

**ГАОУ ВО «ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА»**

*Утверждена решением
Ученого совета ДГУНХ,
протокол № 11 от 30 мая 2019г.*

КАФЕДРА «ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО»

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ТРУДОВОЕ ПРАВО»**

**НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ 40.03.01 ЮРИСПРУДЕНЦИЯ,
ПРОФИЛЬ «ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО»
Уровень высшего образования - бакалавриат**

Махачкала –2019

УДК 342.35
ББК 67.7

Составитель – Абдулгамидова Диана Абдулгамидовна – старший преподаватель кафедры «Гражданское право» ДГУНХ.

Внутренний рецензент – Халифаева Анжела Курбановна, доктор юридических наук, профессор кафедры «Гражданское право» ДГУНХ.

Внешний рецензент – Мирзаев Закир Мукайлович, кандидат юридических наук, доцент кафедры правовых дисциплин и методики преподавания Дагестанского государственного педагогического университета.

Представитель работодателя – Гаджимурзаев Осман Магомедович, заместитель начальника Управления Министерства юстиции Российской Федерации по Республике Дагестан.

Оценочные материалы дисциплины «Трудовое право» разработаны в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 декабря 2016г., № 1511, в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 5 апреля 2017г. № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры».

Оценочные материалы дисциплины «Трудовое право» размещены на официальном сайте www.dgunh.ru

Оценочные материалы дисциплины «Трудовое право» для направления подготовки 40.03.01 Юриспруденция, профиль «Гражданское право» – Махачкала: ДГУНХ, 2019 г. - 43с.

Рекомендованы к утверждению Учебно-методическим советом ДГУНХ 29 мая 2019 г.

Рекомендованы к утверждению руководителем основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция, профиль «Гражданское право», к.ю.н., доцентом Далгатовой А.О.

Одобрены на заседании кафедры «Гражданское право» 25 мая 2019 г., протокол № 10.

СОДЕРЖАНИЕ

Назначение оценочных материалов	4
РАЗДЕЛ 1. Перечень компетенций с указанием видов оценочных средств в процессе освоения дисциплины	5
1.1 Перечень формируемых компетенций	5
1.2 Перечень компетенций с указанием видов оценочных средств	5
РАЗДЕЛ 2. Задания, необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине	8
РАЗДЕЛ 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	33
РАЗДЕЛ 4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующие этапы формирования компетенций.....	40
Лист актуализации оценочных материалов дисциплины.....	45

Назначение оценочных материалов

Оценочные материалы составляются для текущего контроля успеваемости (оценивания хода освоения дисциплин), для проведения промежуточной аттестации (оценивания промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине) обучающихся по дисциплине «Трудовое право» на соответствие их учебных достижений поэтапным требованиям образовательной программы высшего образования 40.03.01 «Юриспруденция» профиль «Гражданское право»

Оценочные материалы по дисциплине «Трудовое право» включают в себя: перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОП ВО; описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания; типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП; методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Оценочные материалы сформированы на основе ключевых принципов оценивания:

- валидности: объекты оценки должны соответствовать поставленным целям обучения;
- надежности: использование единообразных стандартов и критериев для оценивания достижений;
- объективности: разные студенты должны иметь равные возможности добиться успеха.

Основными параметрами и свойствами оценочных материалов являются:

- предметная направленность (соответствие предмету изучения конкретной дисциплины);
- содержание (состав и взаимосвязь структурных единиц, образующих содержание теоретической и практической составляющих учебной дисциплины);
- объем (количественный состав оценочных средств);
- качество оценочных материалов в целом, обеспечивающее получение объективных и достоверных результатов при проведении контроля с различными целями.

І .ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ВИДОВ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Перечень формируемых компетенций

код компетенции	формулировка компетенции
ОПК	ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ
ОПК-1	способность 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
ПК	ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ
ПК-3	способностью обеспечивать соблюдение законодательства Российской Федерации субъектами права
ПК-4	способность принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации
ПК-7	владением навыками подготовки юридических документов

1.2. Перечень компетенций с указанием видов оценочных средств

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Виды оценочных средств
ОПК-1: способность 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	Знать: З1 -положения Конституции РФ; З2 -положения федеральных конституционных законов, федеральных законов, а также иные нормативные правовые акты;	Блок А – задания репродуктивного уровня тестовые задания вопросы для устного опроса
	Уметь: У1 -правильно применять нормы Конституции Российской Федерации; У2 -применять нормы федеральных конституционных законов, федеральных законов, а также иных нормативных правовых актов;	Блок В – задания реконструктивного уровня типичные задачи практические задания
	Владеть: В1 -способностью правильно толковать	Блок С – задания практико-ориентированного

	и применять в реальной жизни и профессиональной деятельности нормы Конституции Российской Федерации; В2- способностью правильно толковать и применять федеральных конституционных законов и федеральных законов, а также иных нормативных правовых актов;	уровня
ПК-3: Способность обеспечивать соблюдение законодательства Российской Федерации субъектами права	Знать: З1 – знать права и обязанности субъектов трудового права и последствия и нарушения	Блок А – задания репродуктивного уровня вопросы для устного опроса тестовые задания
	Уметь: У1 – разъяснить субъектам права последствия нарушения норм трудового права; У2- юридически грамотно толковать нормы трудового законодательства	Блок В – задания реконструктивного уровня типовые задачи реферат практические задания
	Владеть: В1 – навыками реализации норм трудового права; В2- способностью юридически правильно толковать и разъяснять сущность норм российского законодательства;	Блок С – задания практико-ориентированного уровня Задания «кейс—стадии»
ПК-4: способность принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации	Знать: З1- положения базовых федеральных законов и подзаконных нормативных актов в изучаемой сфере; З2- способы и приемы принятия решения и совершения юридических действий в соответствии с законом	Блок А – задания репродуктивного уровня тестовые задания вопросы для устного опроса
	Уметь: У1- действовать в своей профессиональной деятельности, основываясь на положения Конституции РФ; У2- принимать решения и совершать юридические действия	Блок В – задания реконструктивного уровня Типовые задачи реферат

	в точном соответствии с законом;	практические задания
	Владеть: В1-приемами и навыками принятия решений и совершения юридических действий в точном соответствии с законом;	Блок С – задания практико-ориентированного уровня Задания «кейс – стади»
ПК-7: владение навыками подготовки юридических документов	Знать: 31 – порядок заключения, изменения и расторжения договора; 32 – особенности правового регулирования отдельных видов договоров	Блок А – задания репродуктивного уровня вопросы для устного опроса тестовые задания
	Уметь: У1 –формулировать условия конкретного вида договора	Блок В – задания реконструктивного уровня Типовые задачи реферат практические задания
	Владеть: В1 – владеть навыками составления документов, необходимых для заключения договора;	Блок С – задания практико-ориентированного уровня кейс-задания

РАЗДЕЛ 2.Задания, необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине

Для проверки сформированности компетенции ОПК-1: способность 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

Блок А. Задания репродуктивного уровня («знать»)

А1. Фонд тестовых заданий по дисциплине

Тест 1.(выберите один правильный вариант ответа)

Что регулирует трудовое право?

- а) отношения, возникающие в процессе трудовой деятельности и отношения, тесно связанные с трудовыми;
- б) процесс труда в связи с получением результатов;
- в) отношения, возникающие по поводу трудоустройства и получения результатов труда;
- г) трудовую деятельность рабочих и служащих;
- д) общественные отношения по совершению подрядных работ и оказанию услуг.

Тест 2. (выберите один правильный вариант ответа)

Предметом трудового права являются:

- а) трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения;
- б) самостоятельная предпринимательская деятельность без найма других работников;
- в) деловое сотрудничество между организациями.

Тест 3.(выберите один правильный вариант ответа)

В систему трудового права не входит институт:

а) договора поручительства

б) ученический договор

в) трудовой договор

Тест 4. (выберите один правильный вариант ответа)

Основные принципы трудового права нашли свое закрепление:

- а) в Трудовом кодексе РФ;
- б) в Гражданском кодексе РФ;
- в) в Земельном кодексе РФ;
- г) в Административном кодексе РФ.

Тест 5. (выберите один правильный вариант ответа)

По юридической силе, нормативные акты трудового права подразделяются на:

- а) Конституция;
- б) законы и подзаконные нормативные акты;
- в) трудовая книжка и постановления;
- г) постановления и нормативные распоряжения.

Тест 6. (выберите один правильный вариант ответа)

Какие нормативные акты принимаются в объединениях, на предприятиях, в учреждениях, организациях для регулирования своих внутренних вопросов, связанных с процессом труда?

- а) глобальные;
- б) локальные;
- в) трудовые;
- г) нет верного ответа.

A2. Вопросы для устного опроса:

1. Предмет трудового права как отрасли права.
2. Роль государства в регулировании трудовых отношений.
3. Соотношение публичных и частных начал в трудовом праве.
4. Понятие трудового права как отрасли права.
5. Цели, задачи и функции трудового права.
6. Система российского трудового права.
7. Принципы, определяющие установление условий труда.
8. Понятие и классификация источников трудового права.
9. Конституция РФ как правовая основа регулирования социально трудовых отношений.
10. Акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты, принимаемые работодателем, содержащие нормы трудового права.

Блок В. Задания реконструктивного уровня («уметь»)

В1. Типовые задачи

Задача 1.

Сергей- работает в школе лаборантом.

Олег- свободный художник, он пишет картины и продает их.

Анна- осуществляет уход за 3- летним ребенком в семье знакомых.

Борис– летчик ВВС.

Игорь занимается индивидуальной трудовой деятельностью, он открыл мастерскую по ремонту обуви.

На кого из перечисленных лиц распространяются нормы трудового законодательства?

Задача2.

В кафе «Снежана» работали 10 официанток. В связи с проведением в кафе банкетов в вечернее время, была приглашена Макарова, в обязанности которой входило обслуживание банкетного зала. Директор кафе предупредил ее о времени, когда предполагалось проведение банкета. Макарова приходила в день проведения банкета и выполняла обязанности официантки. Каждую неделю проходило обычно 2–3 банкета. Поскольку трудовой договор с ней не был заключен, она полагала, что тем самым ее права нарушены. С предложением оформить возникшие отношения надлежащим образом она обратилась к директору кафе, однако, получила отказ. В каких правоотношениях с кафе находилась Макарова?

Задача3.

В ЗАО «Типография «Ксерокс» в декабре 2011 г. был заключен коллективный договор, по которому тарифные ставки рабочих и служащих устанавливались приказом директора, а не действующим отраслевым тарифным соглашением, которое предусматривало большую величину тарифных ставок и их регулярную индексацию. Через несколько месяцев профсоюзный комитет был переизбран, и его новый председатель обратился к директору с предложением о внесении изменений в коллективный договор, которые бы учитывали нормы отраслевого соглашения. Директор ответил, что он против, а нормы отраслевого соглашения являются для него всего лишь ориентиром.

1. Каково соотношение юридической силы различных нормативно-правовых актов?

2. Необходимо ли в данном случае вносить изменения в коллективный договор?

3. Как действуют нормативные акты, принятые до введения ТК РФ?

Задача4.

Инспектор отдела кадров предприятия «Экспо-строй» предложил гражданину Керимову А., пришедшему наниматься на работу заключить срочный трудовой договор. На возражение Керимова А. что работа, на которую он нанимается, не требует в соответствии со ст. 59 ТК РФ заключения срочного трудового договора, инспектор заметил, что в соответствии с действующими правилами внутреннего трудового распорядка организации со всеми вновь принимаемыми работниками должны заключаться срочные трудовые договоры.

1. Какая из сторон права?

2. Каковы особенности действия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права?

В2. Тематика рефератов

1. Понятие труда, его общественной организации, отрасли и предмета трудового права.
2. Метод трудового права. Сфера действия трудового права. Роль и функции трудового права.
3. Цели и задачи трудового законодательства.
4. Система отрасли и система науки трудового права.
5. Понятие и виды правоотношений сферы трудового права. Трудовое правоотношение
6. Понятие и виды субъектов трудового права, их правового статуса.
7. Понятие и классификация источников трудового права.
8. Субъекты трудового права.

В3. Практические задания

Задание 1.

На основе Трудового кодекса составьте таблицу "Принципы трудового право".

Задание 2.

Составьте схему классификации источников трудового права по степени важности.

Задание 4.

Дайте краткую характеристику субъектов трудового права в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Блок Д. Задания для использования в рамках промежуточной аттестации

Д1. Перечень вопрос к зачету

1. Понятие, предмет, метод трудового права.
2. Цели, задачи и функции трудового законодательства.
3. Принципы трудового права.
4. Понятие и классификация источников трудового права.
5. Общая характеристика основных источников трудового права.
6. Разграничение полномочий между РФ и субъектами РФ в сфере принятия законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Для проверки сформированности компетенции ПК-3: способность обеспечивать соблюдение законодательства Российской Федерации субъектами права

Блок А. Задания репродуктивного уровня («знать»)

А.1. Фонд тестовых заданий

Тест 1. (выберите один правильный вариант ответа)

Трудовые правоотношения – это ...

- а) общественные отношения, возникающие в сфере производства;
- б) общественные отношения, урегулированные нормами трудового права;
- в) часть общественных отношений, относящиеся к трудовой деятельности;
- г) правовая связь работника с работодателем по поводу его труда.

Тест 2. (выберите один правильный вариант ответа)

Стороны трудовых отношений – это:

- а) Работник и работодатель;
- б) Представители работника и работодателя;
- в) Работник, работодатель и посредник;
- г) Работодатель и посредник.

Тест 3. (выберите один правильный вариант ответа)

Основанием возникновения трудовых правоотношений является:

- а) устное соглашение сторон;
- б) норма права и юридический факт;
- в) трудовой договор;
- г) коллективный договор;

Тест 4. (выберите один правильный вариант ответа)

Коллективный договор – это:

- а) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;
- б) правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном и территориальном уровнях.

Тест 5. (выберите один правильный вариант ответа)

На какой срок заключается коллективный договор?

- а) не более 1 года;
- б) не более 3 лет;

в) или на неограниченный срок.

Тест 6. (выберите один правильный вариант ответа)

Начальной стадией разработки и заключения коллективного договора является:

- а) создание примирительной комиссии;
- б) образование трудового арбитража;
- в) коллективные переговоры..

Тест 7. (выберите один правильный вариант ответа)

Социально партнерское соглашение –это:

- а) система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти или местного самоуправления по вопросам урегулирования трудовых и иных. Непосредственно связанных с ними отношений;
- б) правовой акт устанавливающий общие принципы регулирования социально трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений.

A2. Вопросы для устного опроса:

1. Понятие и система правоотношений в сфере трудового права.
2. Содержания трудового правоотношения.
3. Правоотношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда.
4. Коллективный договор. Стороны, содержание, срок действия
5. Понятие и порядок проведения коллективных переговоров
6. Понятие социального партнерства, система и формы
7. Принципы социального партнерства
8. Стороны социального партнерства
9. Формы и уровни социального партнерства.
10. Понятие «индивидуальный трудовой спор».

Блок В. Задания реконструктивного уровня («уметь»)

В1. Типовые задачи

Задача 1

К родителям приехали на праздник пятеро их детей и за столом заспорили, на кого из них распространяется трудовое законодательство. Отец - механик электростанции; мать работает в совхозе и выполняет на дому работу по пошиву мешков; сын Александр - капитан речного корабля; дочь Мария работает продавцом в палатке своего мужа; дочь Екатерина - свободный художник, рисует и продает свои картины; сын Владимир -

военнослужащий, сын Иван - член рыболовецкого колхоза, работает в нем рыбаком, а его жена - домохозяйка.

1. На кого из перечисленных лиц распространяется трудовое законодательство?

Задача 2

В клубе фабрики к Новому году организовали ёлку для детей. Игрушки делали вечерами члены изобразительного кружка, электропроводку для освещения ёлки сделал электромонтёр фабрики в рабочее время. Песни и пляски у ёлки организовал массовик-затейник, приглашенный администрацией за определенную плату.

1. В каких отношениях с фабрикой по данной работе находились указанные лица?

Задача 3.

Администрация завода по производству безалкогольной продукции заключила с маляром Магомедовым С. соглашение по окраске им забора заводского участка с оплатой по окончании работ.

Через месяц, по окончании предусмотренных работ, Магомедов потребовал произвести с ним расчёт по выполненной работе в соответствии с заключенным соглашением и выдать ему трудовую книжку.

1. В каких отношениях с администрацией завода находился Магомедов С.?

Задача 4.

а) Учителей средней общеобразовательной школы принимает на работу и увольняет с работы департамент образования.

б) В соответствии с уставом организации директор завода избирается и увольняется общим собранием коллектива работников.

1. Назовите стороны трудового правоотношения в указанных случаях.

В2. Тематика рефератов

1. Понятие и содержание коллективного договора.
2. Порядок заключения коллективного договора.
3. Понятие и содержание соглашения.
4. Порядок заключения соглашения
5. Трудовое правоотношение: субъекты и содержание.
6. Основания возникновения трудовых правоотношений.
7. Социальное партнерство в сфере труда.
8. Представители работников и работодателей.
9. Участие работников в управлении организацией
10. Значение коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.
11. Коллективный договор в Российской Федерации: понятие, стороны, порядок заключения и действия.

12. Трудовое правоотношение: понятие, стороны, содержание. Отличие от гражданских правоотношений связанных с выполнением работ, оказанием услуг.
13. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, стороны, органы социального партнерства.
14. Стороны и представительство сторон социального партнерства в сфере труда.
15. Формы социального партнерства в сфере труда.
16. Трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
17. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений: состав, порядок формирования, компетенция.
18. Коллективные договоры и их роль в условиях рыночной экономики.
19. Коллективные договоры в организациях: понятие, значение, содержание.
20. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений и иные формы социального партнерства на примере конкретной организации, объединения работодателей.
21. Исторический опыт и значение коллективного договора в России.
22. Трудовые споры. Их классификация и принципы рассмотрения

В3. Практические задания

Задание 1

Составьте « коллективный договор»

Блок С. Задания практикоориентированного уровня для диагностирования сформированности компетенций («владеть»)

С1.Задания «кейс-стади»

Кейс 1

Деловая игра 1

Порядок разрешения индивидуального трудового спора.

Участники игры:

Руководитель организации.

Профсоюзный комитет.

Члены комиссии по трудовым спорам.

Мировой судья.

Судебный пристав.

Работники организации.

На деловой игре происходит имитация возникновения разногласий между работником и работодателем, которые затем перерастают в трудовой спор.

Студенты разыгрывают поэтапное рассмотрение трудового спора уполномоченными органами.

Деловая игра 2

Заключение коллективного договора на предприятии.

Участники игры:

Руководитель предприятия.

Профсоюзный комитет.

Комиссия по составлению проекта коллективного договора.

Служащий Государственного комитета по труду.

Работники организации.

На семинарском занятии, предшествующем деловой игре, студенты выбирают действующих лиц, которые более углубленно изучают необходимую нормативную базу для выполнения своей роли в игре. Непосредственно на деловой игре разыгрывается порядок проведения коллективных переговоров и принятие коллективного договора.

Деловая игра 3

Порядок разрешения коллективных трудовых споров.

Участники игры:

Руководитель организации.

Профсоюзный комитет.

Члены примирительной комиссии.

Посредник.

Трудовой арбитраж.

Забастовочный комитет.

Работники организации.

На деловой игре разыгрывается порядок рассмотрения коллективного трудового спора.

Блок Д. Задания для использования в рамках промежуточной аттестации

Д1. Перечень вопросов к зачету

1. Понятие и содержание коллективного договора.
2. Порядок заключения коллективного договора.
3. Трудовое правоотношение: субъекты и содержание.
4. Основания возникновения трудовых правоотношений.
5. Социальное партнерство в сфере труда.

Для проверки сформированности компетенции ПК-4: способность принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации.

Блок А. Задания репродуктивного уровня («знать»)

А1. Фонд тестовых заданий

Тест 1 (выберите один правильный вариант ответа)

Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников в возрасте от 14 до 16 лет составляет:

- А) 20 часов
- Б) 21 час
- В) 24 часа
- Г) 26 часов

Тест 2 (выберите один правильный вариант ответа)

Ночным считается время с ... часов вечера до ... часов утра

- А) 9 до 5
- Б) 10 до 6
- В) 11 до 7
- Г) 10 до 5

Тест 3 (выберите один правильный вариант ответа)

Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать ... часов в неделю

- А) 40
- Б) 42
- В) 38
- Г) 36

Тест 4 (выберите один правильный вариант ответа)

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью:

- а) 24 календарных дня;
- б) 26 календарных дней;
- в) 28 календарных дней;
- г) 1 календарный месяц.

Тест 5 (выберите один правильный вариант ответа)

Сверхурочная работа оплачивается первые 2 часа:

- а) в тройном размере;
- б) не менее чем в полуторном размере;
- в) компенсируются отгулом в ближайшие десять дней;
- г) компенсируются предоставлением дополнительного отпуска;
- д) не оплачиваются

Тест 6 (выберите один правильный вариант ответа)

В качестве заработка сохраняемый средний заработок:

- а) учитывается;
- б) не учитывается

Тест 7 (выберите один правильный вариант ответа)

В случае получения основного общего образования, трудовой договор могут заключать лица в возрасте:

- а) 17 лет;
- б) 16 лет;
- в) 19 лет;
- г) 20 лет.

A2. Вопросы для устного опроса:

1. Понятие и виды рабочего времени
2. Режим и учет рабочего времени
3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени
4. Понятие и виды времени отдыха
5. Кратковременный отдых
6. Оплачиваемый отпуск
7. Понятие занятости
8. Признание гражданина безработным
9. Формы оплаты труда
10. Материальная ответственность работодателя перед работником
11. Дополнительные трудовые гарантии для женщин
12. Гарантии и льготы лицам с семейными обязанностями
13. Охрана труда работников в возрасте до 18 лет
14. Дополнительные льготы и гарантии лицам в возрасте до 18 лет
15. Общие положения о работе по совместительству

Блок В. Задания реконструктивного уровня («уметь»)

В1. Типовые задачи

Задача 1

16-летний ученик училища устраивается на работу летом на производство печатной продукции. Ему отказывают, ссылаясь на возраст и разрешение родителей. 1 - есть родители и есть разрешение; 2-родителей нет. Правомерен ли отказ в работе? Обосновать почему.

Задача 2

Главный экономист ушла в отпуск по графику с 20 августа на 28 календарных дней. 3 сентября она попала в больницу, где пролежала 2 недели. Как решать с отпуском?

Задача 3

Женщина с 1,5-лым ребенком работает сутки через 3. Через пол года ее уволили в связи с сокращением штата. Она обратилась в суд с просьбой об компенсации. Правомерны ли ее действия? Могли ли ее уволить?

Задача 4

Молодая девушка с 2-х летним ребенком постоянно берет больничный по уходу за ребенком. Могут ли ее уволить? Она попросила о переводе в другой отдел, с сокращением графика и сохранением з/п. Правомерно ли это?

Задача 5

Семнадцатилетний студент ДГИНХ Магомедов О. намеревался устроиться на работу вахтовым методом, а в период летних каникул в организацию «КаспийСтрой». Работодатель отказал в приеме на работу, ссылаясь на несовершеннолетие Магомедова О.

1.Правомерный ли отказ?

2.С какого возраста граждане могут привлекаться на работы вахтовым методом?

В2. Тематика рефератов

1. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.

2. Особенности регулирования труда несовершеннолетних работников.

3. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.

4. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.

5. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.

6. Временные переводы на другую работу.

7. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора и их классификация.

8. Понятие и виды рабочего времени.

9. Режим и учет рабочего времени, порядок его установления.

10.Работа в режиме гибкого рабочего времени.

11. Понятие сверхурочных работ. Порядок привлечения и компенсации.
12. Порядок привлечения к работе в выходные и праздничные дни и ее компенсация.
13. Правовое регулирование работ, выполняемых по совместительству.
14. Совмещение профессий (должностей) и его отличие от совместительства.
15. Понятие и виды времени отдыха.
16. Право граждан на отпуск и гарантии его реализации. Виды отпусков.
17. Ежегодные основные отпуска и порядок их предоставления.
18. Дополнительные отпуска, порядок их предоставления и продолжительность.
19. Оплата труда работников и правовые методы ее установления.
20. Тарифная система и ее элементы. Права предприятия по организации оплаты труда.
21. Системы оплаты труда.
22. Формы материального стимулирования труда работников: премии, вознаграждения по итогам работы за год.
23. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.
24. Ограничение удержаний из заработной платы.
25. Понятие командировки. Гарантии и возмещение расходов работникам при направлении в служебные командировки.

В3. Практические задания

Задание 1

Составьте «коллективный договор»

Блок С. Задания практикоориентированного уровня для диагностирования сформированности компетенций («владеть»)

С1. Задания «кейс-стади»

Кейс 1

ОАО «Вымпел» задержало работникам выплату заработной платы за ноябрь 2009 г. В правилах внутреннего трудового распорядка установлено, что заработная плата выплачивается 2 раза в месяц - 1 и 16 числа. В коллективном договоре установлено, что за каждый день задержки выплаты заработной платы работодателем уплачивается неустойка в размере 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ.

По состоянию на 16 декабря 2018 г. заработная плата не выплачена и задолженность составила: 1) Андреева Г.И. - 5000 рублей, 2) Галкина М.В. - 6000 рублей, 3) Жданов М.В. - 8000 рублей, 4) Сизов Я.М. - 8500 рублей, 5) Ястребов Д.А. - 10000 рублей.

Работники обратились в суд с исками о взыскании задолженности заработной платы и неустойки за задержку выплаты заработной платы.

Суд установил, что у руководителя была возможность выплатить заработную плату работникам в срок. По состоянию на 01.12.2018г. на счете ОАО числилось 500 тыс. рублей, этой суммы было достаточно для выплаты заработной платы. Вместо этого руководитель ОАО «Вымпел» перечислил деньги контрагентам по договорам поставки. Как следует из объяснений руководителя в суде, он рассчитывал на поступление денежных средств от клиентов, которые собирался направить на выплату заработной платы. Однако средства от клиентов в нарушение договорных сроков не поступили.

Ставка рефинансирования ЦБ РФ в декабре 2018г. составила 16 %.

1. Рассчитайте сумму исковых заявлений каждого работника.
2. Подлежат ли иски работников удовлетворению?

Кейс 2

За появление 30 декабря 2009г. на работе в нетрезвом состоянии, генеральный директор своим приказом от 3 января 2010 г. вынес решение объявить выговор и лишить полностью вознаграждения по итогам годовой работы слесарю Гусенова Д.

При принятии решения о лишении вознаграждения генеральный директор руководствовался утвержденным на производственном объединении Положением о выплате работникам вознаграждения по итогам годовой работы

Не отрицая факта появления на работе в нетрезвом состоянии в этот день Гусенов Д. обратился к администрации с просьбой не лишать вознаграждения, т.к. считает, что с ним поступили слишком сурово.

1. Каковы основания полного или частичного лишения работников вознаграждения по итогам годовой работы предприятия?

2. Имел ли генеральный директор право лишить Гусенова Д. вознаграждения по итогам годовой работы?

Для проверки сформированности компетенции ПК-7: владение навыками подготовки юридических документов

Блок А. Задания репродуктивного уровня («знать»)

А1. Фонд тестовых заданий

Тест 1. (выберите один правильный вариант ответа)

Трудовой договор – это:

- а) соглашение между работодателем и представителем работника;
- б) соглашение между работником и представителем работодателя;
- в) соглашение между работником и работодателем;
- г) соглашение между семьей и членом семьи о том, о выполнении им определенных обязанностей.

Тест 2. (выберите один правильный вариант ответа)

Трудовые договоры могут заключаться:

- а) только на неопределенный срок;
- б) на определенный либо на неопределенный срок;
- в) сроком до 10 лет;
- г) со дня издания приказа о приеме на работу.

Тест 3. (выберите один правильный вариант ответа)

Заключение трудового договора в общем случае допускается с лицами, достигшими возраста...

- а) 21 года;
- б) 12 лет;
- в) 16 лет;
- г) 18 лет.

Тест 4. (выберите один правильный вариант ответа)

Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже является:

- а) трудовой договор;
- б) личное дело;
- в) трудовая книжка;
- г) справка с места работы.

Тест 5. (выберите один правильный вариант ответа)

Трудовой договор заключается:

- а) в устной форме;
- б) только в письменной форме;
- в) либо в письменной, либо устной форме по усмотрению работодателя;
- г) по усмотрению работника.

Тест 6. (выберите один правильный вариант ответа)

Прогул - это отсутствие в течение рабочего дня без уважительной причины...

- а) более 3 часов подряд;
- б) более 4 часов подряд;
- в) более 2 часов подряд;
- г) в течение всего рабочего дня.

A2. Перечень вопросов для устного обсуждения:

1. Понятие и содержание трудового договора.
2. Заключение трудового договора
3. Виды трудовых договоров

4. Срочный трудовой договор.
5. Изменение трудового договора.
6. Отстранение от работы.
7. Прекращение трудового договора. Общие основания.
8. Прекращение трудового договора по инициативе работника.
9. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя.

Блок В. Задания реконструктивного уровня («уметь»)

В1. Типовые задачи

Задача 1

В ходе рассмотрения судебного иска Петровой об восстановлении ее на работе, было установлено, что ее уволили п. 6 ст. 81 (отсутствие на работе 3 дня, в медицинское учреждение она не обращалась). Она вызвала свидетеля в суде, который подтвердил, что она болела. Обосновала то, что у нее действительно не было больничного листа. В прошлом она уже имела взыскание за опоздание на работу. Увольнение Петровой было не согласовано с Прав Союзом. Ей отказали. Необходимо обосновать почему.

Задача 2

Трудовой договор на год. 1 - В период испытательного срока, который длился 3 месяца, девушку увольняют (срок 3-4 месяца), она протестует, потому что беременных не увольняют. 2 – Через 7-8 месяцев продолжительной работы, девушка говорит, что беременна. Ее хотят уволить. Правомерно ли это?

Задача 3

16-летний Сурхаев С., ранее не работавший, после окончания ПТУ подал заявление на машиностроительный завод о приеме его на работу в качестве фрезеровщика.

Инспектор отдела кадров завода объяснил Сурхаеву С., что при приеме на работу необходимо предоставление следующих документов:

1. Паспорт;
2. Трудовая книжка;
3. Диплом об образовании;
4. Справка о состоянии здоровья;
5. Справка о наличии жилой площади;

1. Правомерны ли действия инспектора отдела кадров завода?

2. Какие документы должны быть предоставлены Сурхаевым по условию задачи?

Задача 4

В связи с ликвидацией АО «Прометей» в г. Иркутск, был уволен гражданин Петров с выплатой выходного пособия в размере среднего месячного заработка на 3 месяца в период трудоустройства. По истечении двух недель после увольнения он обратился в орган по службе занятости населения и не был трудоустроен. Тогда он потребовал от работодателя сохранения среднего месячного в течение четвертого, пятого и шестого месяцев, так как он не трудоустроен. В чем ему было отказано, ссылаясь на то, что Петров не обратился в орган по службе занятости населения в установленный срок. Тогда гражданин Петров обратился в суд с иском.

1. Правомерно ли обращение Петрова в суд?
2. Как должен решить суд дело?

В3. Практические задания

Задание 1

В2. Тематика рефератов

1. Специальные порядки заключения трудового договора.
2. Проблемы классификации трудовых договоров.
3. Недействительность трудового договора. Недействительность отдельных условий трудового договора.
4. Правовые основы и процедура изменения трудового договора.
5. Общие основания прекращения трудового договора.
6. Увольнение по инициативе (желанию, требованию) работника (ст. ст.40, 41 ТК).
7. Общие основания расторжения трудового договора по инициативе нанимателя (ст. 42 ТК). Порядок расторжения трудового договора по инициативе нанимателя.
8. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст.44 ТК).
9. Дополнительные основания расторжения трудового договора с отдельными категориями работников (ст.47 ТК).
10. Порядок оформления увольнения и производства расчета с работником. День увольнения. Выплата выходного пособия. Правовые последствия незаконного прекращения трудового договора.
11. Отстранение работника от работы: понятие, порядок отстранения, правовые последствия.

В3. Практические задания

Задание 1

Составьте срочный и бессрочный трудовой договор.

Блок С. Задания практикоориентированного уровня для диагностирования сформированности компетенций («владеть»)

С1. Кейс-задания

Кейс 1.

Сергей был принят по срочному трудовому договору в фирму "Космос". По истечении срока договора Сергей, по просьбе руководства компании, еще в течение 1 месяца завершал доверенные ему дела. После чего фирма отказалась выплачивать Сергею зарплату за данный месяц работы, мотивируя это тем, что последний работал за сроками договора. Сергей обратился за помощью к юристу. Проконсультируйте Сергея.

Кейс 2.

На собеседовании в образовательном учреждении Татьяне было отказано в приеме на работу на том основании, что у нее имеется годовалый ребенок, и она не сможет в полной мере осуществлять свои обязанности. Татьяна обратилась в суд за защитой своих прав. Каково будет решение суда?

Кейс3.

Магомед был принят врачом - неврологом в частную клинику РГС - МЕД. При этом ему было поставлено условие не вести более нигде врачебную практику. Однако вскоре Магомеда приняли еще в один врачебный консультативный центр на работу. Узнав об этом, руководство РГС - МЕД расторгло трудовой договор с Магомедом. Магомед обратился за консультацией к юристу. Проконсультируйте Магомеда.

Блок Д. Задания для использования в рамках промежуточной аттестации

Д1. Перечень вопросов к зачету

1. Понятие трудового договора и его отличие от гражданско-правовых договоров о труде.
2. Содержание трудового договора.
3. Стороны трудового договора.
4. Порядок заключения трудового договора.
5. Испытание при приеме на работу.
6. Виды трудовых договоров и условия их заключения.
7. Срочный трудовой договор, условия его заключения и расторжения.
8. Стороны трудового договора.
9. Возраст, с которого гражданин может быть принят на работу.
10. Изменение трудового договора.
11. Отстранение от работы.
12. Прекращение трудового договора.
13. Возраст, с которого гражданин может быть принят на работу.

ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ

11. Понятие, предмет, метод трудового права.
12. Цели, задачи и функции трудового законодательства.
13. Принципы трудового права.
14. Понятие и классификация источников трудового права.
15. Общая характеристика основных источников трудового права.
16. Разграничение полномочий между РФ и субъектами РФ в сфере принятия законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
17. Действие источников трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц.
18. Понятие трудовых отношений и основания возникновения.
19. Стороны трудовых отношений.
20. Основные права и обязанности работника.
21. Основные права и обязанности работодателя.
22. Понятие социального партнерства, система, формы.
23. Принципы социального партнерства.
24. Стороны социального партнерства.
25. Понятие и содержание коллективного договора.
26. Порядок заключения коллективного договора.
27. Понятие и содержание соглашения.
28. Порядок заключения соглашения.
29. Понятие и содержание трудового договора.
30. Заключение трудового договора.
31. Срочный трудовой договор.
32. Изменение трудового договора.
33. Отстранение от работы.
34. Прекращение трудового договора. Общие основания.
35. Прекращение трудового договора по инициативе работника.
36. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя.
37. Понятие и виды рабочего времени.
38. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
39. Понятие и виды времени отдыха.
40. Кратковременный отдых.
41. Оплачиваемый отпуск.
42. Отпуска без сохранения заработной платы.
43. Понятие занятости.
44. Признание гражданина безработным.
45. Порядок и размер выплат пособий по безработице.
46. Ученический договор.
47. Установление минимального размера заработной платы. Установление размера заработной платы.
48. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы во всех случаях.

49. Удержания из заработной платы.
50. Общие положения дисциплины труда.
51. Поощрения за труд.
52. Дисциплинарная ответственность.
53. Понятие служебной командировки.
54. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.
55. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность.
56. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения.
57. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения.
58. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением.
59. Выходные пособия. Общие положения.
60. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации.
61. Гарантии и компенсации работникам при увольнении.
62. Общие положения материальной ответственности.
63. Материальная ответственность работодателя перед работником.
64. Материальная ответственность работника.
65. Дополнительные трудовые гарантии для женщин.
66. Гарантии и льготы лицам с семейными обязанностями.
67. Охрана труда работников в возрасте до 18 лет.
68. Дополнительные льготы и гарантии лицам в возрасте до 18 лет.
69. Общие положения о работе по совместительству.
70. Рабочее время и время отдыха при работе по совместительству.
71. Дополнительные основания прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству.
72. Заключение трудового договора с лицами, работающими в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
73. Оплата и нормирование труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

74. Отпуск работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
75. Гарантии и компенсации работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
76. Понятие «сезонные работы».
77. Условия заключения трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах.
78. Отпуска работникам, занятым на сезонных работах.
79. Увольнение работников, занятых на сезонных работах.
80. Общие положения о работе вахтовым методом.
81. Режимы труда и отдыха при работе вахтовым методом.
82. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом.
83. Заключение трудового договора с педагогическими работниками.
84. Особенности заключения и прекращения трудового договора с работниками высших учебных заведений.
85. Рабочее время и время отдыха педагогических работников.
86. Прекращение трудового договора с педагогическим работником.
87. Порядок приема на работу, связанную с допуском к государственной тайне.
88. Ограничения, установленные для работников, допущенных к государственной тайне.
89. Льготы, установленные для работников, допущенных к государственной тайне.
90. Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.
91. Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа.
92. Гарантии работникам, входящим в состав выборного профсоюзного органа.
93. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности профсоюзного органа.
94. Ответственность за нарушение прав профессиональных союзов.
95. Понятие «индивидуальный трудовой спор».
96. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам
97. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров судами.
98. Коллективный трудовой спор. Общие положения.
99. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией и в трудовом арбитраже
100. Забастовка.

Блок Д. Задания для использования в рамках промежуточной аттестации

Д1. Перечень вопрос к зачету

7. Понятие, предмет, метод трудового права.
8. Цели, задачи и функции трудового законодательства.
9. Принципы трудового права.
10. Понятие и классификация источников трудового права.
11. Общая характеристика основных источников трудового права.
12. Разграничение полномочий между РФ и субъектами РФ в сфере принятия законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
13. Действие источников трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц.
14. Понятие трудовых отношений и основания возникновения.
15. Стороны трудовых отношений.
16. Основные права и обязанности работника.
17. Основные права и обязанности работодателя.
18. Понятие социального партнерства, система, формы.
19. Принципы социального партнерства.
20. Стороны социального партнерства.
21. Понятие и содержание коллективного договора.
22. Порядок заключения коллективного договора.
23. Понятие и содержание соглашения.
24. Порядок заключения соглашения.
25. Понятие и содержание трудового договора.
26. Заключение трудового договора.
27. Срочный трудовой договор.
28. Изменение трудового договора.
29. Отстранение от работы.
30. Прекращение трудового договора. Общие основания.
31. Прекращение трудового договора по инициативе работника.
32. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя.
33. Понятие и виды рабочего времени.
34. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
35. Понятие и виды времени отдыха.
36. Кратковременный отдых.
37. Оплачиваемый отпуск.
38. Отпуска без сохранения заработной платы.
39. Понятие занятости.
40. Признание гражданина безработным.
41. Порядок и размер выплат пособий по безработице.
42. Ученический договор.
43. Установление минимального размера заработной платы. Установление размера заработной платы.
44. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы во всех случаях.
45. Удержания из заработной платы.

46. Общие положения дисциплины труда.
47. Поощрения за труд.
48. Дисциплинарная ответственность.

Блок Д.

Перечень вопросов к экзамену

1. Понятие труда и его роль в жизни человека и общества.
2. Понятие принудительного труда. Отдельные виды работ, не относящиеся к принудительному труду.
3. Основные принципы правового регулирования труда.
4. Предмет трудового права как отрасли права.
5. Метод трудового права и его особенности.
6. Понятие трудового права и его отграничение от смежных отраслей права (гражданского, административного, предпринимательского и др.).
7. Система трудового права как отрасли и как науки.
8. Сфера действия норм трудового права.
9. Цели и задачи трудового законодательства.
10. Роль и функция трудового права.
11. Источники трудового права: понятие и виды.
12. Конституция Российской Федерации как источник трудового права.
13. Общая характеристика Трудового кодекса РФ.
14. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (общая характеристика).
15. Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» (общая характеристика).
16. Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (общая характеристика).
17. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» (общая характеристика).
18. Единство и дифференциация в правовом регулировании условий труда. Факторы дифференциации.
19. Общее и специальное законодательство о труде.
20. Значение руководящих постановлений Пленумов Верховного Суда РФ в единообразном применении законодательства о труде.
21. Конституционные принципы правового регулирования труда.
22. Субъекты трудового права (общая характеристика).
23. Основные трудовые права и обязанности работников.
24. Организация и ее руководитель как субъекты трудового права.
25. Основная функция профсоюзов и их полномочия.
26. Порядок принятия решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.
27. Система правоотношений в науке трудового права.
28. Трудовое правоотношение: понятие, субъекты. Трудовая правоспособность.

29. Содержание трудового правоотношения.
30. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
31. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовым правоотношением. Их субъекты и содержание.
32. Понятие и принципы социального партнерства.
33. Понятие и стороны коллективного договора, его значение в условиях рыночной экономики.
34. Структура и содержание коллективного договора.
35. Порядок заключения коллективных договоров и сроки их действия.
36. Содержание соглашений. Порядок заключения, изменения соглашений и контроль за их выполнением.
37. Ответственность сторон социального партнерства.
38. Понятие занятости. Круг граждан, считающихся занятыми. Правовой статус безработного.
39. Понятие безработного. Гарантии и компенсации безработным.
40. Право граждан на трудоустройство через посредничество службы занятости.
41. Свобода труда. Запрещение принудительного труда.
42. Понятие трудового договора и его отличие от гражданско-правовых договоров о труде. Содержание трудового договора.
43. Стороны трудового договора.
44. Защита персональных данных работника.
45. Порядок заключения трудового договора. Испытание при приеме на работу.
46. Виды трудовых договоров и условия их заключения.
47. Срочный трудовой договор, условия его заключения и расторжения.
48. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
49. Особенности регулирования труда несовершеннолетних работников.
50. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
51. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.
52. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.
53. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
54. Особенности регулирования труда надомников.
55. Особенности трудового договора о работе в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним.
56. Аттестация работников: понятие, значение, круг аттестуемых.
57. Правовые последствия аттестации. Гарантии для работников при аттестации. Порядок рассмотрения споров по результатам аттестации.
58. Понятие и виды переводов на другую работу.

59. Временные переводы на другую работу.
60. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора и их классификация.
61. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
62. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
63. Увольнение работника за нарушение трудовых обязанностей.
64. Расторжение срочного трудового договора.
65. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
66. Дополнительные гарантии при увольнении некоторых категорий работников.
67. Порядок увольнения работника и производства расчета. Выходные пособия.
68. Правовые последствия незаконного перевода и увольнения.
69. Ученический договор: его содержание, срок, форма и действие.
70. Понятие и виды рабочего времени.
71. Режим и учет рабочего времени, порядок его установления.
72. Работа в режиме гибкого рабочего времени.
73. Понятие сверхурочных работ. Порядок привлечения и компенсации.
74. Порядок привлечения к работе в выходные и праздничные дни и ее компенсация.
75. Правовое регулирование работ, выполняемых по совместительству.
76. Совмещение профессий (должностей) и его отличие от совместительства.
77. Понятие и виды времени отдыха.
78. Право граждан на отпуск и гарантии его реализации. Виды отпусков.
79. Ежегодные основные отпуска и порядок их предоставления.
80. Дополнительные отпуска, порядок их предоставления и продолжительность.
81. Оплата труда работников и правовые методы ее установления.
82. Тарифная система и ее элементы. Права предприятия по организации оплаты труда.
83. Системы оплаты труда.
84. Формы материального стимулирования труда работников: премии, вознаграждения по итогам работы за год.
85. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.
86. Ограничение удержаний из заработной платы.
87. Нормы выработки и сдельные расценки. Порядок их установления.
88. Понятие гарантий и компенсаций.
89. Случаи предоставления гарантий и компенсаций.
90. Понятие командировки. Гарантии и возмещение расходов работникам при направлении в служебные командировки.
91. Гарантии и компенсации работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей.

92. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
93. Льготы для работников, совмещающих работу с обучением.
94. Правовое регулирование дисциплины труда. Методы ее обеспечения.
95. Меры поощрения за успехи в труде и порядок их применения.
96. Дисциплинарная ответственность работников: понятие и виды.

РАЗДЕЛ 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Балльно-рейтинговая система является базовой системой оценивания сформированности компетенций обучающихся.

Итоговая оценка сформированности компетенции(й) обучающихся в рамках балльно-рейтинговой системы осуществляется в ходе текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации и определяется как сумма баллов, полученных обучающимися в результате прохождения всех форм контроля.

Оценка сформированности компетенции(й) по дисциплине складывается из двух составляющих:

- ✓ первая составляющая – оценка преподавателем сформированности компетенции(й) в течение семестра в ходе текущего контроля успеваемости (максимум 100 баллов). Структура первой составляющей определяется технологической картой дисциплины, которая в начале семестра доводится до сведения обучающихся;
- ✓ вторая составляющая – оценка сформированности компетенции(й) обучающихся на зачете (максимум – 20 баллов)

Оценка	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
Балльная шкала	85 и \geq	70-84	51-69	0-50
Бинарная шкала	Зачтено			Не зачтено

Оценивание ответов на устные вопросы

Оценка	Показатели	Критерии
Отлично (высокий уровень сформированности компетенции)	1. Полнота и последовательность раскрытия вопроса; 2. Точность использования терминологии; 3. Степень освоенности учебного	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;

	материала; 4. Культура речи.	3) излагает материал последовательно и правильно.
Хорошо (достаточный уровень сформированности компетенции)		студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.
Удовлетворительно (приемлемый уровень сформированности компетенции)		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.
Неудовлетворительно (недостаточный уровень сформированности компетенции)		студент обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал; отмечаются такие недостатки в подготовке студента, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

Оценивание выполнения тестов

Оценка	Показатели	Критерии
Отлично (высокий уровень сформированности компетенции)	1. Полнота выполнения тестовых заданий; 2. Своевременность выполнения; 3. Правильность ответов на вопросы;	Выполнено 85 % и более заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос
Хорошо (достаточный уровень сформированности компетенции)	4. Самостоятельность тестирования.	Выполнено 70-84% заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; однако были допущены неточности в определении понятий, терминов и др.

Удовлетворительно (приемлемый уровень сформированности компетенции)		Выполнено 51-69 % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан неполный ответ на поставленный вопрос, в ответе не присутствуют доказательные примеры, текст со стилистическими и орфографическими ошибками.
Неудовлетворительно (недостаточный уровень сформированности компетенции)		Выполнено 0-50 % заданий предложенного теста, на поставленные вопросы ответ отсутствует или неполный, допущены существенные ошибки в теоретическом материале (терминах, понятиях).

Оценивание решения задач

Оценка	Показатели	Критерии
Отлично (высокий уровень сформированности компетенции)	1. Полнота и последовательность действий; 2. Обоснованный и аргументированный выбор правовой нормы 3. Точность использования терминологии; 4. Своевременность выполнения задачи; 5. Самостоятельность решения.	Задача решена самостоятельно. Ответ на вопросы задачи дан правильно; объяснение хода её решения подробное, последовательное, грамотное. Для решения задачи выбран верный нормативно-правовой источник (источники). Все содержащиеся в решении выводы обосновываются ссылками на конкретные правовые нормы.
Хорошо (достаточный уровень сформированности компетенции)		Ответ на вопросы задачи дан правильно, объяснение хода её решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в правовом обосновании. Для решения задачи выбран верный нормативно-правовой источник. Большинство содержащихся выводов в решении задачи обосновываются ссылками на конкретные правовые нормы.
Удовлетворительно (приемлемый уровень сформированности компетенции)		Ответы на вопросы задачи даны правильно; объяснение хода её решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим и правовым обоснованием. Не все выводы содержащиеся в задаче обосновываются ссылками на

		конкретные правовые нормы.
Неудовлетворительно (недостаточный уровень сформированности компетенции)		Решение задачи неверное или отсутствует

Оценивание выполнения практических заданий

Оценка	Показатели	Критерии
Отлично (высокий уровень сформированности компетенции)	1. Полнота выполнения практического задания; 2. Своевременность выполнения задания; 3. Последовательность и рациональность выполнения задания;	Задание решено самостоятельно. При этом составлен правильный алгоритм решения задания, в логических рассуждениях, в выборе формул и решении нет ошибок, получен верный ответ, задание решено рациональным способом.
Хорошо (достаточный уровень сформированности компетенции)	4. Самостоятельность решения.	Задание решено с помощью преподавателя. При этом составлен правильный алгоритм решения задания, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задание решено нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ.
Удовлетворительно (приемлемый уровень сформированности компетенции)		Задание решено с подсказками преподавателя. При этом задание понято правильно, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе нормы права; задание решено не полностью или в общем виде.
Неудовлетворительно (недостаточный уровень сформированности компетенции)		Задание не решено.

Оценивание выполнения кейс-заданий

Оценка	Показатели	Критерии
Отлично (высокий уровень)	1. Полнота и последовательность	Правильное выполнение кейс-задачи, подробная аргументация

сформированности компетенции)	действий; 2. Обоснованный и аргументированный выбор правовой нормы 3. Точность использования терминологии; 4. Своевременность выполнения задания; 5. Самостоятельность решения.	своего решения, хорошее знание теоретических аспектов решения казуса, знание Конституции РФ и федеральных конституционных законов, федеральных законов и иных нормативно-правовых актов. Все содержащиеся в решении выводы обосновываются ссылками на конкретные правовые нормы.
Хорошо (достаточный уровень сформированности компетенции)		Правильное решение кейс-задачи, но имеются небольшие недочеты, в целом не влияющие на решение, такие как небольшие логические пропуски, не связанные с основной идеей решения. Большинство содержащихся выводов в решении кейс-задачи обосновываются ссылками на конкретные правовые нормы. Возможно оформление решения без указания на конкретный вид нормативно-правового акта, подлежащего применению в конкретном случае, но это не мешает пониманию решения.
Удовлетворительно (приемлемый уровень сформированности компетенции)		Частично правильное решение задачи, недостаточная аргументация своего решение. Имеются существенные ошибки в логическом рассуждении и в решении, частичные ответы на дополнительные вопросы по теме занятия. Ответы на вопросы задачи даны правильно; объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим и правовым обоснованием. Не все выводы содержащиеся в задаче обосновываются ссылками на конкретные правовые нормы.
Неудовлетворительно (недостаточный уровень сформированности компетенции)		Решение неверное или отсутствует, слабое знание теоретических аспектов решения казуса, отсутствие знаний федеральных конституционных законов, федеральных законов и иных актов.

Оценивание защиты реферата

Оценка	Показатели	Критерии
Отлично (высокий уровень сформированности компетенции)	1. Новизна реферированного текста 2. Степень раскрытия сущности проблемы 3. Обоснованность выбора источников 4. Соблюдение требований оформлению 5. Грамотность изложения материала 6. Своевременность выполнения 7. «Творческих» характер защиты	Тема реферата раскрыта, цель и задачи четко сформулированы и реализованы. Работа характеризуется высоким качеством и глубиной теоретико-правового анализа, наличием научной и (или) практической проблематики. При написании реферата автором использованы достаточное количество литературных источников, а также материалы правоприменительной практики. На дополнительные вопросы дает полные и правильные ответы.
Хорошо (достаточный уровень сформированности компетенции)		Тема реферата раскрыта, теоретико-правовые обобщения и выводы в основном правильные, но присутствуют отдельные недостатки неприципиального характера: поверхностно сделан анализ литературных источников, проанализирован не весь правовой материал, относящийся к данной проблематике. Материалы правоприменительной практики использованы не в полной мере. Ответы на дополнительные вопросы правильные, но не всегда полные и корректные.

Удовлетворительно (приемлемый уровень сформированности компетенции)		Тема работы в основном раскрыта, но имеются недостатки содержательного характера: нечетко сформулирована цель и задачи, есть замечания к логике и последовательности изложения материала. Работа оформлена небрежно. Ответы на дополнительные вопросы частично верные.
Неудовлетворительно (недостаточный уровень освоенности компетенции)		В реферате отсутствует понимание цели, задач и предмета исследования. Теоретико-правовой анализ проведен на недостаточном уровне. Тема не раскрыта полностью или раскрыта частично. Оформление работы имеет существенные недостатки. Ответы на дополнительные вопросы не правильные, студент не владеет предметом исследования.

Оценивание ответа на зачете

Оценка	Показатели	Критерии
Отлично (высокий уровень сформированности компетенции)	1. Полнота изложения теоретического материала; 2. Полнота и правильность решения практического задания; 3. Правильность и/или аргументированность изложения (последовательность действий); 4. Самостоятельность ответа;	Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок.
Хорошо (достаточный уровень сформированности компетенции)	5. Культура речи; 6. и т.д.	Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по

		курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.
--	--	---

РАЗДЕЛ 4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующие этапы формирования компетенций

Порядок проведения оценивания сформированных компетенций в ходе устного опроса

Устный опрос – это форма текущего контроля, которая позволяет не только опрашивать и контролировать знания студентов, но и поправлять, повторять и закреплять знания, умения, навыки. Принято выделять два вида устного опроса: фронтальный (охватывает сразу несколько студентов) и индивидуальный (позволяет сконцентрировать внимание на одном студенте). Устный опрос проводится преподавателем в ходе практического (семинарского) занятия и рассчитан на выяснение объема знаний, обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.

Практическое занятие – это групповое занятие под руководством преподавателя, на котором обсуждаются вопросы плана практического занятия по конкретной теме, подводятся итоги самостоятельного изучения студентами рекомендованной литературы. На практическом занятии студент приобретает навыки публичного выступления перед аудиторией, а также участия в дискуссиях, выступает с сообщениями, докладами и рефератами.

Самостоятельность студентов в овладении учебным материалом проявляется в творческом обсуждении этих вопросов во время аудиторных занятий высказывая свое мнение, анализируя прочитанное, подкрепляя учебный материал примерами из правоприменительной практики.

При подготовке к практическому занятию студентам рекомендуется использовать методические рекомендации для самостоятельной работы студентов по дисциплине «Трудовое право», а также иные учебно-методические материалы, разработанные кафедрой.

Порядок проведения оценивания сформированных компетенций в ходе проведения тестирования

Тестирование – метод выявления и оценки уровня учебных достижений обучающихся, осуществляемый посредством стандартизированных материалов – тестовых заданий; (на практике) технологический процесс, реализуемый в форме

алгоритмически упорядоченного взаимодействия студента с системой тестовых заданий и завершающийся оцениванием результатов.

Оценивание результатов осуществляется в виде дифференцированной оценки с учетом шкалы оценивания, приведенной выше в Разделе 3 Оценочных материалов по дисциплине «Залоговое право».

Тестирование проводится в компьютерных классах с помощью автоматизированной программы АСУ «СПРУТ».

Порядок проведения оценивания сформированных компетенций в ходе решения задач и кейс-заданий.

Задача – это средство раскрытия связи между данными и искомым, заданные условием задачи, на основе чего надо выбрать, а затем выполнить действия и дать ответ на вопрос задачи. Задачи по юридическим дисциплинам как правило носят ситуационный характер. Задачи по дисциплине «Трудовое право» выполняются непосредственно на практическом занятии или в качестве домашнего задания. Приступая к решению задачи студент должен прежде всего уяснить содержание задачи, сущность возникшего спора и все обстоятельства дела. Далее необходимо внимательно проанализировать доводы сторон и дать им оценку с точки зрения действующего законодательства. Если в задаче уже приведено решение правоприменительного органа, то необходимо его обоснованность и законность. Помимо этого, необходимо ответить на теоретические вопросы, поставленные в задаче в связи с предложенной ситуацией. Все содержащиеся в решении выводы обосновываются ссылками на конкретные правовые нормы. При решении задачи на практическом занятии студент должен уметь кратко устно изложить обстоятельства дела, пояснить, к чему сводится спор, дать юридическую оценку доводам сторон и обосновать с обязательными ссылками на конкретные нормы закона или иного правового акта свое решение по делу.

Кейс-задача – это проблемное задание, в котором обучающемуся предлагается осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. В целом методика выполнения студентами кейс-заданий почти совпадает с методикой решения задач, так как кейс-задания также носят ситуационный характер и зачастую моделируют реальные жизненные ситуации из правоприменительной практики. Разрешение кейс-задания также должно основываться на анализе конкретных правовых норм, сопровождаться ее оценкой, выяснением правомерности действий участников.

Оценивание результатов сформированности компетенции студентами в ходе выполнения задач и кейс-заданий осуществляется с учетом шкалы оценивания, приведенной выше в Разделе 3.

Порядок проведения оценивания сформированных компетенций в ходе решения практических заданий

Практическое задание – это одна из форм текущего контроля успеваемости обучающихся на практических занятиях. Целью практического задания является приобретение умений и навыков практической деятельности по изучаемой дисциплине. При выполнении практического задания имеется возможность сочетать различные виды деятельности обучаемых: фронтальную, групповую,

индивидуальную, занятия по парам.

По характеру выполняемых студентами заданий практические задания подразделяются на

- ознакомительные, проводимые с целью закрепления конкретизации изученного теоретического материала;
- аналитические, ставящие своей целью получение информации на основе формализованных методов;
- творческие, связанные с получением новой информации путем самостоятельно выбранных подходов к решению задач.

Результаты выполнения практических заданий оцениваются на основании шкалы оценивания, предусмотренной выше в Разделе 3.

Порядок проведения оценивания сформированных компетенций в ходе защиты реферата

Реферат – краткая запись идей, содержащихся в одном или нескольких источниках, которая требует умения сопоставлять и анализировать различные точки зрения. Реферат – одна из форм интерпретации исходного текста или нескольких источников. Поэтому реферат, в отличие от конспекта, является новым, авторским текстом. Новизна в данном случае подразумевает новое изложение, систематизацию материала, особую авторскую позицию при сопоставлении различных точек зрения.

Реферирование предполагает изложение какого-либо вопроса на основе классификации, обобщения, анализа и синтеза одного или нескольких источников.

Специфика реферата (по сравнению с курсовой работой):

- не содержит развернутых доказательств, сравнений, рассуждений, оценок,
- дает ответ на вопрос, что нового, существенного содержится в тексте.

Структура реферата:

- 1) титульный лист;
- 2) план работы с указанием страниц каждого вопроса, подвопроса (пункта);
- 3) введение;
- 4) текстовое изложение материала, разбитое на вопросы и подвопросы (пункты, подпункты) с необходимыми ссылками на источники, использованные автором;
- 5) заключение;
- 6) список использованной литературы;
- 7) приложения, которые состоят из таблиц, диаграмм, графиков, рисунков, схем (необязательная часть реферата).

Приложения располагаются последовательно, согласно заголовкам, отражающим их содержание.

Модели защиты реферата:

1. «Классическая защита». Устное выступление – сосредоточено на принципиальных вопросах:

- а) тема исследования и ее актуальность;
- б) круг использованных источников и основные научные подходы к

проблеме;

в) новизна работы (изучение малоизвестных источников, выдвижение определённой версии, новые подходы к решению проблемы и т. д.);

г) основные выводы по содержанию реферата.

2. «Индивидуальная защита». Раскрывается личностный аспект работы над рефератом:

а) обоснование выбора темы реферата;

б) способы работы над рефератом;

в) оригинальные находки, собственные суждения, интересные факты, идеи;

г) личная значимость проделанной работы;

д) перспективы продолжения исследования.

3. «Творческая защита» предполагает:

а) оформление стенда с документальными и иллюстративными материалами по теме исследования, их комментариев;

б) демонстрацию слайдов, видеозаписей, прослушивание аудиозаписей, подготовленных в процессе реферирования;

в) оригинальное, яркое представление фрагмента основной части реферата др.

Обучаемый должен грамотно выражать свои мысли в устной форме, уметь отвечать чётко на вопросы в рамках темы исследования.

Реферат оценивается научным руководителем исходя из установленных выше в Разделе 3 показателей и критериев оценки реферата.

Порядок проведения оценивания сформированных компетенций при проведении зачета

Зачет – является завершающим звеном в изучении 1 семестра «Трудовое право». Целью зачета является, прежде всего, оценивание достигнутого студентами уровня освоенности компетенций, а также контроль освоения обучающимися учебного материала по дисциплине. Результат зачета в степени зависит от того, насколько правильно студент организовал свою самостоятельную работу в течение семестра, насколько серьезно он занимался на практическом занятии (семинаре).

За один месяц до конца учебного семестра, преподаватель разрабатывает перечень зачетных вопросов и билеты на зачет согласно утвержденной рабочей программе по дисциплине. В билет на зачет включаются два вопроса, соответствующих содержанию формируемых компетенций. Зачет проводится в устной форме на последнем практическом занятии по дисциплине.

Порядок проведения оценивания сформированных компетенций при проведении экзамена

Экзамен – является завершающим звеном в изучении курса. Целью экзамена является, прежде всего, оценивание достигнутого студентами уровня освоенности компетенций, а также контроль освоения обучающимися учебного материала по дисциплине. Результат экзамена в огромной степени зависит от того, насколько правильно студент организовал свою самостоятельную работу в течение семестра,

насколько серьезно он занимался на практическом занятии (семинаре).

За один месяц до конца учебного семестра, преподаватель разрабатывает перечень экзаменационных вопросов и билеты на экзамен согласно утвержденной рабочей программе по дисциплине. В билет на экзамен включаются два вопроса, соответствующих содержанию формируемых компетенций.

**Лист актуализации оценочных материалов по дисциплине
«Трудовое право»**

Оценочные материалы пересмотрены,
обсуждены и одобрены на заседании кафедры

Протокол от 30 июня 2020г. № 11

Зав. кафедрой 

Оценочные материалы пересмотрены,
обсуждены и одобрены на заседании кафедры

Протокол от 25 мая 2021г. № 10

Зав. кафедрой 