие дисциплинарного взыскания.

Тема 15. Материальная ответственность сторон трудового договора

Понятие и значение материальной ответственности работников за ущерб, причиненный организации. Ее отличие от гражданско-правовой ответственности. Основание и условия привлечения к материальной ответственности работников.

Виды материальной ответственности работников и ее пределы.

Полная материальная ответственность: индивидуальная и коллективная (бригадная) материальная ответственность. Определение размера ущерба и порядок его возмещения.

Материальная ответственность работодателя перед работником и ее виды.

Тема 16. Охрана труда, надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства

Понятие, содержание и значение охраны труда как правового института.

Основные направления государственной политики в области охраны труда.

Требования охраны труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Обязанности работника в области охраны труда. Право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены.

Специальные правила по охране труда женщин, лиц с семейными обязанностями: запрещение применения труда женщин на тяжелых, вредных и подземных работах; предельные нормы переноски и передвижения тяжестей; специальные правила по охране труда беременных женщин, кормящих матерей и женщин, имеющих детей.

Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.

Медицинские осмотры некоторых категорий работников.

Охрана труда лиц с пониженной трудоспособностью, инвалидов и пенсионеров.

Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

Государственные органы надзора и контроля за охраной труда и соблюдением трудового законодательства. Федеральная инспекция труда, ее задачи и функции, права и обязанности. Специализированные инспекции труда, их полномочия.

Защита трудовых прав работников профессиональными союзами. Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Тема 17. Трудовые споры и порядок их рассмотрения

Самозащита работниками трудовых прав.

Понятие, причины и виды трудовых споров. Классификация трудовых споров.

Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Подведомственность трудовых споров. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Организация КТС, ее компетенция. Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС.

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде.

Исковые и процессуальные сроки разрешения дел в органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Порядок исполнения решений КТС и судебных решений по индивидуальным трудовым спорам.

Понятие и виды коллективных трудовых споров. Органы и порядок разрешения коллективного трудового спора. Примириательные процедуры: рассмотрение коллективного трудового спора примириительной комиссией,

рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора. Участие Службы по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров.

Сроки рассмотрения споров в указанных органах и порядок их образования.

Ведение документации при разрешении коллективного трудового спора.

Забастовка как крайняя мера разрешения коллективного трудового спора. Объявление забастовки. Орган, возглавляющий забастовку, его обязанности в период забастовки.

Признание забастовки незаконной и ее правовые последствия.

Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки. Запрещение локаута.

Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах: за уклонение от участия в примирительных процедурах; за невыполнение соглашения; за незаконные забастовки.

5. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины

Методика преподавания дисциплины и реализация компетентностного подхода в изложении и восприятии материала предусматривает использование следующих активных и интерактивных форм проведения групповых, индивидуальных, аудиторных занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся:

- встречи с представителями российских и зарубежных компаний, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов

- деловые и ролевые игры, разбор конкретных ситуаций

Под **деловой игрой** понимается метод имитации принятия решений или совершения действий в различных правовых ситуациях, осуществляемый по заданным преподавателем правилам группой студентов, в том числе при наличии конфликтных ситуаций или информационной неопределённости.

Под **ролевой игрой** понимается интерактивный метод, который позволяет обучаться на собственном опыте путем специально организованного и регулируемого “проживания” профессиональной ситуации.

Под **разбором конкретных ситуаций** понимается техника обучения, использующая описание правовых ситуаций, при которой обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них.

По дисциплине «Трудовое право» доля занятий, проводимых в интерактивной форме составляет 24 % от общего числа аудиторных занятий:

Вид занятия	Тема занятия	Количество	Интерактивная	Формируемые
-------------	--------------	------------	---------------	-------------

		часов	форма	компетенции (код)
Практическое занятие	Субъекты трудового права	2	Разбор конкретной ситуации работник и работодатель	ОПК-1 ПК-8
Практическое занятие	Права профсоюзов в сфере трудовых отношений	2	Деловая игра «Обращение в профсоюз»	ОПК-1 ПК-8
Практическое занятие	Правоотношения в сфере трудового права	2	Встреча с представителями инспекции по труду	ОПК-1 ПК-8
Практическое занятие	Правовое регулирование занятости и трудоустройства	2	Встреча с представителями Центра занятости населения по городу Чебоксары	ОПК-1 ПК-8
Практическое занятие	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	2	Разбор конкретных ситуаций, связанных с повышением квалификации юристов в организации	ОПК-1 ПК-8
Практическое занятие	Материальная ответственность сторон трудового договора	2	Деловая игра «Регресс в трудовых отношениях»	ОПК-1 ПК-8
Практическое занятие	Трудовые споры и порядок их рассмотрения	2	Деловая игра «Трудовой спор в КТС»	ОПК-1 ПК-8

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

Самостоятельная работа обучающихся предусмотрена учебным планом по дисциплине в объеме 54 часов (очная форма обучения) и 72 часов (очно-заочная форма обучения).

По каждой теме дисциплины предлагается вопрос, отнесенный на самостоятельное изучение

Номер темы	Наименование темы	Вопрос на самостоятельное изучение
1	Понятие, предмет, метод и система трудового права	Задачи науки трудового права на современном этапе.

2	Источники трудового права	Место и значение руководящих постановлений высших судебных органов в применении норм трудового законодательства.
3	Принципы трудового права	Конкретизация принципов трудового права в институтах данной отрасли.
4	Субъекты трудового права	Социальные партнеры на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях и другие субъекты трудового права.
5	Права профсоюзов в сфере трудовых отношений	Ответственность за нарушение прав профсоюзов.
6	Правоотношения в сфере трудового права	Правоотношения по разрешению трудовых споров.
7	Социальное партнерство в сфере труда	Ответственность сторон социального партнерства.
8	Правовое регулирование занятости и трудоустройства	Правовой статус безработного, его права и обязанности.
9	Трудовой договор	Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.
10	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	Основания расторжения ученического договора.
11	Рабочее время и время отдыха	Случаи предоставления по заявлению работника отпуска без сохранения заработной платы в обязательном порядке.
12	Заработная плата и нормирование труда	Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки.
13	Гарантии и компенсации	Понятие гарантий и компенсаций. Случаи предоставления гарантий и компенсаций: при направлении в служебные командировки
14	Дисциплина труда	Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителя по требованию представительного органа работников.
15	Материальная ответственность сторон трудового договора	Возмещение морального вреда.
16	Охрана труда, Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства	Ответственность должностных лиц организаций за нарушение правил по охране труда и нарушение трудового законодательства.
17	Трудовые споры и порядок их	Порядок привлечения к ответственности.

Индивидуальные задания:

1. Свобода труда. Трудовой договор как одна из форм реализации права свободно распоряжаться своими способностями к труду.
2. Стороны и содержание трудового договора.
3. Юридические гарантии при приеме на работу и порядок заключения трудового договора.
4. Аттестация работников: понятие, значение ее проведения, круг аттестуемых, правовые последствия аттестации.
5. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
7. Прекращение трудового договора по основаниям, не зависящим от воли сторон.
8. Гарантии от необоснованных увольнений. Дополнительные гарантии при увольнении для некоторых категорий работников.
9. Порядок увольнения и производство расчета. Выходные пособия.
10. Режим и учет рабочего времени.
11. Понятие и виды времени отдыха.
12. Ежегодные основные отпуска и порядок их предоставления.
13. Дополнительные оплачиваемые отпуска.
14. Оплата и нормирование труда. Основные гарантии и формы оплаты труда.
15. Заработная плата: установление, порядок, место и сроки выплаты.
16. Оплата труда работников бюджетной сферы.
17. Ограничения удержаний из заработной платы.
18. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных выплачиваемых сумм.
19. Оплата труда в особых условиях.
20. Нормирование труда.
21. Гарантийные и компенсационные выплаты и доплаты.
22. Правовое регулирование дисциплины труда. Методы ее обеспечения.
23. Трудовой распорядок и дисциплина труда.
24. Поощрения, применяемые за успешную трудовую деятельность.
25. Дисциплинарные взыскания, порядок применения и снятия.
26. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителей организации, заместителей и бухгалтеров.
27. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.
28. Ученический договор.
29. Охрана труда. Общие положения и основные направления государственной политики.
30. Требования, предъявляемые к охране труда.
31. Организация охраны труда.

32. Обеспечение права работников на охрану труда.
33. Общие положения материальной ответственности сторон трудового договора.
34. Ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника, за задержку выплаты заработной платы.
35. Возмещение морального вреда, причиненного работнику.
36. Полная материальная ответственность работника.
37. Коллективная (бригадная) материальная ответственность.
38. Порядок взыскания ущерба и снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника.

Примерная тематика рефератов

1. История развития трудового права в России
2. Коллективно-договорные переговоры.
3. Разработка коллективного договора в организациях.
4. Содержание коллективного договора и его структура.
5. Соглашения: понятие, виды, порядок заключения.
6. Социальное партнерство в сфере труда.
7. Сфера действия трудового права.
8. Субъекты трудовых правоотношений.
9. Трудовой и гражданско-правовой договор в их соотношении.
10. Трудовой договор с руководителем организации.
11. Обеспечение законности коллективных и трудовых договоров.
12. Порядок заключения и содержание трудового договора.
13. Виды трудовых договоров.
14. Переводы и перемещения работников.
15. Увольнение по инициативе работника.
16. Порядок увольнения по инициативе работодателя.
17. Увольнение по инициативе работодателя без вины работника.
18. Увольнение за виновные действия работника.
19. Общие и специальные (дополнительные) основания увольнения работника по инициативе работодателя.
20. Рабочее время и время отдыха.
21. Учет рабочего времени, режим труда и отдыха на производстве.
22. Очередные и дополнительные отпуска.
23. Системы оплаты труда работников.
24. Материальное стимулирование труда работников.
25. Материальная ответственность работника.
26. Дисциплинарные взыскания и порядок их применения.
27. Организация охраны труда на производстве.
28. Расследование несчастных случаев на производстве.
29. Государственный надзор за соблюдением норм охраны труда на производстве.

30. Общественный контроль за соблюдением норм охраны труда на производстве.

31. Статус профсоюзов в Российской Федерации.

32. Организация и деятельность комиссий по рассмотрению трудовых споров.

33. Судебный порядок рассмотрения трудовых споров.

34. Коллективные трудовые споры.

35. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.

36. Нормы международного права в сфере трудовых отношений.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Этапы формирования компетенции	Характеристика этапов формирования компетенций
ОПК - 1 - способность соблюдать законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы и норма международного права и международные договоры Российской Федерации	ЭТАП 1. Начальный этап	<i>Знает:</i> закономерности возникновения основных правоотношений в сфере труда и их содержание; <i>Умеет:</i> оперировать юридическими понятиями и категориями трудового права; <i>Владеет:</i> юридической терминологией; навыками работы с правовыми актами в сфере трудовых правоотношений
	ЭТАП 2. Продуктивно-деятельностный этап	<i>Знает:</i> закономерности возникновения основных правоотношений в сфере труда и их содержание; исторические этапы развития трудового права России и особенности становления и развития трудового права зарубежных стран; <i>Умеет:</i> оперировать юридическими понятиями и категориями трудового права; анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правовые отношения в сфере труда; <i>Владеет:</i> юридической терминологией; навыками работы с правовыми актами в сфере трудовых правоотношений; навыками: анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, являющихся предметом трудового спора

	<p>ЭТАП 3. Практико-ориентированный этап</p>	<p><i>Знает:</i> закономерности возникновения основных правоотношений в сфере труда и их содержание; исторические этапы развития трудового права России и особенности становления и развития трудового права зарубежных стран; сущность и функции основных принципов и источников трудового права; систему отрасли трудового права; реализацию конституционного права на труд; роль государства в системе социального партнерства; механизм и причины возникновения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров; основные положения отдельных институтов трудового права;</p> <p><i>Умеет:</i> оперировать юридическими понятиями и категориями трудового права;</p> <p><i>Владеет:</i> юридической терминологией; навыками работы с правовыми актами в сфере трудовых правоотношений;</p>
<p>ПК - 8 готовностью к выполнению должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества, государства</p>	<p>ЭТАП 1. Начальный этап</p>	<p><i>Знает:</i> содержание Трудового Кодекса РФ</p> <p><i>Умеет:</i> оперировать юридическими понятиями и категориями трудового права;</p> <p><i>Владеет:</i> юридической терминологией; навыками работы с правовыми актами в сфере трудовых правоотношений</p>
	<p>ЭТАП 2. Продуктивно-деятельностный этап</p>	<p><i>Знает:</i> содержание Трудового Кодекса РФ, основных федеральных законов и иных нормативно-правовых актов в сфере труда.</p> <p><i>Умеет:</i> применять полученные знания в практической деятельности, оперировать юридическими понятиями и категориями трудового права; анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правовые отношения в сфере труда;</p> <p><i>Владеет:</i> юридической терминологией; навыками работы с правовыми актами в сфере трудовых правоотношений; навыками: анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и</p>

		правовых отношений, являющихся предметом трудового спора
	<p>ЭТАП 3. Практико-ориентированный этап</p>	<p><i>Знает:</i> содержание Трудового Кодекса РФ, основных федеральных законов и иных нормативно-правовых актов в сфере труда; исторические этапы развития трудового права России и особенности становления и развития трудового права зарубежных стран; сущность и функции основных принципов и источников трудового права; систему отрасли трудового права; реализацию конституционного права на труд; роль государства в системе социального партнерства; механизм и причины возникновения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров; основные положения отдельных институтов трудового права;</p> <p><i>Умеет:</i> применять полученные знания в практической деятельности, оперировать юридическими понятиями и категориями трудового права; анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правовые отношения в сфере труда; анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы; принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом; осуществлять правовую экспертизу нормативных правовых актов; давать квалифицированные юридические заключения и консультации по возникшим трудовым спорам; правильно составлять и оформлять юридические документы; правильно ставить вопросы, подлежащие разрешению;</p> <p><i>Владеет:</i> юридической терминологией; навыками работы с правовыми актами в сфере трудовых правоотношений; навыками: анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, являющихся предметом трудового спора; анализа правоприменительной и правоохранительной практики; разрешения правовых проблем и</p>

		коллизий; реализации норм материального и процессуального права; принятия необходимых мер защиты нарушенных конституционных прав в сфере трудовых правоотношений.
--	--	---

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции	Этапы формирования компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания	Шкала оценивания
ОПК-1		Ответ на вопросы билета к зачету / экзамену	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендуемой учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы	Неудовлетворительно / не зачтено отсутствие сформированности компетенции
	1. Этап (начальный)	Ответ на вопросы билета к зачету / экзамену	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.	Удовлетворительно / зачтено/пороговый уровень освоения компетенции
	2. Этап (продуктивно-	Ответ на вопросы билета	Обучаемый продемонстрировал: полное	Хорошо / зачтено/пр

	деятельност ный)	к зачету / экзамену	знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.	одвинутый уровень освоения компетенц ии
	3. Этап (практико- ориентирован ный)	Ответ на вопросы билета к зачету / экзамену	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.	Отлично / зачтено/вы сокий уровень освоения компетенц ии
ПК-8		Ответ на вопросы билета к зачету / экзамену	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендуемой учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы	Неудовлетв орительно / не зачтено отсутствие сформиров анности компетенц ии
	1. Этап	Ответ на	Обучаемый	Удовлетво

	(начальный)	вопросы билета к зачету / экзамену	продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.	рительно / зачтено/пороговый уровень освоения компетенции
	2. Этап (продуктивно-деятельностный)	Ответ на вопросы билета к зачету / экзамену	Обучаемый продемонстрировал: полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.	Хорошо / зачтено/продвинутый уровень освоения компетенции
	3. Этап (практико-ориентированный)	Ответ на вопросы билета к зачету / экзамену	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения	Отлично / зачтено/высокий уровень освоения компетенции

			сформированы в полном объеме и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.	
--	--	--	---	--

7.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

7.3.1. Типовые контрольные задания для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Этапы формирования компетенции	Типовые контрольные задания
ОПК - 1 - способность соблюдать законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации	1. Этап (начальный)	<p><i>Решите задачу:</i></p> <p>ЗНАТЬ - Для проведения столярных работ поликлиника заключила договор со столяром Скобелкиным, временно нигде не работающим.</p> <p>По договору Скобелкин обязался в течение сентября оборудовать регистратуру фанерными шкафами с выдвижными ящиками, а администрация уплатить ему 1000 рублей.</p> <p>Выполняя работу, Скобелкин упал со стремянки, ушибся и в течение двух недель был нетрудоспособен. Поэтому работу он завершил лишь к 17 октября.</p> <p>При производстве расчета за выполненную работу Скобелкин потребовал, чтобы ему был оплачен листок нетрудоспособности за время болезни, поскольку он получил травму на производстве, а поступление на работу и увольнение с нее должны быть записаны в трудовую книжку для подтверждения стажа работы.</p> <p>Администрация, отказав Скобелкину в его требованиях, предупредила его, что из причитающейся ему суммы будет произведен вычет полной стоимости испорченных им при раскрое пяти листов фанеры.</p> <p>Скобелкин, возражая, указал администрации, что порча фанеры должна быть отнесена к случаям нормального производственно-хозяйственного риска, за который он ответственности нести не должен.</p> <p>1. <i>Дайте характеристику отношений Скобелкина с поликлиникой.</i></p> <p>2. <i>Чем отличается трудовой договор от других</i></p>

		<p><i>соглашений о работе, в частности от договора подряда?</i></p> <p><i>3. Был ли между сторонами заключен трудовой договор?</i></p> <p><i>4. Каковы обязательные и дополнительные условия трудового договора?</i></p> <p><i>5. Обоснованы ли требования Скобелкина о выплате пособия по нетрудоспособности и производстве записей в трудовой книжке?</i></p> <p><i>6. Вправе ли Администрация удержать с причитающейся Скобелкину суммы стоимость ущерба?</i></p> <p>УМЕТЬ - Для проведения столярных работ поликлиника заключила договор со столяром Скобелкиным, временно нигде не работающим.</p> <p>По договору Скобелкин обязался в течение сентября оборудовать регистратуру фанерными шкафами с выдвижными ящиками, а администрация уплатить ему 1000 рублей.</p> <p>Выполняя работу, Скобелкин упал со стремянки, ушибся и в течение двух недель был нетрудоспособен. Поэтому работу он завершил лишь к 17 октября.</p> <p>При производстве расчета за выполненную работу Скобелкин потребовал, чтобы ему был оплачен листок нетрудоспособности за время болезни, поскольку он получил травму на производстве, а поступление на работу и увольнение с нее должны быть записаны в трудовую книжку для подтверждения стажа работы.</p> <p>Администрация, отказав Скобелкину в его требованиях, предупредила его, что из причитающейся ему суммы будет произведен вычет полной стоимости испорченных им при раскрое пяти листов фанеры.</p> <p>Скобелкин, возражая, указал администрации, что порча фанеры должна быть отнесена к случаям нормального производственно-хозяйственного риска, за который он ответственности нести не должен.</p> <p><i>1. Дайте характеристику отношений Скобелкина с поликлиникой.</i></p> <p><i>2. Чем отличается трудовой договор от других соглашений о работе, в частности от договора подряда?</i></p> <p><i>3. Был ли между сторонами заключен трудовой договор?</i></p> <p><i>4. Каковы обязательные и дополнительные условия трудового договора?</i></p> <p><i>5. Обоснованы ли требования Скобелкина о выплате пособия по нетрудоспособности и производстве записей в трудовой книжке?</i></p> <p><i>6. Вправе ли Администрация удержать с причитающейся Скобелкину суммы стоимость ущерба</i></p> <p>ВЛАДЕТЬ - Поссорившись с одним из своих коллег по работе, Шатров подал заявление об увольнении по собственному желанию.</p>
--	--	---

		<p>На другой день был издан приказ об увольнении Шатрова «по соглашению сторон».</p> <p>Когда Шатров узнал об этом, он потребовал свое заявление обратно.</p> <p>Администрация возражала, т.к. увольнение уже произведено, по ее мнению, законно.</p> <p><i>1. Каковы общие основания прекращения трудового договора?</i></p> <p><i>2. Каковы правила увольнения по собственному желанию?</i></p>
	<p>2. Этап (продуктивно-деятельностный)</p>	<p><i>Решите задачу:</i> ЗНАТЬ - Хитрова была принята на завод с 5 января на временную работу сроком на 4 месяца для замены нормировщицы Евсеевой, которая ушла в отпуск по беременности и родам. После окончания этого отпуска Евсеева получила дополнительно 6-месячный отпуск по уходу за ребенком. В общей сложности Хитрова заменяла Евсееву непрерывно 10 месяцев. По возвращении Евсеевой на работу Хитрова была уволена без выплаты выходного пособия и компенсации за отпуск - как временный работник.</p> <p><i>1. Какова продолжительность временной работы?</i></p> <p><i>2. Правильно ли работодатель отказал Хитровой в выплате выходного пособия и компенсации за отпуск?</i></p> <p>УМЕТЬ -Задача 1. В поисках работы в службу занятости обратилась Попова в возрасте 56 лет. Не подобрав подходящую работу, служба занятости отказала ей в признании безработной, так как она должна получать трудовую пенсию по старости. Попова не согласилась с таким решением, поскольку за назначением пенсии не обращалась, рассчитывая найти работу и накопить страховой стаж, дающий право на максимальную пенсию.</p> <p><i>1. Должна ли Попова быть признана безработной?</i></p> <p><i>2. Какую социальную поддержку она может получить службе занятости?</i></p> <p>ВЛАДЕТЬ - Объявление о приеме на работу: «Требуется секретарь женского пола приятной наружности в возрасте не старше 25 лет, не имеющая вредных привычек, владеющая навыками работы на компьютере и двумя иностранными языками (желательно английским и французским). Обязательно наличие российского гражданства, высшего образования и прописки (регистрации) в данной местности. Необходимо представить рекомендацию от работодателя с последнего места работы и справку о доходах.</p> <p><i>1. Соответствуют ли требования, изложенные в объявлении законодательству РФ?</i></p>
	<p>3. Этап (практико-</p>	<p><i>Решите задачу:</i> ЗНАТЬ - Тимин обратился в суд с иском о восстановлении на работе, считая свое</p>

	<p>ориентированный)</p>	<p>увольнение по пп. «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ незаконным. В судебном заседании Тимин с помощью своих друзей, работающих в этой же организации, и лечащего врача доказывал, что он был на работе в трезвом виде, а его необычное состояние (покраснение глаз, дрожащие руки, нетвердая походка) было обусловлено заболеванием — сахарным диабетом. Работодатель, напротив, доказывал факт нахождения Тимина в нетрезвом виде в рабочее время посредством акта, не содержащего в себе конкретных признаков опьянения Тимина и показаний иных лиц. Свидетели, подписавшие акт, ранее привлекавшиеся к дисциплинарной ответственности, не смогли пояснить суду, в чем же конкретно выразилось состояние опьянения Тимина.</p> <p><i>1. Правомерно ли увольнение с работы Тимина? Как должен быть разрешен этот спор?</i></p> <p>УМЕТЬ -К моменту окончания смены токарь Потопов не успел подготовить рабочее место для сдачи его своему сменщику Норину. Поскольку время работы Потопова закончилось, он, ссылаясь на неотложные дела, поспешил уйти. Вследствие того, что рабочее место не было подготовлено, Норин отказался приступить к работе. На основании докладной записки бригадира смены приказом руководителя организации работникам был объявлен выговор.</p> <p><i>1. Правомерно ли привлечение к дисциплинарной ответственности Потопова и Норина?</i></p> <p>ВЛАДЕТЬ - Коллективом мастерской по ремонту бытовой техники был заключен договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности. Утром после выходного дня обнаружилось, что полка, на которой лежала техника заказчиков, упала и корпуса печей СВЧ, кухонных комбайнов, утюгов и т. п. восстановлению не подлежат. Общая сумма ущерба, возникшего вследствие необходимости приобретения запасных частей, составила 60 тыс. руб. Было составлено соглашение, по которому сумма ущерба распределяется между одиннадцатью работниками в равных частях. Однако трое работников отказались подписывать данное соглашение: при этом двое не признали своей вины в причинении ущерба, а третий заявил, что ему еще нет 18 лет, его заработная плата составляет всего 3 тыс. руб.</p> <p><i>1. Как поступить работодателю в случае отказа кого-либо из членов коллектива от участия в возмещении ущерба? Как взыскать ущерб в приведенной ситуации?</i></p>
<p>ПК - 8 - готовностью к выполнению должностных обязанностей по</p>	<p>1. Этап (начальный)</p>	<p><i>Решите задачу:</i> ЗНАТЬ - ООО «Финиш» заключило договор с гражданкой Шалаевой, согласно которому она предоставила часть своего жилого дома под магазин за определенную плату. Одновременно договором было обусловлено, что Шалаева обязуется убирать</p>

<p>обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества, государства</p>		<p>помещение, выделенное под магазин, за что организация будет выплачивать ей ежемесячно 2000 рублей. Спустя шесть месяцев Шалаева потребовала выплатить ей компенсацию за неиспользованный отпуск либо предоставить отпуск. Директор ООО «Финиш» в удовлетворении этих требований отказал. Шалаева обратилась в суд за защитой своих прав. <i>Какое решение должен вынести суд? В каких отношениях (трудовых или гражданско-правовых) находится Шалаева с ООО «Финиш»?</i></p>
		<p>УМЕТЬ - Составьте сравнительную таблицу отличий трудового договора от гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (договор подряда, поручения, возмездного оказания услуг).</p>
		<p>ВЛАДЕТЬ - Отрадите в виде таблицы особенности регулирования труда у работодателей – юридических лиц и работодателей – физических лиц</p>
	<p>2. Этап (продуктивно-деятельностный)</p>	<p><i>Решите задачу:</i> ЗНАТЬ - Хитрова была принята на завод с 5 января на временную работу сроком на 4 месяца для замены нормировщицы Евсеевой, которая ушла в отпуск по беременности и родам. После окончания этого отпуска Евсеева получила дополнительно 6-месячный отпуск по уходу за ребенком. В общей сложности Хитрова заменяла Евсееву непрерывно 10 месяцев. По возвращении Евсеевой на работу Хитрова была уволена без выплаты выходного пособия и компенсации за отпуск - как временный работник. <i>1. Какова продолжительность временной работы?</i> <i>2. Правильно ли работодатель отказал Хитровой в выплате выходного пособия и компенсации за отпуск?</i></p>
	<p>УМЕТЬ -Подготовьте проект коллективного договора. ВЛАДЕТЬ - Объявление о приеме на работу: «Требуется секретарь женского пола приятной наружности в возрасте не старше 25 лет, не имеющая вредных привычек, владеющая навыками работы на компьютере и двумя иностранными языками (желательно английским и французским). Обязательно наличие российского гражданства, высшего образования и прописки (регистрации) в данной местности. Необходимо представить рекомендацию от работодателя с последнего места работы и справку о доходах. <i>1. Соответствуют ли требования, изложенные в объявлении законодательству РФ?</i></p>	
<p>3. Этап (практико-ориентированный)</p>	<p><i>Решите задачу:</i> ЗНАТЬ - Директор завода «Авторемонт» издал правила внутреннего трудового распорядка без предварительного согласования их с профсоюзным комитетом. Профсоюзный комитет обратился с заявлением об отмене принятого локального нормативного акта в федеральную инспекцию труда. <i>К какому виду правоотношений относятся</i></p>	

	<p><i>правоотношения между профсоюзным комитетом и организацией? Сформулируйте решение федеральной инспекции труда.</i></p>
	<p>УМЕТЬ - Определите структуру и содержание локального нормативного акта о защите персональных данных работника. Составьте перечень сведений, входящих в понятие «персональные данные работника»</p>
	<p>ВЛАДЕТЬ - Составить список лиц, которые могут вступать в трудовые отношения в качестве работодателей с указанием особенностей заключения трудового договора в зависимости от вида указанных лиц (например, работодатель, представитель работодателя и т.п.) и возраста (для работодателей физических лиц).</p>

Типовые задачи по дисциплине

Задача 1

При заключении коллективного договора на заводе возникло разногласие между профсоюзом и работодателем по поводу предложения профсоюзным органом о приложении к коллективному договору систем оплаты труда и тарифных ставок по отдельным категориям работников, условий премирования работников, перечня должностей инженерно-технических работников и служащих, для которых установлен ненормированный рабочий день и дополнительный отпуск.

Где и каким образом будет рассматриваться данное разногласие?

Какое решение должно быть принято в данной ситуации?

Задача 2

Ревизор Баранникова переходила в порядке перевода на более высоко оплачиваемую работу в системе Минфина РФ. Она была уволена с прежнего места работы, а в оформлении на новую работу ей было отказано, так как она являлась студенткой 5 курса экономического вуза. Баранникова безуспешно доказывала свое право на новую работу в течение месяца, а затем обратилась в суд.

Можно ли отказать в заключении трудового договора работнику, приглашенному на работу в порядке перевода от другого работодателя?

Какое решение примет суд?

Задача 3

В прокуратуру района с жалобой на решение центра занятости об отказе в выплате пособия по безработице обратился токарь Михайлов, уволенный с работы за прогул. В своей жалобе он указал, что по его заявлению центр признал его безработным, но в выплате пособия отказал, ссылаясь на то, что Михайлов уволен за виновное поведение.

Правомерно ли решение службы занятости?

Задача 4

С Некрасовым был заключен трудовой договор о работе в организации на должности инженера экономиста. В приказе о приеме на работу была установлена дата начала работы 20 марта, указана должность – инженер-экономист, должностной оклад – 15 000 рублей. 15 апреля Некрасова ознакомили с приказом о расторжении трудового договора как не выдержавшего испытательного срока при приеме на работу.

Правильно ли поступил руководитель данной организации?

Может ли Некрасов обратиться в суд?

Задача 5

Басов работал технологом предприятия. Приказом директора, без его согласия, он был переведен на должность главного технолога, при этом директор сослался на то, что после перемещения Басова условия его работы не изменились, а заработная плата значительно возросла, поэтому его согласия на перевод не требуется.

Каков порядок перевода на другую работу, в чем отличие перевода от перемещения.

Правомерно ли поступил директор предприятия?

Задача 6

Трифонов был принят в автоколонну 2-ым водителем легковой автомашины. Через неделю приказом по предприятию он был перемещен для работы на автобусе. Трифонов отказался от работы на автобусе.

Правомерен ли отказ Трифонова?

Являются ли законными действия администрации предприятия?

Задача 7

Государственное предприятие преобразовано в Акционерное общество. С каждым из сотрудников, работающих по трудовому договору на неопределенный срок, администрация перезаключает трудовой договор сроком на один год.

Правомерны ли действия администрации?

Задача 8

Инженер Соловьев 20 апреля подал заявление об увольнении по собственному желанию. 23 апреля он подал второе заявление, в котором просил считать недействительным прежний документ, так как он решил с работы не увольняться. В этот же день он был уволен приказом, изданным согласно его заявлению от 20 апреля.

Считая увольнение неправильным, Соловьев подал заявление о восстановлении на работе в суд.

Каков порядок увольнения работников по собственному желанию?

Какое решение должен вынести суд?

Задача 9

Инженер Васильев, воспитывающий дочь 12-ти лет без матери, был уволен в числе 4-х из десяти своих коллег в связи с сокращением штата работников института.

Правомерно ли решение работодателя?

Задача 10

Кузнецова 10 сентября подала заявление об увольнении по собственному желанию. Это заявление поступило от директора в отдел кадров с резолюцией об увольнении с 12 сентября.

Кузнецова с данным увольнением не согласилась, пояснив при этом, что срок, с которого она хотела уволиться, в заявлении не указан и ее могли уволить лишь через две недели после подачи заявления.

Каким образом, можно защитить права Кузнецовой?

Посоветуйте, в какие органы следует ей обратиться?

Типовые тестовые задания

1. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия...

- А) дополнительные основания для увольнения работников;
- Б) размеры штрафа за нарушение трудовой дисциплины;
- В) виды дисциплинарных взысканий, применяемых к работнику;
- Г) доплаты, надбавки и поощрительные выплаты.

2. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие женщинами не должно превышать...

- А) 15 кг.
- Б) 30 кг.
- В) 55 кг.
- Г) 10 кг.

3. Рабочим временем по трудовому законодательству считается...

- А) период простоя по вине работника;
- Б) все время нахождения работника в служебной командировке, включая выходные дни;
- В) время нахождения работника в пути к месту работы и обратно;
- Г) время перерыва для отдыха и питания.

4. Комитеты (комиссии) по охране труда создаются...

- А) администрацией совместно с профсоюзным органом в организациях с численностью 100 и более работников;
- Б) работодателями только в организациях с численностью более 10 работников;

В) по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников в любых организациях;

Г) уполномоченными работниками представительными органами на предприятиях с численностью работников свыше 50 человек.

5. Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве рассматриваются...

А) примирительной комиссией;

Б) органами государственной инспекции труда;

В) комиссией, созданной на паритетных началах;

Г) арбитражным судом.

6. Величина динамической работы, совершаемой женщиной в течении каждого часа рабочей смены, не должна превышать с рабочей поверхности....

А) 875 кгм

Б) 150 кгм

В) 1750 кгм

Г) 35 кгм.

7. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие...

А) до начала работы ликвидационной комиссии;

Б) в течение 3-х месяцев после ликвидации организации;

В) до момента полного расчета со всеми работниками;

Г) в течение всего срока проведения ликвидации.

8. По закону количество членов Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений...

А) не может превышать 30 человек от каждой их сторон;

Б) определяется самими сторонами по взаимному согласию;

В) составляет по 14 полномочных представителей от каждой из сторон;

Г) должно быть не более 60 человек.

9. Профессиональные союзы Российской Федерации обладают правом....

А) закрывать подразделения организаций в случае нарушений правил охраны труда;

Б) выступать с предложениями о принятии соответствующими органами государственной власти законов, касающихся социально-трудовой сферы;

В) приостанавливать работы в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

Г) законодательной инициативы в лице их федеральных органов.

10. Основное материальное содержание общественно-трудовых отношений, включаемых в предмет трудового права, составляет...

А) выполнение правовых обязательств;

- Б) права и обязанности сторон;
- В) полезные эффекты деятельности обязанного лица;
- Г) результаты труда человека.

11. Субъектом материальной ответственности по трудовому законодательству может быть...

- А) только работники, достигшие возраста 18 лет;
- Б) только работники, достигшие возраста 14 лет, заключившие договор о полной материальной ответственности;
- В) только работник, достигший возраста 16 лет;
- Г) любое лицо, состоящее или состоявшее ранее в трудовых отношениях с работодателем.

12. Указ Президента РФ от 1 сентября, содержащий нормы трудового права, которых был опубликован 7 сентября и в котором не установлен срок введения его в действие, вступает в силу одновременно на всей территории РФ _____ сентября.

- А) 7;
- Б) 18;
- В) 15;
- Г) 1.

12. Локаут – это

- А) уклонение от участия в примирительных процедурах в ходе разрешения коллективного трудового спора;
- Б) увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке;
- В) законный способ воздействия на бастующих работников;
- Г) объявление забастовки представителем работодателя.

13. Работодатель имеет право обратиться в суд о возмещении работником материального вреда, причиненного организации, в течение...

- А) 1 месяца со дня обнаружения причиненного работником ущерба;
- Б) 1 года со дня обнаружения причиненного вреда;
- В) 10 календарных дней со дня обнаружения причиненного ущерба;
- Г) 3-х лет, когда работодатель узнал или должен был узнать о причинении ущерба.

14. По трудовому законодательству денежные требования работников удовлетворяются...

- А) не более чем за 3 календарных месяца;
- Б) за все время;
- В) не более чем за 1 год;
- Г) за последние 3 года.

15. Государственный санитарно-эпидемиологический надзор за соблюдением организациями санитарно-гигиенических норм и правил осуществляется...

А) Федеральным агентством по здравоохранению и социальному развитию;

Б) Федеральной службой по надзору в сфере здравоохранения и социального развития;

В) Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека;

Г) Федеральной службой по труду и социальному развитию.

16. Нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежали обязанности по соблюдению этих правил, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, наказывается...

А) лишением свободы на срок до трех лет;

Б) лишением свободы на срок до двух лет;

В) штрафом в размере до 200 тыс. рублей;

Г) штрафом в размере от 200 до 500 МРОТ.

17. Обыкновенная рабочая виза выдается иностранному гражданину, выезжающему в РФ в целях осуществления трудовой деятельности, на основании приглашения, оформленного в соответствии с законодательством РФ, на срок...

А) до 1 года;

Б) до 3 месяцев;

В) до 10 дней;

Г) до 1 месяца.

18. Работники проходят профессиональное обучение или переобучение в организации с выполнением работы на условиях...

А) сокращенного рабочего времени;

Б) неполного рабочего времени;

В) ненормированного рабочего дня;

Г) суммированного рабочего времени.

19. На период временного перевода спортсмена к другому работодателю действие первоначально заключенного трудового договора...

А) прекращается;

Б) приостанавливается;

В) прерывается;

Г) аннулируется.

21. Продолжительность мероприятия по государственному контролю (надзору) юридических лиц не должна превышать...

А) 2 недели;

Б) 1 месяц;

- В) 2 месяца;
- Г) 3 месяца.

22. При отнесении условий труда к 3 классу (вредному) рабочее место признается...

- А) условно аттестованным;
- Б) не аттестованным;
- В) частично аттестованным;
- Г) аттестованным.

23. В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной защиты работодатель...

- А) обязан компенсировать деньгами полную стоимость этих средств;
- Б) обязан обеспечить работнику ежемесячные медицинские осмотры;
- В) не вправе требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой;
- Г) обязан увеличить размер заработной платы за вредные условия труда.

24. При выявлении сокрытого несчастного случая на производстве его расследование проводится...

- А) если не истек 10-летний срок с момента несчастного случая;
- Б) независимо от срока давности несчастного случая;
- В) если не истек 3-летний срок с момента несчастного случая;
- Г) если не истек 45-летний срок с момента несчастного случая.

25. Содержанием правоотношений по материальной ответственности работника и работодателя является...

- А) нормы Трудового кодекса РФ о материальной ответственности;
- Б) обязанность виновного субъекта возместить причиненный им вред другому субъекту;
- В) прямой действительный ущерб, причиненный работодателю;
- Г) договор о полной материальной ответственности работника.

26. Метод трудового права - это...

- А) совокупность нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- Б) совокупность способов, приемов и средств правового регулирования общественных отношений в области труда;
- В) сочетание единства и дифференциации правового регулирования труда;
- Г) комплекс правовых норм, регулирующих общественные отношения в области труда.

27. Статья 37 Конституции РФ закрепляет право на...

- А) создание профессиональных союзов;
- Б) профессиональную подготовку;

- В) забастовку;
- Г) свободу.

28. В случае расторжения трудового договора с руководителем организации коллективный договор ...

- А) сохраняет свое действие до назначения нового руководителя;
- Б) прекращает свое действие;
- В) сохраняет свое действие;
- Г) прекращает свое действие через 3 месяца.

29. Правоспособность профсоюза как юрлица возникает с момента...

- А) государственной (уведомительной) регистрации;
- Б) государственной разрешительной регистрации;
- В) включения профсоюза в реестр профессиональных объединений;
- Г) утверждения Устава профсоюза.

30. Продолжительность работы по совместительству для сельских врачей...

- А) не может превышать 4 часов в день и полного рабочего дня в выходной день;
- Б) допускается не более 40 часов в неделю;
- В) не может превышать 120 часов в год;
- Г) допускается в пределах месячной нормы рабочего времени.

обучающимся даны правильные ответы на

- 91-100% заданий - отлично,
- 81-90% заданий - хорошо,
- 71-80% заданий - удовлетворительно,
- 70% заданий и менее – неудовлетворительно.

7.3.2. Типовые вопросы к зачету и экзамену по дисциплине «Трудовое право», необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Этапы формирования компетенции	Перечень типовых вопросов к зачету, характеризующих этапы формирования компетенций	Перечень типовых вопросов к экзамену, характеризующих этапы формирования компетенций
ОПК - 1 - способностью соблюдать	1. Этап (начальный)	С 1 по 42	С 1 по 66
	2. Этап (продуктивно-деятельностный)	С 1 по 42	С 1 по 66

законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации	3. Этап (практико-ориентированный)	С 1 по 42	С 1 по 66
ПК - 8 - готовностью к выполнению должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества, государства	1. Этап (начальный)	С 1 по 42	С 1 по 66
	2. Этап (продуктивно-деятельностный)	С 1 по 42	С 1 по 66
	3. Этап (практико-ориентированный)	С 1 по 42	С 1 по 66

**Типовые вопросы к экзамену по дисциплине «Трудовое право»,
используемые в ходе промежуточной аттестации**

1. Предмет трудового права как отрасли права
2. Правоотношения в сфере труда
3. Метод трудового права как отрасли права
4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников
5. Срочный трудовой договор.
6. Ученический договор понятие, содержание, срок, форма и действие.
7. Источники трудового права: понятие, виды.
8. Понятие и виды рабочего времени
9. Единство и дифференциация в правовом регулировании труда.
10. Работа в режиме гибкого рабочего времени
11. Действие нормативных правовых актов в пространстве, во времени и по кругу лиц
12. Сверхурочная работа: понятие, случаи, порядок привлечения и компенсация.
13. Принципы трудового права.
14. Понятие и виды времени отдыха.
15. Субъекты трудового права: понятие и общая характеристика.
16. Ежегодные трудовые отпуска и порядок их предоставления.
17. Основные трудовые права и обязанности работника.
18. Дополнительные отпуска и порядок их предоставления.

19. Работодатель как субъект трудового права.
20. Правовая охрана заработной платы
21. Профсоюз как субъект трудового права
22. Оплата труда, применяемого в особых условиях
23. Гарантии и компенсации в сфере труда
24. Льготы работникам, совмещающим работу с обучением
25. Увольнение по инициативе работника.
26. Основные права профсоюзов в сфере труда и их классификация
27. Увольнение по инициативе работодателя.
28. Правовое регулирование коллективного договора
29. Сфера действия норм трудового права.
30. Правовое регулирование труда сезонных работников
31. Увольнение по обстоятельствам, не зависящим от обстоятельства сторон.
32. Ученический договор
33. Этапы развития трудового права
34. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
35. Отграничение трудового права от смежных отраслей права.
36. Порядок ведения коллективных переговоров
37. Правоотношение в сфере труда и занятости
38. Компенсационные выплаты: понятие и виды.
39. Гарантии прав профсоюзов и выборных профсоюзных органов
40. Понятие и значение дисциплины труда. Методы ее обеспечения.
41. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, стороны и значение.
42. Поощрения за труд и порядок их применения.
43. Правовое регулирование охраны труда
44. Дисциплинарная ответственность работников: понятие и виды.
45. Формы и уровни социального партнерства в сфере труда.
46. Дисциплинарные взыскания, порядок их применения, обжалования и снятия.
47. Пособие по безработице
48. Ограниченная материальная ответственность работника.
49. Коллективный договор: понятие: стороны, его значение в условиях рыночной экономики.
50. Полная материальная ответственность работника.
51. Общий порядок заключения трудового договора
52. Материальная ответственность работодателя за вред, нанесенный здоровью работника
53. Выходное пособие
54. Обязанность работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.
55. Рассмотрение трудовых споров в суде
56. Обязанности работника в области охраны труда.
57. Гарантии работникам при направлении в служебные командировки

58. Ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства.

59. Дискриминации в сфере труда.

60. Самозащита работниками трудовых прав.

61. Правовое регулирование забастовок

62. Понятие, причины и виды трудовых споров.

63. Испытание при приеме на работу

64. Индивидуальные трудовые споры и порядок их рассмотрения.

65. Источники международно-правового регулирования труда

66. Рассмотрение трудовых споров в КТС

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

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций при проведении текущего контроля успеваемости

Этапы	Процедура проведения	Шкала оценивания и критерии оценки по содержанию и качеству	Оценка знаний, умений, навыков / Методические материалы
Решение контрольных задач			
Этап 1 (этап начальный)	Решение контрольных задач осуществляется с целью проверки уровня навыков (владений) обучающегося разрабатывать и оформлять проекты документов; правильно и полно отражать результаты профессиональной деятельности Обучающемуся объявляется условие задачи, решение которой он излагает устно. Предлагается алгоритм решения задачи.	«Отлично» - обучающийся ясно изложил условие задачи, обосновал «Хорошо» - обучающийся ясно изложил условие задачи, но в обосновании решения имеются сомнения; «Удовлетворительно» - обучающийся изложил решение задачи, но обосновал его формулировками обыденного мышления; «Неудовлетворительно» - обучающийся не уяснил условие задачи, решение не обосновал либо не сдал работу на проверку (в случае	Знать. Приобретение обучающимися предметных знаний и умений, необходимых для выполнения конкретных профессиональных действий и задач Уметь. Способность и готовность применять предметные знания и умения в практическом плане, использовать имеющиеся знания и умения для решения стандартных профессиональных задач и практических
Этап 2 (этап продуктивно-деятельностный)			

<p>Этап 3 (этап практико-ориентированный)</p>	<p>Может осуществляться как в устной, так и в письменной форме. При обработке результатов оценочной процедуры используются оценочные графы в журнале преподавателя</p>	<p>проведения решения задач в письменной форме).</p>	<p>заданий</p> <p>Владеть. Актуализация компетенции в новых и нестандартных ситуациях, оценка эффективности и качества имеющихся знаний, умений и навыков и выбор наиболее эффективных, формирование мотивации к саморазвитию и самообразованию</p>
<p>Решение заданий в тестовой форме</p>			
<p>Этап 1 (этап начальный)</p> <p>Этап 2 (этап продуктивно-деятельностный)</p> <p>Этап 3 (этап практико-ориентированный)</p>	<p>Проводится два раза в течение изучения дисциплины (раз в семестр), с использованием бумажных носителей или электронных. Не менее, чем за 1 неделю до тестирования, преподаватель должен определить обучающимся исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будут задания в тестовой форме, нормативные правовые акты и теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) для подготовки. Каждому</p>	<p>«Отлично»,- 91-100% правильных ответов «Хорошо» - 81-90% правильных ответов, «Удовлетворительно» - 71-80% правильных ответов, «Неудовлетворительно» - 70% заданий и менее, либо обучающийся работы не выполнил (не явился на тестирование), либо не сдал на проверку на бумажном носителе.</p>	<p>Знать. Приобретение обучающимся предметных знаний и умений, необходимых для выполнения конкретных профессиональных действий и задач</p> <p>Уметь. Способность и готовность применять предметные знания и умения в практическом плане, использовать имеющиеся знания и умения для решения стандартных профессиональных задач и практических заданий</p> <p>Владеть. Актуализация компетенции в новых и нестандартных ситуациях, оценка</p>

	<p>обучающемуся отводится на тестирование 40 минут, по 2 минуты на каждое задание. Для каждого обучающегося 20 заданий определяются преподавателем путем случайной выборки из базы тестовых заданий. В случае проведения компьютерного тестирования оценка результатов тестирования производится компьютерной программой, результат выдается немедленно по окончании теста. До окончания теста обучающийся может еще раз просмотреть все свои ответы на задания и при необходимости внести коррективы. В случае проведения тестирования на бумажном носителе оценка результатов тестирования проводится преподавателем и объявляется им не позднее чем через неделю после проведения тестирования.</p>		<p>эффективности и качества имеющихся знаний, умений и навыков и выбор наиболее эффективных, формирование мотивации к саморазвитию и самообразованию</p>
Выполнение реферата			
<p>Этап 1 (этап начальный)</p>	<p>Применяться для оценки знаний, умений и навыков по дисциплине. Реферат</p>	<p>«Отлично» - в введения четко сформулирован тезис, соответствующий теме реферат, выполнена</p>	<p>Знать: Обучающийся знает теоретический материал, относящийся к данной</p>

<p>Этап 2 (этап продуктивно-деятельностный)</p>	<p>представляет собой обобщенное изложение идей, концепций, точек зрения, выявленных и изученных автором в ходе самостоятельного анализа рекомендованных и дополнительных научных источников, законодательных и иных нормативных правовых актов о предмете исследования, а также предложение на этой основе собственных (оригинальных) суждений, выводов и рекомендаций. В реферате раскрывается содержание основных концепций, наиболее распространенных позиций ученых, а также высказать свое аргументированное мнение по важнейшим проблемам данной темы. Реферат должен носить творческий, поисковый характер, содержать элементы научного исследования.</p>	<p>задача заинтересовать читателя; в основной части логично, связно и полно доказывается выдвинутый тезис; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части; для выражения своих мыслей не пользуется упрощенно-примитивным языком; демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены. «Хорошо»- в введении четко сформулирован тезис, соответствующий теме реферат, в известной мере выполнена задача заинтересовать читателя; в основной части логично, связно, но недостаточно полно доказывается выдвинутый тезис; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части; для выражения своих мыслей не пользуется упрощенно-примитивным языком</p>	<p>компетенции (в том числе знает правила, последовательность, алгоритм выполнения действий, умений). Может его воспроизвести (с разной степенью точности), ответить на уточняющие вопросы. Уметь: Свободно применяет умение (выполняет действие) на практике, в различных ситуациях. Свободно комментирует выполняемые действия (умения), отвечает на вопросы преподавателя.</p>
<p>Этап 3 (этап практико-ориентированный)</p>	<p>представляет собой обобщенное изложение идей, концепций, точек зрения, выявленных и изученных автором в ходе самостоятельного анализа рекомендованных и дополнительных научных источников, законодательных и иных нормативных правовых актов о предмете исследования, а также предложение на этой основе собственных (оригинальных) суждений, выводов и рекомендаций. В реферате раскрывается содержание основных концепций, наиболее распространенных позиций ученых, а также высказать свое аргументированное мнение по важнейшим проблемам данной темы. Реферат должен носить творческий, поисковый характер, содержать элементы научного исследования.</p>	<p>«Удовлетворительно» - в введении тезис сформулирован нечетко или не вполне соответствует' теме реферат; в основной части выдвинутый тезис доказывается недостаточно логично (убедительно) и последовательно; в заключении выводы не полностью</p>	<p>Владеть: Обучающийся демонстрирует владение знаниями и умениями, как готовность самостоятельного применения их, продемонстрировать, осуществлять деятельность в различных ситуациях, относящихся к данной компетенции. Обучающийся способен отбирать и интегрировать имеющиеся знания и умения исходя из поставленной цели, проводить самоанализ и самооценку</p>

		<p>соответствуют содержанию основной части; язык работы в целом не соответствует уровню курса «Неудовлетворительно»- в введении тезис отсутствует или не соответствует теме реферат; в основной части нет логичного последовательного раскрытия темы; выводы не вытекают из основной части; отсутствует деление текста на введение, основную часть и заключение; язык работы можно оценить как «примитивный»</p>	
--	--	--	--

Устные опросы - проводятся во время практических занятий и возможны при проведении зачета в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения задачи. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Основные вопросы для устного опроса доводятся до сведения студентов на предыдущем практическом занятии.

Рекомендации по оцениванию устных ответов студентов

С целью контроля и подготовки студентов к изучению новой темы вначале каждой практического занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы.

Критерии оценки:

- правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);
- полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);
- сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);
- логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);
- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);
- использование дополнительного материала (обязательное условие);
- рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей студентов).

Критерии оценки устных ответов студентов

Оценка «5» - ставится, если студент: 1) полно и аргументировано отвечает по содержанию задания; 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные; 3) излагает материал последовательно и правильно.

Оценка «4» - ставится, если студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.

Оценка «3» - ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но: 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

Оценка «2» - ставится, если студент обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Оценка «2» отмечает такие недостатки в подготовке студента, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций при проведении промежуточного контроля

Этапы	Процедура проведения	Шкала оценивания и критерии оценки по содержанию и качеству	Оценка знаний, умений, навыков / Методические материалы
экзамен			
Этап 1 (этап)	Промежуточной аттестацией по окончанию	По результатам промежуточной аттестации в форме	Знать. Приобретение обучающимися

<p>начальный)</p> <p>Этап 2 (этап продуктивно-деятельностный)</p> <p>Этап 3 (этап практико-ориентированный)</p>	<p>изучения дисциплины является экзамен, проводимый в устной форме</p> <p>При прохождении промежуточной аттестации в форме экзамена обучающийся отвечает на два вопроса билета к экзамену.</p> <p>Каждому обучающемуся на подготовку к ответу на вопрос билета дается не менее 40 минут. Не менее чем за неделю до экзамена преподаватель должен определить обучающемуся вопросы для подготовки к экзамену, нормативно-правовые акты, теоретические источники для подготовки.</p>	<p>экзамена обучающийся оценивается по пятибальной системе.</p> <p><u>Неудовлетворительно</u> - Обучающийся неудовлетворительно отвечает на вопросы билета, демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей испытывает затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.</p> <p><u>Удовлетворительно-</u> Обучающийся демонстрирует соответствие знаний, в котором освещена основная, наиболее важная часть материала, но при этом допущена одна значительная ошибка или неточность.</p> <p><u>Хорошо</u> - Обучающийся демонстрирует неполное, правильное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, либо если при этом были допущены 2-3 несущественные ошибки.</p> <p><u>Отлично</u> -</p>	<p>предметных знаний и умений, необходимых для выполнения конкретных профессиональных действий и задач</p> <p>Уметь. Способность и готовность применять предметные знания и умения в практическом плане, использовать имеющиеся знания и умения для решения стандартных профессиональных задач и практических заданий</p> <p>Владеть. Актуализация компетенции в новых и нестандартных ситуациях, оценка эффективности и качества имеющихся знаний, умений и навыков и выбор наиболее эффективных, формирование мотивации к саморазвитию и самообразованию</p>
--	---	---	--

		<p>Обучающийся демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.</p>	
Зачет			
<p>Этап 1 (этап начальный)</p>	<p>Промежуточной аттестацией студентов по очной форме обучения в 4, 5 семестре и по заочной форме в 4,5 семестре является зачет, проводимый в устной форме</p>	<p>По результатам промежуточной аттестации в форме зачета обучающийся получает зачет</p> <p><u>Не зачтено</u> - Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков по этапам сформированности компетенций, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.</p> <p><u>Зачтено</u>- Обучающийся</p>	<p>Знать. Приобретение обучающимся предметных знаний и умений, необходимых для выполнения конкретных профессиональных действий и задач</p>
<p>Этап 2 (этап продуктивно-деятельностный)</p>	<p>При прохождении промежуточной аттестации в форме зачета обучающийся отвечает на вопросы билета к зачету. Каждому обучающемуся на подготовку к ответу на вопрос билета дается не менее 30 минут. Не менее чем за неделю до зачета преподаватель</p>	<p>Уметь. Способность и готовность применять предметные знания и умения в практическом плане, использовать имеющиеся знания и умения для решения стандартных профессиональных задач и практических заданий</p>	<p>Владеть. Актуализация</p>
<p>Этап 3 (этап практико-ориентированный)</p>			

	должен определить обучающемуся вопросы для подготовки к зачету, нормативно-правовые акты, теоретические источники для подготовки.	демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.	компетенции в новых и нестандартных ситуациях, оценка эффективности и качества имеющихся знаний, умений и навыков и выбор наиболее эффективных, формирование мотивации к саморазвитию и самообразованию
--	---	--	---

Устный экзамен/зачет — форма промежуточной аттестации, на котором обучающиеся отвечают на вопросы билета устно. При проведении устного экзамена/зачета билет выбирает сам экзаменуемый в случайном порядке. Время подготовки ответа при сдаче экзамена в устной форме должно составлять не менее 40 минут, а при сдаче зачета время подготовки составляет не менее 30 минут (по желанию обучающегося ответ может быть досрочным). Время ответа – не более 15 минут. Экзаменатор задает обучающемуся дополнительные вопросы в рамках программы дисциплины текущего семестра, а также, дает контрольное задание в виде задачи, где обучающийся должен продемонстрировать свои умения, способности, применение полученных знаний.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме **экзамена** проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по дисциплине «Трудовое право», при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

К промежуточной аттестации допускаются только обучающиеся, выполнившие все виды учебной работы, предусмотренные рабочей программой по дисциплине «Трудовое право» (решили практические задания, выполнили тестирование и т.д.).

Методические материалы для преподавателей по применению критериев оценивания ответа при проведении игр

Деловая/ ролевая игра, игровое проектирование – совместная деятельность группы обучающихся под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Игра как средство оценивания позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи. Кроме того, игра как метод обучения и контроля используется для решения и оценки комплексных задач: усвоение нового и закрепления старого материала, формирования общекультурных компетенций, развития творческих способностей, эффективность командной работы, способность к совместному решению задач, а также выявить индивидуальный вклад каждого участника. Решение при оценивании, как правило, принимает экспертная наблюдательная комиссия (специально создаваемая, в которую может входить преподаватель).

Таким образом, цели использования деловых игр определяют и критерии оценки ее результатов, проявляемых в виде демонстрации:

- владение междисциплинарным, комплексным знанием;
- навыков анализа и критического мышления;
- умений коммуникаций, если имитационная игра, то и профессиональных;
- ответственности за последствия принимаемых решений;
- умений в применении типовых схем выработки управленческих решений в проблемных ситуациях;
- творческого мышления;
- умений работы в команде.

Критерии оценки эффективности участников в игре:

- предъявление каждым студентом своего понимания проблемы;
- появление у студентов нового смысла обсуждаемой проблемы;
- степень согласованности, возникшая при обсуждении проблемы.

Критерии эффективности сформулированного участниками решения:

- использование при выработке решений рекомендуемых (обязательных, если игра на освоение определенного учебного материал) приемов, методов;
- не превышение лимита времени;
- наличие в решении новизны, оригинальности, нестандартности;
- учет ограничений;
- рациональность принятого решения;
- наличие ошибок или противоречий в решении;
- техническая грамотность оформления решений (если требуется).

Критерии межгруппового взаимодействия:

- быстрота принятия решений;
- экспертиза решений других групп;
- аргументированность при защите своих решений;
- согласованность решения внутри группы;

- итоги соревновательности при проведении действий, входящих в канву игры.

Игра позволяет *оценивать личностные качества* участников:

- эрудированность;
- принципиальность, честность, добросовестность;
- умение аргументировать и отстаивать свое решение;
- склонность к риску;
- умение использовать различные информационные источники (научную литературу, справочные материал, нормативные документы);
- инициативность, исполнительность;
- самоорганизацию;
- культуру речи, коммуникабельность.

Критерии оценки (результат определяется как сумма всех составляющих)

10 баллов

«5», если (9 – 10) баллов

«4», если (8 – 7) баллов

«3», если (6 – 5) баллов

Методические материалы для преподавателей по применению критериев оценивания ответа при проведении собеседования

Взаимодействие обучающегося и преподавателя реализуется с соблюдением взаимного уважения.

Основными принципами процедуры оценивания ответа обучающегося являются: профессионализм, предметность, независимость, объективность, непредвзятость, беспристрастность, доброжелательность.

Зачет или оценка выставляется на основе оценки соответствия ответа установленным критериям. При этом во внимание обязательно принимаются как положительные стороны ответа, так и имеющиеся недочёты (ошибки или неточности).

При оценивании ответов преподавателю следует руководствоваться системой критериев:

1. Содержательное соответствие – соответствие содержания ответа поставленным вопросам.

2. При оценивании ответа учитываются ссылки на научные монографии, учебники и учебные пособия, в том числе опубликованные на иностранных языках, периодические научные издания; упоминание в ответе последних достижений, представленных в современных научных юридических изданиях.

3. Методологическая обоснованность – построение ответа в соответствии с уровнями методологии научного знания (философской, общенаучной, конкретно-научной, методик и техник исследования), умение представить зарубежные научные подходы, теории и результаты исследований в критическом сравнении с достижениями отечественных юридических школ,

подходов.

4. Научный анализ – критический научный анализ излагаемых концепций, аргументированный результатами конкретных эмпирических исследований.

5. Научный синтез – рассмотрение теоретических подходов, отдельных концепций и исследований в контексте научного знания в целом, демонстрация понимания связи между отдельными элементами целостного научного знания, обобщение и систематизация научной информации при решении проблемы.

6. Научное творчество – способность предложить несколько обоснованных вариантов решения практических задач, опираясь на действующие законы и иные нормативно-правые акты; правоприменительную практику и научную доктрину; способность преодоления пробелов в законодательстве; способность применять теоретические и практические положения при анализе и разрешении юридических коллизий; демонстрация творческих научных способностей при изложении собственных научных идей и взглядов; четкая аргументированность собственных выводов при решении профессиональных юридических задач и проблем.

7. Научная этика – уважительное отношение к различным правовым позициям, авторам разных теоретических концепций, результатам их деятельности, избегание дискриминационных оценок и высказываний в адрес ученых и результатов их научной деятельности.

8. Системность – четкое выделение понятий, существенных элементов теорий или концепций, их характеристика, описание связей между ними, между различными отраслями права, представление материала как цельной системы знаний.

9. Логичность – последовательное, непротиворечивое, четко структурированное изложение материала с выделением основополагающих и второстепенных положений; ясность изложения материала.

10. Понятийно-терминологическая обоснованность – использование при изложении материала профессиональных юридических терминов и понятий, раскрытие их полного содержания, соответствующего современному их толкованию, избегание подмены профессиональных понятий житейскими.

11. Профессиональная коммуникативность – способность демонстрировать профессиональное владение приемами вербального и невербального общения, управление собственными эмоциями, проявление индивидуальной и профессиональной культуры.

При оценивании ответов обучающихся важно выделять достоинства ответов при их наличии, их соответствие указанным критериям, а также следующие типы несоответствий в виде неточностей или ошибок (при их наличии):

Неточность:

- При изложении теоретического материала - незначительная погрешность, не искажающая смысла излагаемого материала, отсутствие в ответе ссылок на нормативно-правовую базу, регулирующие те или иные

правоотношения.

- При использовании терминологии – неполное представление о содержании понятий, периодическое использование житейских понятий вместо юридической терминологии при правильном изложении теоретического материала и практики правоприменения (эмпирический материал).

- При изложении собственной правовой позиции - слабая аргументированность своей позиции, недостаточное подтверждение собственной позиции нормативно-правовым актам и практики правоприменения.

Ошибка:

- При изложении теоретического материала - грубые искажения смысла излагаемого материала, применение нормативно-правового акта утратившего силу; неправильное толкование содержания излагаемого юридического понятия; отсутствие в тексте или устном ответе описаний одного или более из основных теоретических подходов или ключевых компонентов излагаемой теории.

- При использовании терминологии - неумение оперировать категориальным аппаратом, незнание основных юридических терминов и понятий; использование в ответе терминов и понятий, содержание которых не соответствует их законодательному толкованию;

- При изложении собственной правовой позиции - отсутствие аргументации своей точки зрения, неспособность обосновать новизну, теоретическую или практическую значимость своих представлений, слабость методологических обоснований, неспособность соотнесения собственных теоретических представлений с существующими теориями, концепциями, законами и закономерностями, игнорирование уже выявленных закономерностей.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

А) Основная:

1. Трудовое право : учебник для вузов / В. Л. Гейхман [и др.] ; под редакцией В. Л. Гейхмана. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 432 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15143-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510548>

2. Демидов, Н. В. Трудовое право : учебное пособие для вузов / Н. В. Демидов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 185 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17176-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/532517>

3. Демидов, Н. В. Трудовое право : учебное пособие для вузов / Н. В. Демидов. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 203 с. — (Высшее

образование). — ISBN 978-5-534-13690-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/519705>

Б) Дополнительная:

1. Трудовое право. Практикум : учебное пособие для вузов / В. Л. Гейхман [и др.] ; под редакцией В. Л. Гейхмана, И. К. Дмитриевой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 229 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10449-3. — Текст : электронный //

2. Трудовое право России. Практикум : учебное пособие для вузов / В. А. Сафонов [и др.] ; под редакцией В. А. Сафонова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 254 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09290-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511335>

3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) [Электронный ресурс] : офиц. текст : [от 30.11.1994 № 51-ФЗ].— Режим доступа: Система Гарант.

4. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) [Электронный ресурс] : офиц. текст : [от 26.01.1996 № 14-ФЗ].— Режим доступа: Система Гарант.

5. Гражданский процессуальный кодекс РФ [Электронный ресурс] : офиц. текст [от 14.11.2002 № 138-ФЗ].— Режим доступа: Система Гарант.

6. Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации [Электронный ресурс] : офиц. текст : [от 30.12.2001 № 195-ФЗ]. — Режим доступа: Система Гарант.

7. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс] : офиц. текст : [принята 12 декабря 1993 г.]. — Режим доступа: Система Гарант.

8. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : офиц. текст : [от 21.12.2001 № 197-ФЗ].— Режим доступа: Система Консультант Плюс.

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины

1. Консультант Плюс [Электронный ресурс]: справочно-правовая система. – Режим доступ: <http://www.consultant.ru>

2. ГАРАНТ [Электронный ресурс] : информационно-правовой портал. – Режим доступа : <http://www.garant.ru>

3. Электронный каталог Национальной библиотеки ЧР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nbchr.ru>.

4. Федеральный портал «Российское образование» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.edu.ru>

5. Федеральный портал «Единое окно доступа к информационным ресурсам» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.window.edu.ru>

6. Официальный интернет- портал правовой информации[Электронный

ресурс]. - Режим доступа: <http://pravo.gov.ru>

7. Президент Российской Федерации [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://президент.рф>

8. Государственная Дума Федерального Собрания РФ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.duma.gov.ru>

9. Совет Федерации Федерального Собрания РФ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://council.gov.ru>

10. Правительство Российской Федерации [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.government.ru/> –

11. субъекты Российской Федерации в сети Интернет [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.gov.ru/main/regions/regioni-44.html>

12. Государственная автоматизированная система Российской Федерации «Правосудие» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://sudrf.ru>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания для занятий лекционного типа

В ходе лекционных занятий студентам необходимо вести конспектирование учебного материала, обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации.

Необходимо задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций. Целесообразно дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из основной и дополнительной литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой дисциплины.

Методические указания для занятий семинарского типа.

Практические занятия позволяют развивать у студентов творческое теоретическое мышление, умение самостоятельно изучать литературу, анализировать практику; учат четко формулировать мысль, вести дискуссию, то есть имеют исключительно важное значение в развитии самостоятельного мышления.

Подготовка к практическому занятию включает два этапа. На первом этапе студент планирует свою самостоятельную работу, которая включает: уяснение задания на самостоятельную работу; подбор основной и дополнительной литературы; составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки. Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе.

Второй этап включает непосредственную подготовку к занятию, которая начинается с изучения основной и дополнительной литературы. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения

рассматриваемых теоретических вопросов. Далее следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на практическое занятие или по теме, вынесенной на дискуссию (круглый стол), продумать примеры с целью обеспечения тесной связи изучаемой темы с реальной жизнью.

Готовясь к докладу или выступлению в рамках интерактивной формы (дискуссия, круглый стол), при необходимости следует обратиться за помощью к преподавателю.

Методические указания к самостоятельной работе.

Самостоятельная работа студента является основным средством овладения учебным материалом во время, свободное от обязательных учебных занятий. Самостоятельная работа студента над усвоением учебного материала по учебной дисциплине может выполняться в библиотеке университета, учебных кабинетах, компьютерных классах, а также в домашних условиях. Содержание и количество самостоятельной работы студента определяется учебной программой дисциплины, методическими материалами, практическими заданиями и указаниями преподавателя.

Самостоятельная работа в аудиторное время может включать:

- 1) конспектирование (составление тезисов) лекций;
- 2) решение задач;
- 3) работу со справочной и методической литературой;
- 4) работу с нормативными правовыми актами;
- 5) выступления с докладами, сообщениями на семинарских занятиях;
- 6) защиту выполненных работ;
- 7) участие в оперативном (текущем) опросе по отдельным темам изучаемой дисциплины;
- 8) участие в беседах, деловых (ролевых) играх, дискуссиях, круглых столах, конференциях;
- 9) участие в тестировании и др.

Самостоятельная работа во внеаудиторное время может состоять из:

- 1) повторения лекционного материала;
- 2) подготовки к практическим занятиям;
- 3) изучения учебной и научной литературы;
- 4) изучения нормативных правовых актов (в т.ч. в электронных базах данных);
- 5) решения задач, и иных практических заданий
- 6) подготовки к тестированию и т.д.;
- 7) подготовки к практическим занятиям устных докладов (сообщений);
- 8) подготовки рефератов, эссе и иных индивидуальных письменных работ по заданию преподавателя;
- 9) выполнения курсовых работ, предусмотренных учебным планом;
- 10) выполнения выпускных квалификационных работ и др.
- 11) выделения наиболее сложных и проблемных вопросов по изучаемой теме, получение разъяснений и рекомендаций по данным вопросам с преподавателями на консультациях.

12) проведения самоконтроля путем ответов на вопросы текущего контроля знаний, решения представленных в учебно-методических материалах кафедры задач, тестов, написания рефератов и эссе по отдельным вопросам изучаемой темы.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечивается индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде Чебоксарского института (филиала) Московского политехнического университета из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), как на территории филиала, так и вне ее.

Электронная информационно-образовательная среда – совокупность информационных и телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся.

Электронная информационно-образовательная среда обеспечивает:

а) доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, электронным учебным изданиям и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах дисциплин (модулей), практик;

б) формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение его работ и оценок за эти работы;

в) фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения программы бакалавриата;

г) проведение учебных занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий;

д) взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействия посредством сети «Интернет».

Функционирование электронной информационно-образовательной среды обеспечивается соответствующими средствами информационно-коммуникационных технологий и квалификацией работников, ее использующих и поддерживающих.

Функционирование электронной информационно-образовательной среды соответствует законодательству Российской Федерации.

Основными составляющими ЭИОС филиала являются:

а) сайт института в сети Интернет, расположенный по адресу www.polytech21.ru, <https://chebpolytech.ru/> который обеспечивает:

- доступ обучающихся к учебным планам, рабочим программам дисциплин, практик, к изданиям электронных библиотечных систем, электронным информационным и образовательным ресурсам, указанных в рабочих программах (разделы сайта «Сведения об образовательной организации»);

- информирование обучающихся обо всех изменениях учебного процесса (новостная лента сайта, лента анонсов);

- взаимодействие между участниками образовательного процесса (подразделы сайта «Задать вопрос директору»);

б) официальные электронные адреса подразделений и сотрудников института с Яндекс-доменом @polytech21.ru (список контактных данных подразделений Филиала размещен на официальном сайте Филиала в разделе «Контакты», списки контактных официальных электронных данных преподавателей размещены в подразделах «Кафедры») обеспечивают взаимодействие между участниками образовательного процесса;

в) личный кабинет обучающегося (портфолио) (вход в личный кабинет размещен на официальном сайте Филиала в разделе «Студенту» подразделе «Электронная информационно-образовательная среда») включает в себя портфолио студента, электронные ведомости, рейтинг студентов и обеспечивает:

- фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения образовательных программ обучающимися,

- формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе с сохранение работ обучающегося, рецензий и оценок на эти работы,

г) электронные библиотеки, включающие электронные каталоги, полнотекстовые документы и обеспечивающие доступ к учебно-методическим материалам, выпускным квалификационным работам и т.д.:

Чебоксарского института (филиала) - «ИРБИС»

д) электронно-библиотечные системы (ЭБС), включающие электронный каталог и полнотекстовые документы:

- «ЛАНЬ» - www.e.lanbook.com

- Образовательная платформа Юрайт - <https://urait.ru>

е) платформа цифрового образования Политеха - <https://lms.mospolytech.ru/>

ж) система «Антиплагиат» - <https://www.antiplagiat.ru/>

з) система электронного документооборота DIRECTUM Standard — обеспечивает документооборот между Филиалом и Университетом;

и) система «1С Управление ВУЗом Электронный деканат» (Московский политехнический университет) обеспечивает фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения образовательных программ обучающимися;

к) система «POLYTECH systems» обеспечивает информационное, документальное автоматизированное сопровождение образовательного процесса;

л) система «Абитуриент» обеспечивает документальное автоматизированное сопровождение работы приемной комиссии.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для организации учебного процесса по данной дисциплине предусмотрено использование аудиторий:

Аудитория	Программное обеспечение	Информация о праве собственности (реквизиты договора, номер лицензии и т.д.)
<p>№ 201 Учебная аудитория для проведения учебных занятий всех видов, предусмотренных программой бакалавриата/специалитета/магистратуры, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) Кабинет гражданско-правовых дисциплин Учебный зал судебных заседаний</p>	<p>Kaspersky Endpoint Security Стандартный Educational Renewal 2 года. Band S: 150-249</p>	<p>Номер лицензии 2В1Е-211224-064549-2-19382 Сублицензионный договор № 821_832.223.3К/21 от 24.12.2021 до 31.12.2023</p>
	<p>Windows 7 OLPNLAcdmс</p>	<p>договор №Д03 от 30.05.2012) с допсоглашениями от 29.04.14 и 01.09.16 (бессрочная лицензия)</p>
	<p>AdobeReader</p>	<p>свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)</p>
	<p>Гарант</p>	<p>Договор № 735_480.2233К/20 от 15.12.2020</p>
	<p>Yandexбраузер</p>	<p>отечественное свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)</p>
	<p>Microsoft Office Standard 2007(Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery Academic(Microsoft Open License</p>	<p>номер лицензии-42661846 от 30.08.2007) с допсоглашениями от 29.04.14 и 01.09.16 (бессрочная лицензия)</p>
	<p>Zoom</p>	<p>свободно</p>

		распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	AIMP	отечественное свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
№ 103а Помещение для самостоятельной работы обучающихся	Kaspersky Endpoint Security Стандартный Educational Renewal 2 года. Band S: 150-249	Номер лицензии 2В1Е-211224-064549-2-19382 Сублицензионный договор № 821_832.223.3К/21 от 24.12.2021 до 31.12.2023
	MS Windows 10 Pro	договор № 392_469.223.3К/19 от 17.12.19 (бессрочная лицензия)
	AdobeReader	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Гарант	Договор № 735_480.223.3К/20
	Yandex браузер	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Microsoft Office Standard 2007(Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery Academic(Microsoft Open License	номер лицензии-42661846 от 30.08.2007) с допсоглашениями от 29.04.14 и 01.09.16 (бессрочная лицензия)
	AIMP	отечественное свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)

Тип и номер помещения

Перечень основного оборудования и технических средств обучения

<p>Учебная аудитория для проведения учебных занятий всех видов, предусмотренных программой бакалавриата/ специалитета/ магистратуры, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) Учебный зал судебных заседаний № 201 (г. Чебоксары, ул. К.Маркса. 54)</p>	<p><u>Оборудование:</u> комплект мебели для учебного процесса; скамья подсудимых, места, отведенные для других участников процесса (судья, секретарь, адвокат, государственный обвинитель и т.д.); атрибуты, отражающие судебную символику (государственный флаг, судебная мантия, молоток судьи, и т.д.) <u>Технические средства обучения:</u> компьютерная техника; мультимедийное оборудование (проектор), телевизор</p>
<p>Помещение для самостоятельной работы обучающихся № 103а (г. Чебоксары, ул. К.Маркса. 54)</p>	<p><u>Оборудование:</u> комплект мебели для учебного процесса; <u>Технические средства обучения:</u> компьютерная техника</p>

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

№	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (согласно РП)	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1.	Понятие, предмет, метод и система трудового права	ОПК-1 ПК-8	Опрос, тест, реферат, решение ситуационных задач, экзамен
2.	Источники трудового права	ОПК-1 ПК-8	Опрос, тест, реферат, решение ситуационных задач, экзамен
3.	Принципы трудового права	ОПК-1 ПК-8	Опрос, тест, реферат, решение ситуационных задач, экзамен
4.	Субъекты трудового права	ОПК-1 ПК-8	Опрос, тест, реферат, решение ситуационных задач, экзамен
5.	Права профсоюзов в сфере трудовых отношений	ОПК-1 ПК-8	Опрос, тест, реферат, решение ситуационных задач, экзамен
6.	Правоотношения в сфере трудового права	ОПК-1 ПК-8	Опрос, тест, реферат, решение ситуационных задач, экзамен
7.	Социальное партнерство в сфере труда	ОПК-1 ПК-8	Опрос, тест, реферат, решение ситуационных задач, экзамен
8.	Правовое регулирование занятости и трудоустройства	ОПК-1 ПК-8	Опрос, тест, реферат, решение ситуационных задач, экзамен
9.	Трудовой договор	ОПК-1 ПК-8	Опрос, тест, реферат, решение ситуационных задач, экзамен
10.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	ОПК-1 ПК-8	Опрос, тест, реферат, решение ситуационных задач, экзамен
11.	Рабочее время и время отдыха	ОПК-1 ПК-8	Опрос, тест, реферат, решение ситуационных задач, экзамен
12.	Оплата и нормирование труда	ОПК-1 ПК-8	Опрос, тест, реферат, решение ситуационных задач, экзамен
13.	Гарантии и компенсации в трудовом праве	ОПК-1 ПК-8	Опрос, тест, реферат, решение ситуационных задач, экзамен
14.	Дисциплина труда	ОПК-1 ПК-8	Опрос, тест, реферат, решение ситуационных задач, экзамен
15.	Материальная ответственность сторон трудового договора	ОПК-1 ПК-8	Опрос, тест, реферат, решение ситуационных задач, экзамен
16.	Охрана труда, надзор и контроль за соблюдением трудового	ОПК-1 ПК-8	Опрос, тест, реферат, решение ситуационных

	законодательства		задач, экзамен
17.	Трудовые споры и порядок их рассмотрения	ОПК-1 ПК-8	Опрос, тест, реферат, решение ситуационных задач, экзамен

2. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИИ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ С ОПИСАНИЕМ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Код компетенции	Этапы формирования компетенции	Перечень планируемых результатов обучения	Технология формирования компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания	Шкала оценивания
ОПК-1			лекция, самостоятельная работа, практические занятия курсовая работа	Ответ на вопросы билета экзамену	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендуемой учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы	Неудовлетворительно / отсутствие сформированности компетенции
	1. Этап (начальный)	Знает: закономерности возникновения основных правоотношений в сфере труда и их содержание	лекция, самостоятельная работа, практические занятия	Ответ на вопросы билета экзамену	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.	Удовлетворительно / пороговый уровень освоения компетенции
		Умеет: оперировать юридическими понятиями и категориями трудового права				
		Владеет: юридической терминологией; навыками работы с правовыми актами в сфере трудовых правоотношений				
	2. Этап (продуктивно-деятельный)	Знает: закономерности возникновения основных правоотношений в сфере труда и их содержание;	лекция, самостоятельная работа, практические занятия	Ответ на вопросы билета экзамену	Обучаемый продемонстрировал: полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные	Хорошо / продвинутый уровень освоения

		<p>исторические этапа развития трудового права России и особенности становления и развития трудового права зарубежных стран</p>	занятия		<p>действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.</p>	компетенции
		<p>Умеет: оперировать юридическими понятиями и категориями трудового права; анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правовые отношения в сфере труда</p>				
		<p>Владеет: юридической терминологией; навыками работы с правовыми актами в сфере трудовых правоотношений; навыками: анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, являющихся предметом трудового спора</p>				
	<p>3. Этап (практико-ориентированный)</p>	<p>Знает: закономерности возникновения основных правоотношений в сфере труда и их содержание; исторические этапа</p>	<p>лекция, самостоятельная работа, практические занятия</p>	<p>Ответ на вопросы билета к экзамену</p>	<p>Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою</p>	<p>Отлично / высокий уровень освоения компетенции</p>

		<p>развития трудового права России и особенности становления и развития трудового права зарубежных стран; сущность и функции основных принципов и источников трудового права; систему отрасли трудового права; реализацию конституционного права на труд; роль государства в системе социального партнерства; механизм и причины возникновения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров; основные положения отдельных институтов трудового права</p> <p>Умеет: оперировать юридическими понятиями и категориями трудового права; квалифицированные</p>			<p>позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.</p>	
--	--	---	--	--	---	--

		Владеет: юридической терминологией; навыками работы с правовыми актами в сфере трудовых правоотношений				
ПК-8			лекция, самостоятельная работа, практические занятия курсовая работа	Ответ на вопросы билета к экзамену	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендуемой учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы	Неудовлетворительно / отсутствие сформированности компетенции
	1. Этап (начальный)	Знает: содержание Трудового Кодекса РФ	лекция, самостоятельная работа, практические занятия	Ответ на вопросы билета к экзамену	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.	Удовлетворительно / пороговый уровень освоения компетенции
		Умеет: оперировать юридическими понятиями и категориями трудового права				
		Владеет: юридической терминологией; навыками работы с правовыми актами в сфере трудовых правоотношений				
	2. Этап (продуктивно-деятельностный)	Знает: содержание Трудового Кодекса РФ, основных федеральных законов и иных нормативно-правовых актов в сфере труда	лекция, самостоятельная работа, практические занятия	Ответ на вопросы билета к экзамену	Обучаемый продемонстрировал: полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются	Хорошо / продвинутый уровень освоения компетенции

		<p>Умеет: применять полученные знания в практической деятельности, оперировать юридическими понятиями и категориями трудового права; анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правовые отношения в сфере труда</p> <p>Владеет: юридической терминологией; навыками работы с правовыми актами в сфере трудовых правоотношений; навыками: анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, являющихся предметом трудового спора</p>			обобщенностью и инициативностью.	
	3. Этап (практико-ориентированный)	<p>Знает: содержание Трудового Кодекса РФ, основных федеральных законов и иных нормативно-правовых актов в сфере труда; исторические этапы развития трудового</p>	лекция, самостоятельная работа, практические занятия	Ответ на вопросы билета к экзамену	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой,	Отлично / высокий уровень освоения компетенции

		<p>права России и особенности становления и развития трудового права зарубежных стран; сущность и функции основных принципов и источников трудового права; систему отрасли трудового права; реализацию конституционного права на труд; роль государства в системе социального партнерства; механизм и причины возникновения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров; основные положения отдельных институтов трудового права</p>			<p>рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.</p>	
		<p>Умеет: применять полученные знания в практической деятельности, оперировать юридическими понятиями и категориями трудового права; анализировать юридические факты и</p>				

		<p>возникающие в связи с ними правовые отношения в сфере труда; анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы; принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом; осуществлять правовую экспертизу нормативных правовых актов; давать квалифицированные юридические заключения и консультации по возникшим трудовым спорам; правильно составлять и оформлять юридические документы; правильно ставить вопросы, подлежащие разрешению</p> <p>Владеет: юридической терминологией; навыками работы с правовыми актами в сфере трудовых правоотношений; навыками: анализа различных правовых</p>				
--	--	--	--	--	--	--

		явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, являющихся предметом трудового спора; анализа правоприменительной и правоохранительной практики; разрешения правовых проблем и коллизий; реализации норм материального и процессуального права; принятия необходимых мер защиты нарушенных конституционных прав в сфере трудовых правоотношений.				
--	--	---	--	--	--	--

3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

3.1. Типовые контрольные задания для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Этапы формирования компетенции	Типовые контрольные задания
<p>ОПК - 1 - способность соблюдать законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации</p>	<p>1. Этап (начальный)</p>	<p><i>Решите задачу:</i></p> <p>ЗНАТЬ - Для проведения столярных работ поликлиника заключила договор со столяром Скобелкиным, временно нигде не работающим.</p> <p>По договору Скобелкин обязался в течение сентября оборудовать регистратуру фанерными шкафами с выдвижными ящиками, а администрация уплатить ему 1000 рублей.</p> <p>Выполняя работу, Скобелкин упал со стремянки, ушибся и в течение двух недель был нетрудоспособен. Поэтому работу он завершил лишь к 17 октября.</p> <p>При производстве расчета за выполненную работу Скобелкин потребовал, чтобы ему был оплачен листок нетрудоспособности за время болезни, поскольку он получил травму на производстве, а поступление на работу и увольнение с нее должны быть записаны в трудовую книжку для подтверждения стажа работы.</p> <p>Администрация, отказав Скобелкину в его требованиях, предупредила его, что из причитающейся ему суммы будет произведен вычет полной стоимости испорченных им при раскрое пяти листов фанеры.</p> <p>Скобелкин, возражая, указал администрации, что порча фанеры должна быть отнесена к случаям нормального производственно-хозяйственного риска, за который он ответственности нести не должен.</p> <p>1. <i>Дайте характеристику отношений Скобелкина с поликлиникой.</i></p> <p>2. <i>Чем отличается трудовой договор от других соглашений о работе, в частности от договора подряда?</i></p> <p>3. <i>Был ли между сторонами заключен трудовой договор?</i></p> <p>4. <i>Каковы обязательные и дополнительные условия трудового договора?</i></p> <p>5. <i>Обоснованы ли требования Скобелкина о выплате пособия по нетрудоспособности и производстве записей</i></p>

		<p><i>в трудовой книжке?</i></p> <p><i>6. Вправе ли Администрация удержать с причитающейся Скобелкину суммы стоимость ущерба?</i></p> <p>УМЕТЬ - Для проведения столярных работ поликлиника заключила договор со столяром Скобелкиным, временно нигде не работающим.</p> <p>По договору Скобелкин обязался в течение сентября оборудовать регистратуру фанерными шкафами с выдвижными ящиками, а администрация уплатить ему 1000 рублей.</p> <p>Выполняя работу, Скобелкин упал со стремянки, ушибся и в течение двух недель был нетрудоспособен. Поэтому работу он завершил лишь к 17 октября.</p> <p>При производстве расчета за выполненную работу Скобелкин потребовал, чтобы ему был оплачен листок нетрудоспособности за время болезни, поскольку он получил травму на производстве, а поступление на работу и увольнение с нее должны быть записаны в трудовую книжку для подтверждения стажа работы.</p> <p>Администрация, отказав Скобелкину в его требованиях, предупредила его, что из причитающейся ему суммы будет произведен вычет полной стоимости испорченных им при раскрое пяти листов фанеры.</p> <p>Скобелкин, возражая, указал администрации, что порча фанеры должна быть отнесена к случаям нормального производственно-хозяйственного риска, за который он ответственности нести не должен.</p> <p><i>1. Дайте характеристику отношений Скобелкина с поликлиникой.</i></p> <p><i>2. Чем отличается трудовой договор от других соглашений о работе, в частности от договора подряда?</i></p> <p><i>3. Был ли между сторонами заключен трудовой договор?</i></p> <p><i>4. Каковы обязательные и дополнительные условия трудового договора?</i></p> <p><i>5. Обоснованы ли требования Скобелкина о выплате пособия по нетрудоспособности и производстве записей в трудовой книжке?</i></p> <p><i>6. Вправе ли Администрация удержать с причитающейся Скобелкину суммы стоимость ущерба?</i></p> <p>ВЛАДЕТЬ - Поссорившись с одним из своих коллег по работе, Шатров подал заявление об увольнении по собственному желанию.</p> <p>На другой день был издан приказ об увольнении Шатрова «по соглашению сторон».</p> <p>Когда Шатров узнал об этом, он потребовал свое заявление обратно.</p> <p>Администрация возражала, т.к. увольнение уже произведено, по ее мнению, законно.</p> <p><i>1. Каковы общие основания прекращения трудового договора?</i></p>
--	--	---

		<p><i>2. Каковы правила увольнения по собственному желанию?</i></p>
	<p>2. Этап (продуктивно-деятельностный)</p>	<p><i>Решите задачу:</i> ЗНАТЬ - Хитрова была принята на завод с 5 января на временную работу сроком на 4 месяца для замены нормировщицы Евсеевой, которая ушла в отпуск по беременности и родам. После окончания этого отпуска Евсеева получила дополнительно 6-месячный отпуск по уходу за ребенком. В общей сложности Хитрова заменяла Евсееву непрерывно 10 месяцев. По возвращении Евсеевой на работу Хитрова была уволена без выплаты выходного пособия и компенсации за отпуск - как временный работник.</p> <p><i>1. Какова продолжительность временной работы?</i> <i>2. Правильно ли работодатель отказал Хитровой в выплате выходного пособия и компенсации за отпуск?</i></p> <p>УМЕТЬ -Задача 1. В поисках работы в службу занятости обратилась Попова в возрасте 56 лет. Не подобрав подходящую работу, служба занятости отказала ей в признании безработной, так как она должна получать трудовую пенсию по старости. Попова не согласилась с таким решением, поскольку за назначением пенсии не обращалась, рассчитывая найти работу и накопить страховой стаж, дающий право на максимальную пенсию.</p> <p><i>1. Должна ли Попова быть признана безработной?</i> <i>2. Какую социальную поддержку она может получить службе занятости?</i></p> <p>ВЛАДЕТЬ - Объявление о приеме на работу: «Требуется секретарь женского пола приятной наружности в возрасте не старше 25 лет, не имеющая вредных привычек, владеющая навыками работы на компьютере и двумя иностранными языками (желательно английским и французским). Обязательно наличие российского гражданства, высшего образования и прописки (регистрации) в данной местности. Необходимо представить рекомендацию от работодателя с последнего места работы и справку о доходах.</p> <p><i>1. Соответствуют ли требования, изложенные в объявлении законодательству РФ?</i></p>
	<p>3. Этап (практико-ориентированный)</p>	<p><i>Решите задачу:</i> ЗНАТЬ - Тимин обратился в суд с иском о восстановлении на работе, считая свое увольнение по пп. «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ незаконным. В судебном заседании Тимин с помощью своих друзей, работающих в этой же организации, и лечащего врача доказывал, что он был на работе в трезвом виде, а его необычное состояние (покраснение глаз, дрожащие руки, нетвердая походка) было обусловлено заболеванием — сахарным диабетом. Работодатель,</p>

		<p>напротив, доказывал факт нахождения Тимина в нетрезвом виде в рабочее время посредством акта, не содержащего в себе конкретных признаков опьянения Тимина и показаний иных лиц. Свидетели, подписавшие акт, ранее привлекавшиеся к дисциплинарной ответственности, не смогли пояснить суду, в чем же конкретно выразилось состояние опьянения Тимина.</p> <p>1. Правомерно ли увольнение с работы Тимина? Как должен быть разрешен этот спор?</p>
		<p>УМЕТЬ -К моменту окончания смены токарь Потопов не успел подготовить рабочее место для сдачи его своему сменщику Норину. Поскольку время работы Потопова закончилось, он, ссылаясь на неотложные дела, поспешил уйти. Вследствие того, что рабочее место не было подготовлено, Норин отказался приступить к работе. На основании докладной записки бригадира смены приказом руководителя организации работникам был объявлен выговор.</p> <p>1. Правомерно ли привлечение к дисциплинарной ответственности Потопова и Норина?</p>
		<p>ВЛАДЕТЬ - Коллективом мастерской по ремонту бытовой техники был заключен договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности. Утром после выходного дня обнаружилось, что полка, на которой лежала техника заказчиков, упала и корпуса печей СВЧ, кухонных комбайнов, утюгов и т. п. восстановлению не подлежат. Общая сумма ущерба, возникшего вследствие необходимости приобретения запасных частей, составила 60 тыс. руб. Было составлено соглашение, по которому сумма ущерба распределяется между одиннадцатью работниками в равных частях. Однако трое работников отказались подписывать данное соглашение: при этом двое не признали своей вины в причинении ущерба, а третий заявил, что ему еще нет 18 лет, его заработная плата составляет всего 3 тыс. руб.</p> <p>1. Как поступить работодателю в случае отказа кого-либо из членов коллектива от участия в возмещении ущерба? Как взыскать ущерб в приведенной ситуации?</p>
<p>ПК - 8 - готовностью к выполнению должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества,</p>	<p>1. Этап (начальный)</p>	<p><i>Решите задачу:</i> ЗНАТЬ - ООО «Финиш» заключило договор с гражданкой Шалаевой, согласно которому она предоставила часть своего жилого дома под магазин за определенную плату. Одновременно договором было обусловлено, что Шалаева обязуется убирать помещение, выделенное под магазин, за что организация будет выплачивать ей ежемесячно 2000 рублей. Спустя шесть месяцев Шалаева потребовала выплатить ей компенсацию за неиспользованный отпуск либо предоставить отпуск. Директор ООО «Финиш» в удовлетворении этих требований отказал. Шалаева</p>

государства		<p>обратилась в суд за защитой своих прав. <i>Какое решение должен вынести суд? В каких отношениях (трудовых или гражданско-правовых) находится Шалаева с ООО «Финиш»?</i></p>
		<p>УМЕТЬ - Составьте сравнительную таблицу отличий трудового договора от гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (договор подряда, поручения, возмездного оказания услуг).</p>
		<p>ВЛАДЕТЬ - Отрадите в виде таблицы особенности регулирования труда у работодателей – юридических лиц и работодателей – физических лиц</p>
	2. Этап (продуктивно-деятельностный)	<p><i>Решите задачу:</i> ЗНАТЬ - Хитрова была принята на завод с 5 января на временную работу сроком на 4 месяца для замены нормировщицы Евсеевой, которая ушла в отпуск по беременности и родам. После окончания этого отпуска Евсеева получила дополнительно 6-месячный отпуск по уходу за ребенком. В общей сложности Хитрова заменяла Евсееву непрерывно 10 месяцев. По возвращении Евсеевой на работу Хитрова была уволена без выплаты выходного пособия и компенсации за отпуск - как временный работник.</p> <p><i>1. Какова продолжительность временной работы?</i> <i>2. Правильно ли работодатель отказал Хитровой в выплате выходного пособия и компенсации за отпуск?</i></p>
	<p>УМЕТЬ -Подготовьте проект коллективного договора.</p> <p>ВЛАДЕТЬ - Объявление о приеме на работу: «Требуется секретарь женского пола приятной наружности в возрасте не старше 25 лет, не имеющая вредных привычек, владеющая навыками работы на компьютере и двумя иностранными языками (желательно английским и французским). Обязательно наличие российского гражданства, высшего образования и прописки (регистрации) в данной местности. Необходимо представить рекомендацию от работодателя с последнего места работы и справку о доходах.</p> <p><i>1. Соответствуют ли требования, изложенные в объявлении законодательству РФ?</i></p>	
	3. Этап (практико-ориентированный)	<p><i>Решите задачу:</i> ЗНАТЬ - Директор завода «Авторемонт» издал правила внутреннего трудового распорядка без предварительного согласования их с профсоюзным комитетом. Профсоюзный комитет обратился с заявлением об отмене принятого локального нормативного акта в федеральную инспекцию труда. <i>К какому виду правоотношений относятся правоотношения между профсоюзным комитетом и организацией? Сформулируйте решение федеральной инспекции труда.</i></p>
		<p>УМЕТЬ -Определите структуру и содержание локального нормативного акта о защите персональных данных работника. Составьте перечень сведений,</p>

	входящих в понятие «персональные данные работника»
	ВЛАДЕТЬ - Составить список лиц, которые могут вступать в трудовые отношения в качестве работодателей с указанием особенностей заключения трудового договора в зависимости от вида указанных лиц (например, работодатель, представитель работодателя и т.п.) и возраста (для работодателей физических лиц).

Типовые задачи по дисциплине

Задача 1

При заключении коллективного договора на заводе возникло разногласие между профсоюзом и работодателем по поводу предложения профсоюзным органом о приложении к коллективному договору систем оплаты труда и тарифных ставок по отдельным категориям работников, условий премирования работников, перечня должностей инженерно-технических работников и служащих, для которых установлен ненормированный рабочий день и дополнительный отпуск.

*Где и каким образом будет рассматриваться данное разногласие?
Какое решение должно быть принято в данной ситуации?*

Задача 2

Ревизор Баранникова переходила в порядке перевода на более высоко оплачиваемую работу в системе Минфина РФ. Она была уволена с прежнего места работы, а в оформлении на новую работу ей было отказано, так как она являлась студенткой 5 курса экономического вуза. Баранникова безуспешно доказывала свое право на новую работу в течение месяца, а затем обратилась в суд.

*Можно ли отказать в заключении трудового договора работнику, приглашенному на работу в порядке перевода от другого работодателя?
Какое решение примет суд?*

Задача 3

В прокуратуру района с жалобой на решение центра занятости об отказе в выплате пособия по безработице обратился токарь Михайлов, уволенный с работы за прогул. В своей жалобе он указал, что по его заявлению центр признал его безработным, но в выплате пособия отказал, ссылаясь на то, что Михайлов уволен за виновное поведение.

Правомерно ли решение службы занятости?

Задача 4

С Некрасовым был заключен трудовой договор о работе в организации на должности инженера экономиста. В приказе о приеме на работу была установлена дата начала работы 20 марта, указана должность – инженер-экономист, должностной оклад – 15 000 рублей. 15 апреля Некрасова

ознакомили с приказом о расторжении трудового договора как не выдержавшего испытательного срока при приеме на работу.

Правильно ли поступил руководитель данной организации?

Может ли Некрасов обратиться в суд?

Задача 5

Басов работал технологом предприятия. Приказом директора, без его согласия, он был переведен на должность главного технолога, при этом директор сослался на то, что после перемещения Басова условия его работы не изменились, а заработная плата значительно возросла, поэтому его согласия на перевод не требуется.

Каков порядок перевода на другую работу, в чем отличие перевода от перемещения.

Правомерно ли поступил директор предприятия?

Задача 6

Трифонов был принят в автоколонну 2-ым водителем легковой автомашины. Через неделю приказом по предприятию он был перемещен для работы на автобусе. Трифонов отказался от работы на автобусе.

Правомерен ли отказ Трифонова?

Является ли законными действия администрации предприятия?

Задача 7

Государственное предприятие преобразовано в Акционерное общество. С каждым из сотрудников, работающих по трудовому договору на неопределенный срок, администрация перезаключает трудовой договор сроком на один год.

Правомерны ли действия администрации?

Задача 8

Инженер Соловьев 20 апреля подал заявление об увольнении по собственному желанию. 23 апреля он подал второе заявление, в котором просил считать недействительным прежний документ, так как он решил с работы не увольняться. В этот же день он был уволен приказом, изданным согласно его заявлению от 20 апреля.

Считая увольнение неправильным, Соловьев подал заявление о восстановлении на работе в суд.

Каков порядок увольнения работников по собственному желанию?

Какое решение должен вынести суд?

Задача 9

Инженер Васильев, воспитывающий дочь 12-ти лет без матери, был уволен в числе 4-х из десяти своих коллег в связи с сокращением штата работников института.

Правомерно ли решение работодателя?

Задача 10

Кузнецова 10 сентября подала заявление об увольнении по собственному желанию. Это заявление поступило от директора в отдел кадров с резолюцией об увольнении с 12 сентября.

Кузнецова с данным увольнением не согласилась, пояснив при этом, что срок, с которого она хотела уволиться, в заявлении не указан и ее могли уволить лишь через две недели после подачи заявления.

Каким образом, можно защитить права Кузнецовой?

Посоветуйте, в какие органы следует ей обратиться?

Типовые тестовые задания

20. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия...

- А) дополнительные основания для увольнения работников;
- Б) размеры штрафа за нарушение трудовой дисциплины;
- В) виды дисциплинарных взысканий, применяемых к работнику;
- Г) доплаты, надбавки и поощрительные выплаты.

21. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие женщинами не должно превышать...

- А) 15 кг.
- Б) 30 кг.
- В) 55 кг.
- Г) 10 кг.

22. Рабочим временем по трудовому законодательству считается...

- А) период простоя по вине работника;
- Б) все время нахождения работника в служебной командировке, включая выходные дни;
- В) время нахождения работника в пути к месту работы и обратно;
- Г) время перерыва для отдыха и питания.

23. Комитеты (комиссии) по охране труда создаются...

- А) администрацией совместно с профсоюзным органом в организациях с численностью 100 и более работников;
- Б) работодателями только в организациях с численностью более 10 работников;
- В) по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников в любых организациях;
- Г) уполномоченными работниками представительными органами на предприятиях с численностью работников свыше 50 человек.

24. Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве рассматриваются...

- А) примирительной комиссией;
- Б) органами государственной инспекции труда;
- В) комиссией, созданной на паритетных началах;
- Г) арбитражным судом.

25. Величина динамической работы, совершаемой женщиной в течении каждого часа рабочей смены, не должна превышать с рабочей поверхности....

- А) 875 кгм
- Б) 150 кгм
- В) 1750 кгм
- Г) 35 кгм.

26. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие...

- А) до начала работы ликвидационной комиссии;
- Б) в течение 3-х месяцев после ликвидации организации;
- В) до момента полного расчета со всеми работниками;
- Г) в течение всего срока проведения ликвидации.

27. По закону количество членов Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений...

- А) не может превышать 30 человек от каждой их сторон;
- Б) определяется самими сторонами по взаимному согласию;
- В) составляет по 14 полномочных представителей от каждой из сторон;
- Г) должно быть не более 60 человек.

28. Профессиональные союзы Российской Федерации обладают правом....

- А) закрывать подразделения организаций в случае нарушений правил охраны труда;
- Б) выступать с предложениями о принятии соответствующими органами государственной власти законов, касающихся социально-трудовой сферы;
- В) приостанавливать работы в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- Г) законодательной инициативы в лице их федеральных органов.

29. Основное материальное содержание общественно-трудовых отношений, включаемых в предмет трудового права, составляет...

- А) выполнение правовых обязательств;
- Б) права и обязанности сторон;
- В) полезные эффекты деятельности обязанного лица;
- Г) результаты труда человека.

30. Субъектом материальной ответственности по трудовому законодательству может быть...

- А) только работники, достигшие возраста 18 лет;
- Б) только работники, достигшие возраста 14 лет, заключившие договор о полной материальной ответственности;
- В) только работник, достигший возраста 16 лет;
- Г) любое лицо, состоящее или состоявшее ранее в трудовых отношениях с работодателем.

12. Указ Президента РФ от 1 сентября, содержащий нормы трудового права, которых был опубликован 7 сентября и в котором не установлен срок введения его в действие, вступает в силу одновременно на всей территории РФ _____ сентября.

- А) 7;
- Б) 18;
- В) 15;
- Г) 1.

31. Локаут – это

- А) уклонение от участия в примирительных процедурах в ходе разрешения коллективного трудового спора;
- Б) увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке;
- В) законный способ воздействия на бастующих работников;
- Г) объявление забастовки представителем работодателя.

32. Работодатель имеет право обратиться в суд о возмещении работником материального вреда, причиненного организации, в течение...

- А) 1 месяца со дня обнаружения причиненного работником ущерба;
- Б) 1 года со дня обнаружения причиненного вреда;
- В) 10 календарных дней со дня обнаружения причиненного ущерба;
- Г) 3-х лет, когда работодатель узнал или должен был узнать о причинении ущерба.

33. По трудовому законодательству денежные требования работников удовлетворяются...

- А) не более чем за 3 календарных месяца;
- Б) за все время;
- В) не более чем за 1 год;
- Г) за последние 3 года.

34. Государственный санитарно-эпидемиологический надзор за соблюдением организациями санитарно-гигиенических норм и правил осуществляется...

- А) Федеральным агентством по здравоохранению и социальному развитию;
- Б) Федеральной службой по надзору в сфере здравоохранения и социального развития;
- В) Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека;
- Г) Федеральной службой по труду и социальному развитию.

35. Нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежали обязанности по соблюдению этих правил, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, наказывается...

- А) лишением свободы на срок до трех лет;
- Б) лишением свободы на срок до двух лет;
- В) штрафом в размере до 200 тыс. рублей;
- Г) штрафом в размере от 200 до 500 МРОТ.

36. Обыкновенная рабочая виза выдается иностранному гражданину, выезжающему в РФ в целях осуществления трудовой деятельности, на основании приглашения, оформленного в соответствии с законодательством РФ, на срок...

- А) до 1 года;
- Б) до 3 месяцев;
- В) до 10 дней;
- Г) до 1 месяца.

37. Работники проходят профессиональное обучение или переобучение в организации с выполнением работы на условиях...

- А) сокращенного рабочего времени;
- Б) неполного рабочего времени;
- В) ненормированного рабочего дня;
- Г) суммированного рабочего времени.

38. На период временного перевода спортсмена к другому работодателю действие первоначально заключенного трудового договора...

- А) прекращается;
- Б) приостанавливается;
- В) прерывается;
- Г) аннулируется.

21. Продолжительность мероприятия по государственному контролю (надзору) юридических лиц не должна превышать...

- А) 2 недели;
- Б) 1 месяц;
- В) 2 месяца;
- Г) 3 месяца.

22. При отнесении условий труда к 3 классу (вредному) рабочее место признается...

- А) условно аттестованным;
- Б) не аттестованным;
- В) частично аттестованным;
- Г) аттестованным.

23. В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной защиты работодатель...

- А) обязан компенсировать деньгами полную стоимость этих средств;
- Б) обязан обеспечить работнику ежемесячные медицинские осмотры;
- В) не вправе требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой;
- Г) обязан увеличить размер заработной платы за вредные условия труда.

24. При выявлении сокрытого несчастного случая на производстве его расследование проводится...

- А) если не истек 10-летний срок с момента несчастного случая;
- Б) независимо от срока давности несчастного случая;
- В) если не истек 3-летний срок с момента несчастного случая;
- Г) если не истек 45-летний срок с момента несчастного случая.

25. Содержанием правоотношений по материальной ответственности работника и работодателя является...

- А) нормы Трудового кодекса РФ о материальной ответственности;
- Б) обязанность виновного субъекта возместить причиненный им вред другому субъекту;
- В) прямой действительный ущерб, причиненный работодателю;
- Г) договор о полной материальной ответственности работника.

26. Метод трудового права - это...

- А) совокупность нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- Б) совокупность способов, приемов и средств правового регулирования общественных отношений в области труда;
- В) сочетание единства и дифференциации правового регулирования труда;
- Г) комплекс правовых норм, регулирующих общественные отношения в области труда.

27. Статья 37 Конституции РФ закрепляет право на...

- А) создание профессиональных союзов;
- Б) профессиональную подготовку;
- В) забастовку;
- Г) свободу.

28. В случае расторжения трудового договора с руководителем организации коллективный договор ...

- А) сохраняет свое действие до назначения нового руководителя;
- Б) прекращает свое действие;
- В) сохраняет свое действие;
- Г) прекращает свое действие через 3 месяца.

29. Правоспособность профсоюза как юрлица возникает с момента...

- А) государственной (уведомительной) регистрации;
- Б) государственной разрешительной регистрации;
- В) включения профсоюза в реестр профессиональных объединений;
- Г) утверждения Устава профсоюза.

30. Продолжительность работы по совместительству для сельских врачей...

- А) не может превышать 4 часов в день и полного рабочего дня в выходной день;
- Б) допускается не более 40 часов в неделю;
- В) не может превышать 120 часов в год;
- Г) допускается в пределах месячной нормы рабочего времени.

Типовые темы рефератов

- 1 История развития трудового права в России
2. Коллективно-договорные переговоры.
3. Разработка коллективного договора в организациях.
4. Содержание коллективного договора и его структура.
5. Соглашения: понятие, виды, порядок заключения.
6. Социальное партнерство в сфере труда.
7. Сфера действия трудового права.
8. Субъекты трудовых правоотношений.
9. Трудовой и гражданско-правовой договор в их соотношении.
10. Трудовой договор с руководителем организации.
11. Обеспечение законности коллективных и трудовых договоров.
12. Порядок заключения и содержание трудового договора.
13. Виды трудовых договоров.
14. Переводы и перемещения работников.
15. Увольнение по инициативе работника.
16. Порядок увольнения по инициативе работодателя.
17. Увольнение по инициативе работодателя без вины работника.
18. Увольнение за виновные действия работника.
19. Общие и специальные (дополнительные) основания увольнения работника по инициативе работодателя.
20. Рабочее время и время отдыха.

21. Учет рабочего времени, режим труда и отдыха на производстве.
22. Очередные и дополнительные отпуска.
23. Системы оплаты труда работников.
24. Материальное стимулирование труда работников.
25. Материальная ответственность работника.
26. Дисциплинарные взыскания и порядок их применения.
27. Организация охраны труда на производстве.
28. Расследование несчастных случаев на производстве.
29. Государственный надзор за соблюдением норм охраны труда на производстве.
30. Общественный контроль за соблюдением норм охраны труда на производстве.
31. Статус профсоюзов в Российской Федерации.
32. Организация и деятельность комиссий по рассмотрению трудовых споров.
33. Судебный порядок рассмотрения трудовых споров.
34. Коллективные трудовые споры.
35. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.
36. Нормы международного права в сфере трудовых отношений.

Контрольные вопросы по темам для опроса на занятие

Тема (раздел)	Вопросы
Тема 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права	<ol style="list-style-type: none"> 1. Отрасль трудового права и его отличительные признаки. 2. Предмета трудового права. 3. Метод трудового права. 4. субъекты трудового права: понятие, виды. 5. Система трудового права. 6. Взаимодействие отрасли трудового права со смежными отраслями права.
Тема 2. Источники трудового права	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие источников трудового права, их классификация и виды. 2. Система источников трудового права и ее особенности. 3. Соотношение законодательства РФ и законодательства субъектов в составе РФ о труде. 4. Акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права. 5. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем.
Тема 3. Принципы трудового права	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и классификация правовых принципов. 2. Принципы правового регулирования труда и принципы трудового права. Их содержание. 3. Соотношение правовых принципов

	регулирования трудовых отношений с субъективными правами и обязанностями.
Тема 4. Субъекты трудового права	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и классификация субъектов трудового права, их виды. 2. Правовой статус субъектов и его содержание 3. Работодатель как субъект трудового права. 4. Граждане как субъекты трудового права. 5. Выборные профсоюзные органы в организациях и другие представительные органы работников, как субъекты трудового права.
Тема 5. Права профсоюзов сфере трудовых отношений	<ol style="list-style-type: none"> 1. Право граждан на объединение в профессиональные союзы в целях защиты своих экономических и социальных интересов. 2. Законодательство о правах профсоюзов и гарантиях их деятельности. 3. Основные функции профсоюзов 4. Основные права выборных профсоюзных органов 5. Гарантии прав профессиональных союзов.
Тема 6. Правоотношения в сфере трудового права	<ol style="list-style-type: none"> 1. Трудовое правоотношение: понятие, характеристика 2. Определите основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения 3. Перечислите правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми
Тема 7. Социальное партнерство в сфере труда	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и формы социального партнерства. 2. Коллективные переговоры. 3. Коллективные договоры и соглашения. Ответственность сторон социального партнерства.
Тема 8. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	<ol style="list-style-type: none"> 1. Политика государства в области занятости. 2. Занятость и трудоустройство. 3. Социальная поддержка безработных.
Тема 9. Трудовой договор	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие, форма, содержание и виды трудового договора. 2. Общий порядок заключения трудового договора. 3. Изменение трудового договора. 4. Общие основания прекращения трудового договора. 5. Расторжение трудового договора по соглашению сторон. 6. Прекращение срочного трудового договора. 7. Расторжение трудового договора по инициативе работника. 8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

	<p>9. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.</p> <p>10. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора.</p> <p>11. Расчеты при увольнении.</p>
Тема 10. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	<p>1. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров.</p> <p>2. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.</p> <p>3. Ученический договор. Его содержание, срок, форма и действие.</p> <p>4. Права и обязанности сторон ученического договора.</p>
Тема 11. Рабочее время и время отдыха	<p>1. Понятие и виды рабочего времени.</p> <p>2. Продолжительность ежедневной работы.</p> <p>3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.</p> <p>4. Режим и учет рабочего времени.</p> <p>5. Понятие и виды времени отдыха.</p> <p>6. Кратковременный отдых.</p> <p>7. Отпуска.</p>
Тема 12. Оплата и нормирование труда	<p>1. Понятие и методы правового регулирования оплаты труда.</p> <p>2. Системы оплаты труда. Формы и сроки оплаты труда.</p> <p>3. Удержания из заработной платы.</p> <p>4. Оплата труда в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных.</p>
Тема 13. Гарантии и компенсации в трудовом праве	<p>1. Понятие гарантий и компенсаций.</p> <p>2. Случаи и порядок предоставления отдельных видов гарантий и компенсаций.</p>
Тема 14. Дисциплина труда	<p>1. Понятие дисциплины труда и методы ее обеспечения.</p> <p>2. Меры поощрения и порядок их применения.</p> <p>3. Дисциплинарная ответственность и ее виды.</p>
Тема 15. Материальная ответственность сторон трудового договора	<p>1 Материальная ответственность и ее виды.</p> <p>2. Материальная ответственность работодателя.</p> <p>3. Материальная ответственность работника.</p>
Тема 16. Охрана труда, надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства	<p>1. Понятие и организация охраны труда.</p> <p>2. Правила расследования и учета несчастных случаев на производстве.</p> <p>3. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.</p>
Тема 17. Трудовые споры и порядок их рассмотрения	<p>1. Понятие и виды трудовых споров.</p> <p>2. Индивидуальные трудовые споры и порядок их рассмотрения.</p> <p>3. Рассмотрение коллективных трудовых споров.</p> <p>4. Забастовка как крайняя форма разрешения трудового спора</p>

3.2. Типовые вопросы к зачету и экзамену по дисциплине «Трудовое право», необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Этапы формирования компетенции	Перечень типовых вопросов к экзамену, характеризующих этапы формирования компетенций
ОПК - 1 - способность соблюдать законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации	1. Этап (начальный)	С 1 по 66
	2. Этап (продуктивно-деятельностный)	С 1 по 66
	3. Этап (практико-ориентированный)	С 1 по 66
ПК - 8 - готовностью к выполнению должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества, государства	1. Этап (начальный)	С 1 по 66
	2. Этап (продуктивно-деятельностный)	С 1 по 66
	3. Этап (практико-ориентированный)	С 1 по 66

Типовые вопросы к экзамену по дисциплине «Трудовое право», используемые в ходе промежуточной аттестации

1. Предмет трудового права как отрасли права
2. Правоотношения в сфере труда
3. Метод трудового права как отрасли права
4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников
5. Срочный трудовой договор.
6. Ученический договор понятие, содержание, срок, форма и действие.
7. Источники трудового права: понятие, виды.
8. Понятие и виды рабочего времени
9. Единство и дифференциация в правовом регулировании труда.
10. Работа в режиме гибкого рабочего времени
11. Действие нормативных правовых актов в пространстве, во времени и по кругу лиц

12. Сверхурочная работа: понятие, случаи, порядок привлечения и компенсация.
13. Принципы трудового права.
14. Понятие и виды времени отдыха.
15. Субъекты трудового права: понятие и общая характеристика.
16. Ежегодные трудовые отпуска и порядок их предоставления.
17. Основные трудовые права и обязанности работника.
18. Дополнительные отпуска и порядок их предоставления.
19. Работодатель как субъект трудового права.
20. Правовая охрана заработной платы
21. Профсоюз как субъект трудового права
22. Оплата труда, применяемого в особых условиях
23. Гарантии и компенсации в сфере труда
24. Льготы работникам, совмещающим работу с обучением
25. Увольнение по инициативе работника.
26. Основные права профсоюзов в сфере труда и их классификация
27. Увольнение по инициативе работодателя.
28. Правовое регулирование коллективного договора
29. Сфера действия норм трудового права.
30. Правовое регулирование труда сезонных работников
31. Увольнение по обстоятельствам, не зависящим от обстоятельства сторон.
32. Ученический договор
33. Этапы развития трудового права
34. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
35. Отграничение трудового права от смежных отраслей права.
36. Порядок ведения коллективных переговоров
37. Правоотношение в сфере труда и занятости
38. Компенсационные выплаты: понятие и виды.
39. Гарантии прав профсоюзов и выборных профсоюзных органов
40. Понятие и значение дисциплины труда. Методы ее обеспечения.
41. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, стороны и значение.
42. Поощрения за труд и порядок их применения.
43. Правовое регулирование охраны труда
44. Дисциплинарная ответственность работников: понятие и виды.
45. Формы и уровни социального партнерства в сфере труда.
46. Дисциплинарные взыскания, порядок их применения, обжалования и снятия.
47. Пособие по безработице
48. Ограниченная материальная ответственность работника.
49. Коллективный договор: понятие: стороны, его значение в условиях рыночной экономики.
50. Полная материальная ответственность работника.
51. Общий порядок заключения трудового договора

52. Материальная ответственность работодателя за вред, нанесенный здоровью работника
53. Выходное пособие
54. Обязанность работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.
55. Рассмотрение трудовых споров в суде
56. Обязанности работника в области охраны труда.
57. Гарантии работникам при направлении в служебные командировки
58. Ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства.
59. Дискриминации в сфере труда.
60. Самозащита работниками трудовых прав.
61. Правовое регулирование забастовок
62. Понятие, причины и виды трудовых споров.
63. Испытание при приеме на работу
64. Индивидуальные трудовые споры и порядок их рассмотрения.
65. Источники международно-правового регулирования труда
66. Рассмотрение трудовых споров в КТС

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций при проведении текущего контроля успеваемости

Этапы	Процедура проведения	Шкала оценивания и критерии оценки по содержанию и качеству	Оценка знаний, умений, навыков / Методические материалы
Решение контрольных задач			
Этап 1 (этап начальный)	Решение контрольных задач осуществляется с целью проверки уровня навыков (владений) обучающегося разрабатывать и оформлять проекты документов; правильно и полно отражать результаты профессиональной деятельности	«Отлично» - обучающийся ясно изложил условие задачи, решение обосновал «Хорошо» - обучающийся ясно изложил условие задачи, но в обосновании решения имеются сомнения; «Удовлетворительно» - обучающийся изложил решение задачи, но обосновал его формулировками обыденного мышления;	Знать. Приобретение обучающимися предметных знаний и умений, необходимых для выполнения конкретных профессиональных действий и задач
Этап 2 (этап продуктивно-деятельностный)	Обучающемуся объявляется условие задачи, решение которой он излагает устно. Предлагается алгоритм решения задачи.	«Неудовлетворительно» - обучающийся не уяснил условие задачи, решение не обосновал либо не сдал работу на проверку (в случае проведения решения	Уметь. Способность и готовность применять предметные знания и умения в практическом плане, использовать имеющиеся знания и умения для решения стандартных

<p>Этап 3 (этап практико-ориентированный)</p>	<p>Может осуществляться как в устной, так и в письменной форме. При обработке результатов оценочной процедуры используются оценочные графы в журнале преподавателя</p>	<p>задач в письменной форме).</p>	<p>профессиональных задач и практических заданий</p> <p>Владеть. Актуализация компетенции в новых и нестандартных ситуациях, оценка эффективности и качества имеющихся знаний, умений и навыков и выбор наиболее эффективных, формирование мотивации к саморазвитию и самообразованию</p>
<p>Решение заданий в тестовой форме</p>			
<p>Этап 1 (этап начальный)</p> <p>Этап 2 (этап продуктивно-деятельностный)</p> <p>Этап 3 (этап практико-ориентированный)</p>	<p>Проводится два раза в течение изучения дисциплины (раз в семестр), с использованием бумажных носителей или электронных. Не менее, чем за 1 неделю до тестирования, преподаватель должен определить обучающимся исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будут задания в тестовой форме, нормативные правовые акты и теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) для подготовки. Каждому обучающемуся отводится на тестирование 40 минут, по 2 минуты на каждое задание. Для каждого обучающегося 20 заданий определяются преподавателем путем случайной выборки из базы тестовых заданий. В случае проведения компьютерного тестирования оценка результатов тестирования производится компьютерной программой, результат</p>	<p>«Отлично»,- 91-100% правильных ответов «Хорошо» - 81-90% правильных ответов, «Удовлетворительно» - 71-80% правильных ответов, «Неудовлетворительно» - 70% заданий и менее, либо обучающийся работы не выполнил (не явился на тестирование), либо не сдал на проверку на бумажном носителе.</p>	<p>Знать. Приобретение обучающимися предметных знаний и умений, необходимых для выполнения конкретных профессиональных действий и задач</p> <p>Уметь. Способность и готовность применять предметные знания и умения в практическом плане, использовать имеющиеся знания и умения для решения стандартных профессиональных задач и практических заданий</p> <p>Владеть. Актуализация компетенции в новых и нестандартных ситуациях, оценка эффективности и качества имеющихся знаний, умений и навыков и выбор наиболее эффективных, формирование мотивации к саморазвитию и самообразованию</p>

	<p>выдается немедленно по окончании теста. До окончания теста обучающийся может еще раз просмотреть все свои ответы на задания и при необходимости внести коррективы.</p> <p>В случае проведения тестирования на бумажном носителе оценка результатов тестирования проводится преподавателем и объявляется им не позднее чем через неделю после проведения тестирования.</p>		
Выполнение реферата			
<p>Этап 1 (этап начальный)</p>	<p>Применяться для оценки знаний, умений и навыков по дисциплине. Реферат представляет собой обобщенное изложение идей, концепций, точек зрения, выявленных и изученных автором в ходе самостоятельного анализа</p>	<p>«Отлично» - в введения четко сформулирован тезис, соответствующий теме реферат, выполнена задача заинтересовать читателя; в основной части логично, связно и полно доказывается выдвинутый тезис; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части; для выражения своих мыслей не пользуется упрощённо-примитивным языком; демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.</p>	<p>Знать: Обучающийся знает теоретический материал, относящийся к данной компетенции (в том числе знает правила, последовательность, алгоритм выполнения действий, умений). Может его воспроизвести (с разной степенью точности), ответить на уточняющие вопросы.</p>
<p>Этап 2 (этап продуктивно-деятельностный)</p>	<p>рекомендованных и дополнительных научных источников, законодательных и иных нормативных правовых актов о предмете исследования, а также предложение на этой основе собственных (оригинальных) суждений, выводов и рекомендаций. В реферате раскрывается содержание основных концепций, наиболее распространенных позиций ученых, а также высказать свое аргументированное мнение по важнейшим проблемам данной темы. Реферат должен носить творческий, поисковый характер, содержать элементы научного исследования.</p>	<p>«Хорошо»- в введении четко сформулирован тезис, соответствующий теме реферат, в известной мере выполнена задача заинтересовать читателя; в основной части логично, связно, но недостаточно полно доказывается выдвинутый тезис; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части; для выражения своих мыслей не пользуется упрощённо-примитивным языком</p>	<p>Уметь: Свободно применяет умение (выполняет действие) на практике, в различных ситуациях. Свободно комментирует выполняемые действия (умения), отвечает на вопросы преподавателя.</p>
<p>Этап 3 (этап практико-ориентированный)</p>		<p>«Удовлетворительно» - в введении тезис сформулирован нечетко или не вполне соответствует' теме реферат; в основной</p>	<p>Владеть: Обучающийся демонстрирует владение знаниями и умениями, как готовность самостоятельного применения их, демонстрировать, осуществлять деятельность в различных ситуациях, относящихся к данной компетенции. Обучающийся способен отбирать и интегрировать имеющиеся знания и умения исходя из поставленной цели, проводить самоанализ</p>

		части выдвинутый тезис доказываемся недостаточно логично (убедительно) и последовательно; в заключении выводы не полностью соответствуют содержанию основной части; язык работы в целом не соответствует уровню 4 курса «Неудовлетворительно»- в введении тезис отсутствует или не соответствует теме реферат; в основной части нет логичного последовательного раскрытия темы; выводы не вытекают из основной части; отсутствует деление текста на введение, основную часть и заключение; язык работы можно оценить как «примитивный»	и самооценку
--	--	---	--------------

Устные опросы - проводятся во время практических занятий и возможны при проведении зачета в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения задачи. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Основные вопросы для устного опроса доводятся до сведения студентов на предыдущем практическом занятии.

Рекомендации по оцениванию устных ответов студентов

С целью контроля и подготовки студентов к изучению новой темы вначале каждой практического занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы.

Критерии оценки:

- правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);
- полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

- сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);
- логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);
- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);
- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);
- использование дополнительного материала (обязательное условие);
- рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей студентов).

Критерии оценки устных ответов студентов

Оценка «5» - ставится, если студент: 1) полно и аргументировано отвечает по содержанию задания; 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные; 3) излагает материал последовательно и правильно.

Оценка «4» - ставится, если студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.

Оценка «3» - ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но: 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

Оценка «2» - ставится, если студент обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Оценка «2» отмечает такие недостатки в подготовке студента, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций при проведении промежуточного контроля

Этапы	Процедура проведения	Шкала оценивания и критерии оценки по содержанию и качеству	Оценка знаний, умений, навыков / Методические материалы
экзамен			
<p>Этап 1 (этап начальный)</p> <p>Этап 2 (этап продуктивно-деятельностный)</p> <p>Этап 3 (этап практико-ориентированный)</p>	<p>Промежуточной аттестацией по окончании изучения дисциплины является экзамен, проводимый в устной форме</p> <p>При прохождении промежуточной аттестации в форме экзамена обучающийся отвечает на два вопроса билета к экзамену.</p> <p>Каждому обучающемуся на подготовку к ответу на вопрос билета дается не менее 40 минут. Не менее чем за неделю до экзамена преподаватель должен определить обучающемуся вопросы для подготовки к экзамену, нормативно-правовые акты, теоретические источники для подготовки.</p>	<p>По результатам промежуточной аттестации в форме экзамена обучающийся оценивается по пятибальной системе.</p> <p>Неудовлетворительно - Обучающийся неудовлетворительно отвечает на вопросы билета, демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.</p> <p>Удовлетворительно- Обучающийся демонстрирует соответствие знаний, в котором освещена основная, наиболее важная часть материала, но при этом допущена одна значительная ошибка или неточность.</p> <p>Хорошо - Обучающийся демонстрирует неполное, правильное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, либо если при этом были допущены 2-3 несущественные ошибки.</p> <p>Отлично - Обучающийся демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности.</p>	<p>Знать. Приобретение обучающимися предметных знаний и умений, необходимых для выполнения конкретных профессиональных действий и задач</p> <p>Уметь. Способность и готовность применять предметные знания и умения в практическом плане, использовать имеющиеся знания и умения для решения стандартных профессиональных задач и практических заданий</p> <p>Владеть. Актуализация компетенции в новых и нестандартных ситуациях, оценка эффективности и качества имеющихся знаний, умений и навыков и выбор наиболее эффективных, формирование мотивации к саморазвитию и самообразованию</p>

		При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.	
--	--	---	--

Устный экзамен — форма промежуточной аттестации, на котором обучающиеся отвечают на вопросы билета устно. При проведении устного экзамена/зачета билет выбирает сам экзаменуемый в случайном порядке. Время подготовки ответа при сдаче экзамена в устной форме должно составлять не менее 40 минут, а при сдаче зачета время подготовки составляет не менее 30 минут (по желанию обучающегося ответ может быть досрочным). Время ответа – не более 15 минут. Экзаменатор задает обучающемуся дополнительные вопросы в рамках программы дисциплины текущего семестра, а также, дает контрольное задание в виде задачи, где обучающийся должен продемонстрировать свои умения, способности, применение полученных знаний.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме **экзамена** проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по дисциплине «Трудовое право», при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

К промежуточной аттестации допускаются только обучающиеся, выполнившие все виды учебной работы, предусмотренные рабочей программой по дисциплине «Трудовое право» (выполнили контрольные работы, решили практические задания, выполнили тестирование и т.д.).

Методические материалы для преподавателей по применению критериев оценивания ответа при проведении игр

Деловая/ ролевая игра, игровое проектирование – совместная деятельность группы обучающихся под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Игра как средство оценивания позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи. Кроме того, игра как метод обучения и контроля используется для решения и оценки комплексных задач: усвоение нового и закрепления старого материала, формирования общекультурных компетенций, развития творческих способностей, эффективность командной работы, способность к совместному решению задач, а также выявить индивидуальный

вклад каждого участника. Решение при оценивании, как правило, принимает экспертная наблюдательная комиссия (специально создаваемая, в которую может входить преподаватель).

Таким образом, цели использования деловых игр определяют и критерии оценки ее результатов, проявляемых в виде демонстрации:

- владение междисциплинарным, комплексным знанием;
- навыков анализа и критического мышления;
- умений коммуникаций, если имитационная игра, то и профессиональных;
- ответственности за последствия принимаемых решений;
- умений в применении типовых схем выработки управленческих решений в проблемных ситуациях;
- творческого мышления;
- умений работы в команде.

Критерии оценки эффективности участников в игре:

- предъявление каждым студентом своего понимания проблемы;
- появление у студентов нового смысла обсуждаемой проблемы;
- степень согласованности, возникшая при обсуждении проблемы.

Критерии эффективности сформулированного участниками решения:

- использование при выработке решений рекомендуемых (обязательных, если игра на освоение определенного учебного материал) приемов, методов;
- не превышение лимита времени;
- наличие в решении новизны, оригинальности, нестандартности;
- учет ограничений;
- рациональность принятого решения;
- наличие ошибок или противоречий в решении;
- техническая грамотность оформления решений (если требуется).

Критерии межгруппового взаимодействия:

- быстрота принятия решений;
- экспертиза решений других групп;
- аргументированность при защите своих решений;
- согласованность решения внутри группы;
- итоги соревновательности при проведении действий, входящих в канву игры.

Игра позволяет *оценивать личностные качества участников:*

- эрудированность;
- принципиальность, честность, добросовестность;
- умение аргументировать и отстаивать свое решение;
- склонность к риску;
- умение использовать различные информационные источники (научную литературу, справочные материал, нормативные документы);
- инициативность, исполнительность;
- самоорганизацию;
- культуру речи, коммуникабельность.

Критерии оценки (результат определяется как сумма

всех составляющих)
10 баллов
«5», если (9 – 10) баллов
«4», если (8 – 7) баллов
«3», если (6 – 5) баллов

Методические материалы для преподавателей по применению критериев оценивания ответа при проведении собеседования

Взаимодействие обучающегося и преподавателя реализуется с соблюдением взаимного уважения.

Основными принципами процедуры оценивания ответа обучающегося являются: профессионализм, предметность, независимость, объективность, непредвзятость, беспристрастность, доброжелательность.

Зачет или оценка выставляется на основе оценки соответствия ответа установленным критериям. При этом во внимание обязательно принимаются как положительные стороны ответа, так и имеющиеся недочёты (ошибки или неточности).

При оценивании ответов преподавателю следует руководствоваться системой критериев:

1. Содержательное соответствие – соответствие содержания ответа поставленным вопросам.

2. При оценивании ответа учитываются ссылки на научные монографии, учебники и учебные пособия, в том числе опубликованные на иностранных языках, периодические научные издания; упоминание в ответе последних достижений, представленных в современных научных юридических изданиях.

3. Методологическая обоснованность – построение ответа в соответствии с уровнями методологии научного знания (философской, общенаучной, конкретно-научной, методик и техник исследования), умение представить зарубежные научные подходы, теории и результаты исследований в критическом сравнении с достижениями отечественных юридических школ, подходов.

4. Научный анализ – критический научный анализ излагаемых концепций, аргументированный результатами конкретных эмпирических исследований.

5. Научный синтез – рассмотрение теоретических подходов, отдельных концепций и исследований в контексте научного знания в целом, демонстрация понимания связи между отдельными элементами целостного научного знания, обобщение и систематизация научной информации при решении проблемы.

6. Научное творчество – способность предложить несколько обоснованных вариантов решения практических задач, опираясь на действующие законы и иные нормативно-правые акты; правоприменительную практику и научную доктрину; способность преодоления пробелов в

законодательстве; способность применять теоретические и практические положения при анализе и разрешении юридических коллизий; демонстрация творческих научных способностей при изложении собственных научных идей и взглядов; четкая аргументированность собственных выводов при решении профессиональных юридических задач и проблем.

7. Научная этика – уважительное отношение к различным правовым позициям, авторам разных теоретических концепций, результатам их деятельности, избегание дискриминационных оценок и высказываний в адрес ученых и результатов их научной деятельности.

8. Системность – четкое выделение понятий, существенных элементов теорий или концепций, их характеристика, описание связей между ними, между различными отраслями права, представление материала как цельной системы знаний.

9. Логичность – последовательное, непротиворечивое, четко структурированное изложение материала с выделением основополагающих и второстепенных положений; ясность изложения материала.

10. Понятийно-терминологическая обоснованность – использование при изложении материала профессиональных юридических терминов и понятий, раскрытие их полного содержания, соответствующего современному их толкованию, избегание подмены профессиональных понятий житейскими.

11. Профессиональная коммуникативность – способность демонстрировать профессиональное владение приемами вербального и невербального общения, управление собственными эмоциями, проявление индивидуальной и профессиональной культуры.

При оценивании ответов обучающихся важно выделять достоинства ответов при их наличии, их соответствие указанным критериям, а также следующие типы несоответствий в виде неточностей или ошибок (при их наличии):

Неточность:

- При изложении теоретического материала - незначительная погрешность, не искажающая смысла излагаемого материала, отсутствие в ответе ссылок на нормативно-правовую базу, регулирующие те или иные правоотношения.

- При использовании терминологии – неполное представление о содержании понятий, периодическое использование житейских понятий вместо юридической терминологии при правильном изложении теоретического материала и практики правоприменения (эмпирический материал).

- При изложении собственной правовой позиции - слабая аргументированность своей позиции, недостаточное подтверждение собственной позиции нормативно-правовым актам и практики правоприменения.

Ошибка:

- При изложении теоретического материала - грубые искажения смысла излагаемого материала, применение нормативно-правового акта утратившего силу; неправильное толкование содержания излагаемого

юридического понятия; отсутствие в тексте или устном ответе описаний одного или более из основных теоретических подходов или ключевых компонентов излагаемой теории.

- При использовании терминологии - неумение оперировать категориальным аппаратом, незнание основных юридических терминов и понятий; использование в ответе терминов и понятий, содержание которых не соответствует их законодательному толкованию;

- При изложении собственной правовой позиции - отсутствие аргументации своей точки зрения, неспособность обосновать новизну, теоретическую или практическую значимость своих представлений, слабость методологических обоснований, неспособность соотнесения собственных теоретических представлений с существующими теориями, концепциями, законами и закономерностями, игнорирование уже выявленных закономерностей.

ЛИСТ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ

рабочей программы дисциплины

Рабочая программа дисциплины рассмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2023-2024 учебном году на заседании кафедры, протокол № 6 от «4» марта 2023 г.

Внесены дополнения и изменения в части актуализации лицензионного программного обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по данной дисциплины, а так же современных профессиональных баз данных и информационных справочных системах.

Рабочая программа дисциплины рассмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2022-2023 учебном году на заседании кафедры, протокол № 10 от «14» мая 2022 г.

Внесены дополнения и изменения в части актуализации лицензионного программного обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по данной дисциплины, а так же современных профессиональных баз данных и информационных справочных системах.

Рабочая программа дисциплины рассмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2021-2022 учебном году на заседании кафедры, протокол № 10 от «10» апреля 2021 г.

Внесены дополнения и изменения в части актуализации лицензионного программного обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по данной дисциплины, а так же современных профессиональных баз данных и информационных справочных системах.
