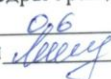


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)

Кафедра гражданского права

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры гражданского права
Протокол от «15» 06 2021 г. № 11
И.о.зав. кафедрой  (А.Н. Левушкин)

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

по дисциплине
Трудовое право

Направление подготовки
40.03.01 Юриспруденция

Профиль:

Уголовно-правовой

Мытищи
2021

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

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
УК-1- Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач;	1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная
ОПК-2 – Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности.	1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа
ОПК- 4 - Способен профессионально толковать нормы права.	1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа

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

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
УК-1	Пороговый	1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа	Знать: методики поиска, сбора и обработки информации, метод системного анализа Уметь: применять методики поиска, сбора, обработки информации, системный подход для решения поставленных задач и осуществлять критический анализ и синтез информации, полученной из актуальных российских и зарубежных источников	Текущий контроль: конспект, доклад, презентация, задания к практическим занятиям, опрос. Промежуточная аттестация: зачет с оценкой	41-60 баллов
	Продвинутый	1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа	Знать: методики поиска, сбора и обработки информации, метод системного анализа Уметь: применять методики	Текущий контроль: конспект, доклад, презентация, задания к	61-100 баллов

			поиска, сбора, обработки информации, системный подход для решения поставленных задач и осуществлять критический анализ и синтез информации, полученной из актуальных российских и зарубежных источников Владеть: методами поиска, сбора и обработки, критического анализа и синтеза информации, методикой системного подхода для решения поставленных задач.	практическим занятиям, опрос. Промежуточная аттестация: зачет с оценкой	
ОПК- 2	Пороговый	1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа	Знать: действующее законодательство, основные принципы действия нормативных и правовых актов в сфере трудового права. Уметь: Оперировать основными юридическими понятиями, используемыми в трудовом праве; ориентироваться в действующем законодательстве, правильно толковать нормативные правовые акты, применять их в своей профессиональной деятельности.	Текущий контроль: конспект, доклад, презентация, задания к практическим занятиям, опрос. Промежуточная аттестация: зачет с оценкой	41-60 баллов
	Продвинутый	1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа	Знать: действующее законодательство, основные принципы действия нормативных и правовых актов в сфере трудового права. Уметь: оперировать основными юридическими	Текущий контроль: конспект, доклад, презентация, задания к практическим занятиям,	61-100 баллов

			понятиями, используемыми в трудовом праве; ориентироваться в действующем законодательстве, правильно толковать нормативные правовые акты и применять их в своей профессиональной деятельности. Владеть: навыками практического применения норм права, методикой правильной разъяснительной деятельности по вопросам действующего законодательства.	опрос. Промежуточная аттестация: зачет с оценкой	
ОПК-4	Пороговые	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: положения действующего законодательства, основы юридической техники, правила подготовки юридических документов; Уметь: применять правила, средства и приемы юридической техники; составлять официальные письменные документы, порождающие определенные юридические последствия, создающие определенные юридические состояния и направленные на регулирование определенных отношений; уяснять содержание документов, составленных другими лицами. Владеть: методикой подготовки юридических документов; навыка сбора и обработки информации, имеющей	Текущий контроль: конспект, доклад, презентация, задания к практическим занятиям, опрос. Промежуточная аттестация: зачет с оценкой	41-60 баллов

			значение для реализации правовых норм в соответствующих сферах профессиональной деятельности.		
	Продвину тый	1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятель ная работа	Знать: положения действующего законодательства, основы юридической техники, правила подготовки юридических документов; Уметь: применять правила, средства и приемы юридической техники; составлять официальные письменные документы, порождающие определенные юридические последствия, создающие определенные юридические состояния и направленные на регулирование определенных отношений; уяснять содержание документов, составленных другими лицами. Владеть: методикой подготовки юридических документов; навыка сбора и обработки информации, имеющей значение для реализации правовых норм в соответствующей сфере профессиональной деятельности.	Текущий контроль: конспект, доклад, презентация, задания к практическим занятиям, опрос. Промежуточная аттестация: зачет с оценкой	61-100 баллов

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

Оценочные средства по учебной дисциплине «Трудовое право» являются неотъемлемой частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися по направлению подготовки 40.03.01 «Юриспруденция», представляют собой совокупность контролирующих материалов, предназначенных для измерения уровня достижения обучающимися установленных результатов обучения.

Оценочные средства по учебной дисциплине «Трудовое право» используются при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Для оценки знаний, умений и навыков студентов, их общекультурных и профессиональных компетенций используются следующие оценочные средства по учебной дисциплине «Трудовое право»: 1) устный опрос; 2) заслушивание и обсуждение докладов (рефератов) студентов; 3) решение практических заданий, 5) тестовый контроль; 6) зачет с оценкой. Текущий контроль преподавателя за успеваемостью студентов в форме их устного опроса одновременно является и формой их самоконтроля, особенно когда они активно и творчески участвуют в обсуждении проблемных вопросов во время аудиторных занятий. Высказывая свое мнение, анализируя прочитанное, подкрепляя учебный материал примерами, студенты глубже осмысливают и закрепляют его в памяти.

Одной из эффективных форм текущего контроля за успеваемостью студентов является их тестирование, которое является разновидностью письменной контрольной работой. Участвующие в тестировании студенты, самостоятельно выбирая правильный ответ из нескольких содержащихся в тесте, имеют возможность самостоятельно проконтролировать степень своей подготовленности по изучаемой теме.

Темы для устных опросов

1. История развития трудового права
2. Значение и роль труда в обществе
3. Понятие «система принципов трудового права», и их значение
4. Классификация принципов трудового права по различным основаниям
5. Принципы международно-правового регулирования труда
6. Основные международно-правовые акты, содержащие принципы трудового права
7. Понятие принудительного труда, и запрета дискриминации в сфере труда
8. Система источников правового регулирования социально-трудовых отношений.
9. Особенности системы источников трудового права.
10. Круг лиц, на которых трудовое право не распространяется или распространяется с ограничениями.
11. Роль Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ в регулировании трудовых отношений.
12. Значение источников международно-правового регулирования социально-трудовых отношений.
13. Основные источники международно-правового регулирования труда.
14. Действие трудового законодательства во времени, в пространстве и кругу лиц
15. Классификация правоотношений сферы трудового права
16. Понятие трудового правоотношения. Характерные признаки и отличия трудового правоотношения от гражданско-правовых отношений
17. Структура трудового правоотношения
18. Структура правоотношений по содействию в трудоустройстве и занятости
19. Правоотношения по социальному партнерству
20. Правовой статус работника как субъекта трудового права
21. Правовой статус работодателя
22. Факторы формирования социально-партнерских правоотношений
23. Модели социального партнерства
24. Особенности социального партнерства в России
25. Понятия: «социальное партнерство», «коллективный договор», «коллективное

соглашение»

26. Основные функции Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений
27. Акты МОТ о социальном партнерстве
28. Понятие занятости. Категории занятого населения
29. Понятие подходящей и неподходящей работы
30. Понятие безработного. Порядок признания гражданина безработным
31. Условия назначения и выплаты (прекращения, приостановления выплаты) пособия по безработице. Исчисление его размера
32. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации по направлению органов службы занятости
33. Понятие трудового договора. Его отличие от других договоров в сфере применения труда
34. Содержание трудового договора. Дифференциация его условий
35. Виды трудовых договоров. Особенности отдельных видов
36. Порядок заключения трудового договора. Гарантии при приеме на работу
37. Трудовая книжка работника. Общие правила оформления и ведения трудовых книжек
38. Особенности заключения и расторжения срочных трудовых договоров
39. Перевод на другую работу - понятие, общие правила перевода. Виды переводов на другую работу, их классификация. Перемещение на другую работу - понятие, отличие от перевода
40. Понятие прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора. Классификация оснований прекращения трудового договора
41. Прекращение трудового договора по соглашению сторон договора
42. Расторжение трудового договора по инициативе работника
43. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя
44. Обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя
45. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон
46. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым Кодексом или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора
47. Международно-правовое регулирование трудового договора
48. Регулирование трудового договора в зарубежных странах

Задания к практическим занятиям:

Задание № 1

При заключении трудового договора о работе Манкевича в должности юрисконсульта ОАО "Сатурн" в г. Москве ему было отказано в приеме на работу в связи с отсутствием регистрации. Л.Ю. Манкевич обратился в суд, он считал, что это проявление дискриминации, запрещенной законом.

Определите, соответствует ли это принципам трудового права, в каких статьях [ТК](#) РФ они выражены?

Задание № 2.

Начальник юридической службы организации не завизировал проект приказа об увольнении инженера Титова по [подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ. За отсутствие на рабочем месте более 4 часов без уважительных причин. В заключении юридической службы было указано, что Титов все это время находился на территории организации и, с его слов,

выполнял порученное ему задание. В связи с этим нет состава прогула согласно [подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ и Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. ([п. 39](#)).

Прав ли начальник юридической службы?

Задание № 3

Геологическая экспедиция пригласила из числа местных жителей троих рабочих на полевой период. Осенью по окончании полевых работ рабочие потребовали, чтобы им выплатили компенсацию за неиспользованный отпуск и за сверхурочные работы. Руководитель экспедиции отказал рабочим, поскольку между рабочими, каждым из них и экспедицией, не возникло трудового правоотношения, так как трудовой договор не заключался, приказ о приеме на работу не издавался, а работали они по договору подряда, а за эту работу не предоставляется отпуск или его компенсация, а также не производится оплата за сверхурочную работу.

Должны ли быть удовлетворены требования рабочих?

Какие правоотношения возникли между экспедицией и каждым из рабочих?

Задание № 4

Представители работников и руководитель филиала организации подготовили проект коллективного договора на следующий календарный год. Однако при обсуждении проекта на общем собрании работников филиала возник вопрос о правомерности его заключения, так как филиал был образован три месяца назад и срок действия коллективного договора организации не истек.

Можно ли заключать коллективные договоры в филиалах, представительствах, иных обособленных структурных подразделениях организаций?

Кто является сторонами коллективного договора в подобной ситуации?

На какой срок можно заключать коллективный договор?

Задание № 5

При проверке выполнения обязательств по коллективному договору в организации установлено, что отдел главного механика не выполняет ряд обязательств по охране труда. В связи с этим профсоюзный комитет организации обратился в инспекцию труда субъекта Российской Федерации с предложением о смещении главного механика с занимаемой должности.

Кто и в каком порядке осуществляет контроль за выполнением условий коллективного договора?

Вправе ли профсоюзный комитет сам решать вопросы об ответственности представителей работодателя за нарушение условий коллективного договора?

Задание № 6

Безработная Карпова была направлена органом государственной службы занятости на работу в ОАО Кондитерское предприятие "Летен". Непосредственно перед заключением трудового договора необходимо было пройти медицинское освидетельствование. Органы государственной службы занятости потребовали представить результаты медицинского обследования в течение 10 дней.

Указанное требование было выполнено Карповой. В свою очередь, Карпова потребовала возмещения расходов на медицинское освидетельствование от службы занятости.

Служба занятости отказалась возместить расходы, мотивируя такой отказ тем, что обязательства государственной службы занятости сводятся к трудоустройству и выплате пособий по безработице. Подобные же расходы служба занятости не должна возмещать.

Правомерно ли решение службы занятости?

Если нет, то в каком порядке оно может быть обжаловано?

Охарактеризуйте основные направления деятельности органов государственной службы занятости?

Задание № 7

Уволенный в запас военнослужащий Кузнецов, обратившийся в целях поиска подходящей работы в орган государственной службы занятости, последним был направлен на переподготовку в соответствии с договором, заключенным между Центром занятости и образовательным центром "Время". При этом безработный Кузнецов должен был оплатить обучение.

Кузнецов отказался от прохождения обучения, мотивируя это тем, что у него нет финансовых возможностей оплатить обучение.

Орган государственной службы занятости предложил, в свою очередь, заключить трудовой договор с государственным унитарным предприятием "Разряд" о работе сторожем. От этого предложения Кузнецов также отказался.

По истечении 10 дней с момента регистрации Кузнецова в целях поиска подходящей работы государственная служба занятости отказалась регистрировать его в качестве безработного, мотивируя отказ тем, что для отказавшихся пройти переподготовку безработных граждан подходящей является любая оплачиваемая работа. Таким образом, считается, что Кузнецов отказался от двух вариантов подходящей работы в течение 10 дней со дня его регистрации в целях поиска подходящей работы, и поэтому он не может быть признан безработным.

Правомерен ли отказ органа государственной службы занятости в регистрации Кузнецова в качестве безработного? Раскройте порядок профессиональной переподготовки и переобучения с участием органов государственной службы занятости.

Задание № 8

При заключении трудового договора с Борисовым о его работе в должности инженера-конструктора I категории конструкторского бюро руководитель организации предложил в указанный договор включить следующие условия:

- о режиме работы и отдыха;
- об условиях оплаты труда;
- о соблюдении правил внутреннего трудового распорядка организации;
- об обязательстве Борисова в течение первых двух лет работы не использовать ежегодный или другие виды отпусков (учебный, по уходу за больными членами семьи и др.);

- об обязательстве не принимать участия в забастовке;

- об обязательстве не работать по совместительству у другого работодателя.

По соглашению с Борисовым трудовой договор был заключен.

Правомерны ли действия руководителя организации? Каков порядок заключения трудового договора, в какой форме и каково его содержание?

Задание № 9

Техник организации Костин отказался от подписания срочного трудового договора с той же организацией, которая была преобразована в открытое акционерное общество. В связи с этим он был уволен приказом генерального директора по [п. 6 ст. 77](#) ТК РФ.

Считая свое увольнение неправомерным, Костин обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Ответчик не согласился с иском, ссылаясь на то, что после регистрации устава общества было утверждено Положение о найме и увольнении работников общества. На этом основании генеральный директор издал приказ о заключении со всеми работниками срочных трудовых договоров. В результате преобразования государственной организации произошли существенные изменения

условий труда, поэтому, как считал ответчик, были основания прекратить трудовой договор с Костиным по [п. 6 ст. 77](#) ТК РФ.

Правильно ли поступил генеральный директор открытого акционерного общества? Какое решение вынесет суд?

Задание № 10

В юридическом отделе меховой фабрики освободилась должность старшего юрисконсульта. Поскольку пригласить на эту должность никого не удалось, руководитель организации перевел на нее юрисконсульта из юридического отдела фабрики Сергеева, мотивируя этот перевод производственной необходимостью. Срок такого перевода установлен не был. Через три месяца после этого был найден подходящий, по мнению руководителя, юрист для выполнения обязанностей старшего юрисконсульта, а Сергееву было предложено вернуться на прежнюю должность.

Сергеев обжаловал увольнение, считая его неправомерным, поскольку с обязанностями старшего юрисконсульта он справлялся, а против перевода не возражал, поскольку срок с ним не оговаривался, а должность была вакантной (никем не занятой).

Имел ли руководитель фабрики право перевести Сергеева на должность старшего юрисконсульта?

Должен ли быть указан срок перевода Сергеева?

Какое решение следует принять по заявлению Сергеева?

Задание № 11

Начальник цеха в устной форме предложил рабочим двух производственных участков на 5 часов остаться после смены для производства срочных работ. Это поручение рабочие выполнили и обратились к директору организации с требованием оплатить им сверхурочную работу. Однако руководитель организации, ссылаясь на отсутствие письменного приказа, отказал им в оплате. Данный отказ был мотивирован тем, что рабочие не возражали поработать дополнительно.

Следует ли данную работу считать сверхурочной? Были ли допущены нарушения трудового законодательства о сверхурочных работах? Должна ли быть компенсирована и в каком порядке указанная работа?

Задание № 12

Студентка Васильева (17 лет), работающая в свободное от учебы время, обратилась к работодателю с просьбой заменить отпуск денежной компенсацией в связи с тем, что она помогает матери содержать своих малолетних братьев и сестру. Просьба была удовлетворена, и Васильева получила денежную компенсацию.

Законно ли данное решение работодателя?

Задание № 13

Приказом по организации с 1 сентября были введены новые нормы выработки на токарные работы, превышающие прежние нормы на 12%. Часть работников, находящихся в отпусках в летние месяцы, возражали против введения новых норм труда. Они считали, во-первых, невозможным выполнение новых норм ввиду изношенности оборудования и станочного парка. Во-вторых, их не предупредили заранее о замене норм труда. И, в-третьих, данный вопрос не обсуждался в выборном органе - первичной профсоюзной организации.

Правомерны ли возражения работников?

Задание № 15

Жаркович работает в ЗАО "КонсультантПлюс" установщиком компьютерных справочно-правовых систем. В связи с тем, что обслуживаемые им организации расположены в разных районах г. Москвы, он пользуется личной автомашиной.

Имеет ли Жаркович право на возмещение возникающих в связи с этим расходов (на бензин, техосмотр, страхование гражданской ответственности и др.) и при каких условиях?

Ситуация № 16

Инженер Карпов без его согласия был переведен на другую работу сроком на один месяц. Однако приказа о переводе он не выполнил без уважительной причины, за что ему был объявлен выговор и вновь было предложено выйти на другую работу. Карпов вновь отказался выполнить распоряжение руководителя и был уволен по [п. 5 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ (за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание).

Карпов обжаловал приказ об увольнении в суд по мотивам нарушения [ст. 193](#) ТК РФ, согласно которой за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Какое решение должен вынести суд?

Задание № 16

Слесарь Рахмилович при обработке детали допустил по небрежности поломку станка. Приказом директора ему был объявлен строгий выговор, а бухгалтерия удержала из его заработной платы полную стоимость ремонта станка.

Рахмилович, считая неправомерным применение одновременно двух мер воздействия за один и тот же проступок, обратился в комиссию по трудовым спорам. Кроме того, в заявлении Рахмилович указал, что станок был очень старый.

Возможно ли одновременное привлечение к материальной ответственности работника и наложение на него дисциплинарного взыскания? Должен ли Рахмилович нести материальную ответственность?

Задание № 17

При расследовании несчастного случая с рабочим транспортного цеха Д. Гореловым возникли разногласия между членами комиссии, созданной из представителей работодателя и профсоюзного органа, а также специалиста по охране труда. Представитель профсоюзного органа отказался подписать акт о результатах расследования и обратился в соответствующую государственную инспекцию труда для рассмотрения обстоятельств несчастного случая.

Являются ли обязательными для работодателя выводы государственного инспектора труда? Может ли работодатель обжаловать решение государственного инспектора и куда ему следует обращаться?

Задание № 18

В ПАО "Ростехнология" органами прокуратуры выявлены следующие нарушения трудового законодательства:

отсутствует график отпусков;

не ведется надлежащий учет рабочего времени (отсутствует система табелирования рабочего времени);

имеются случаи несвоевременной выплаты заработной платы.

Какие меры прокурорского реагирования вправе применить органы прокуратуры?

В каком порядке могут быть подвергнуты административной ответственности виновные лица в указанных выше нарушениях?

Каково соотношение прокурорского надзора и надзора, осуществляемого органами государственной инспекции труда?

Задание № 19

Электромонтер Соболев был уволен с работы по подп. "б" п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ на том основании, что он вследствие недостаточной квалификации не выполнял производственные задания.

Соболев обратился в суд с иском о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что был принят на работу электромонтером IV разряда, который впоследствии квалификационной комиссией предприятия был изменен на III разряд, а это означало изменение условий его трудового договора. Однако руководитель периодически давал ему задания, тарифицируемые по IV разряду, с которыми он и не справлялся.

Какое решение должен вынести суд?

Аванов А.А. в принадлежавшей ему на праве собственности двухкомнатной квартире произвел перепланировку, увеличив площадь одной из комнат за счет лоджии. В связи с необходимостью продать квартиру Аванов А.А. обратился в агентство недвижимости за помощью.

Возможно ли продать квартиру в перепланированном виде? Изменится ли ситуация в случае, если Аванов А.А. наниматель по договору социального найма и им принято решение о приватизации занимаемого жилого помещения, и дальнейшей его продаже?

Темы докладов /презентаций:

1. Трудовой договор и его отличие от гражданско-правового договора.
2. Виды трудовых договоров.
3. Порядок оформления приема на работу.
4. Перевод на другую работу: понятие и виды.
5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
6. Правовые вопросы охраны труда работников.
7. Охрана труда женщин.
8. Охрана труда несовершеннолетних.
9. Понятие и виды рабочего времени.
10. Понятие и виды времени отдыха.
11. Правовое регулирование оплаты труда.
12. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве.
13. Материальная ответственность сторон трудового договора.
14. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
15. Особенности судебного порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
16. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.
17. Правовой статус безработного.

Перечень вопросов к зачету с оценкой по дисциплине «Трудовое право»

1. Предмет, метод, принципы и источники трудового права
2. Отграничение трудового права от смежных отраслей права, связанных с трудом
3. Система трудового права
4. Действие норм трудового права во времени, пространстве и по категориям работников
5. Понятие и классификация правоотношений в сфере труда
6. Понятие, субъекты и содержание трудового правоотношения
7. Понятие и классификация субъектов трудового права и их правовой статус
8. Граждане как субъекты трудового права
9. Организация как субъект трудового права
10. Трудовой коллектив как субъект трудового права
11. Профсоюзные органы как субъекты трудового права
12. Порядок заключения и содержание коллективного договора
13. Понятие и формы занятости
14. Правовой статус безработного

15. Понятие и виды трудового договора
16. Порядок заключения и содержание трудового договора
17. Переводы на другую работу
18. Расторжение трудового договора по инициативе администрации
19. Расторжение трудового договора по инициативе работника
20. Правовое понятие и виды рабочего времени. Их характеристика
21. Правовой режим сверхурочных работ, командировок и дежурства
22. Учет рабочего времени
23. Понятие и виды времени отдыха
24. Понятие и виды отпусков, их продолжительность и порядок предоставления
25. Ежегодные оплачиваемые отпуска
26. Виды дополнительных оплачиваемых отпусков и их краткая характеристика
27. Дополнительный отпуск на работах с вредными и опасными условиями труда
28. Дополнительный отпуск за особый характер работы
29. Отпуска без сохранения заработной платы
30. Дополнительные отпуска работникам, совмещающим работу с получением образования
31. Понятие и порядок выдачи заработной платы
32. Виды и системы оплаты труда
33. Тарифные системы оплаты труда
34. Сдельные системы оплаты труда
35. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений
36. Оплата труда в особых условиях
37. Оплата труда отдельных категорий работников (руководители, совместители и др.)
38. Понятие нормы труда. Их введение, замена и пересмотр
39. Понятие гарантийных выплат, их виды и характеристика
40. Понятие компенсационных выплат, их виды и характеристика
41. Правила внутреннего трудового распорядка, порядок принятия и содержание
42. Понятие дисциплины труда. Правовые методы обеспечения дисциплины труда
43. Поощрения за труд и порядок их применения
44. Понятие дисциплинарного проступка и дисциплинарной ответственности
45. Меры дисциплинарной ответственности. Порядок наложения, обжалования и снятия дисциплинарных взысканий
46. Правовое регулирование подготовки и дополнительного образования работников
47. Правовая характеристика ученического договора
48. Понятие и содержание охраны труда
49. Обеспечение прав работников на охрану труда
50. Понятие и виды материальной ответственности сторон трудового договора
51. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику повреждением его здоровья
52. Виды материальной ответственности работников и их характеристика
53. Понятие и виды трудовых споров
54. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров
55. Порядок разрешения коллективных трудовых споров
56. Право на забастовку по законодательству РФ
57. Особенности регулирования труда женщин
58. Особенности регулирования труда надомников и дистанционных работников
59. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству
- Особенности регулирования труда педагогических и научных работников

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

Изучение дисциплины «Трудовое право» осуществляется в форме учебных занятий под руководством профессорско-преподавательского состава кафедры и самостоятельной подготовки студентов. Основными видами учебных занятий по изучению данной дисциплины являются: лекционное занятие; практическое занятие; консультация преподавателя (индивидуальная); дискуссия; доклады; научные сообщения и их обсуждение. При проведении учебных занятий используются элементы классических и современных педагогических технологий, в том числе проблемного и проблемно-деятельностного обучения. Сущность проблемно-деятельностного обучения заключается в том, что в процессе учебных занятий создаются специальные условия, в которых обучающийся, опираясь на приобретенные знания, мысленно и практически действует в целях поиска и обоснования наиболее оптимальных вариантов ее решения. Создается проблемная ситуация (задача), студенты знакомятся с ситуацией, анализируют ее, выделяют лежащее в ее основе противоречие, создают и обосновывают модель своих возможных действий по разрешению проблемной ситуации, пробуют разрешить возникшую проблему на основе имеющихся у них знаний, выстраивают модель своих действий по ее решению. Данный вид обучения возможен в рамках проведения дискуссий.

Предусматриваются следующие формы работы обучающихся:

- прослушивание лекционного курса;
- чтение и конспектирование рекомендованной литературы;
- активные формы проведения занятий в виде ролевых игр, разбора конкретных ситуаций с целью выработки навыков применения юридических знаний для решения практических задач в области юриспруденции.

Помимо устного изложения материала в процессе лекций предполагается использовать визуальную поддержку в виде мультимедийных презентаций содержания лекции, отражающих основные тезисы, понятия, схемы, иллюстрации, выдержки из учебных и документальных фильмов по теме лекции.

Распределение баллов по видам работ

Вид работы	Кол-во баллов (максимальное значение)
Конспект	до 5 баллов
Доклад /презентация	до 10 баллов
Опрос	до 10 баллов
Задания к практическим занятиям	до 10 баллов
Зачет с оценкой	до 20 баллов

Написание конспекта оценивается

В качестве оценки используется следующие критерии:

5-4 балла. В содержании конспекта соблюдена логика изложения вопроса темы; материал изложен в полном объеме; выделены ключевые моменты вопроса материал изложен понятным языком; формулы написаны четко и с пояснениями; схемы, таблицы, графики, рисунки снабжены пояснениями выполнены в соответствии с предъявляемыми требованиями; к ним даны все необходимые пояснения; приведены примеры, иллюстрирующие ключевые моменты темы

3-2 балла. В содержании конспекта не соблюден литературный стиль изложения, прослеживается неясность и нечеткость изложения, иллюстрационные примеры приведены не в полном объеме.

0–1 балла. Конспект составлен небрежно и неграмотно, имеются нарушения логики изложения материала темы, не приведены иллюстрационные примеры, не выделены ключевые моменты темы.

Написание доклада/ презентации оценивается

В качестве оценки используется следующие критерии:

9–10 баллов Содержание соответствуют поставленным цели и задачам, изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

6–8 баллов. Содержание недостаточно полно соответствует поставленным цели и задачам исследования, работа выполнена на недостаточно широкой базе источников и не учитывает новейшие достижения, изложение материала носит преимущественно описательный характер, студент показал достаточно уверенное владение материалом, однако недостаточное умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы и отстаивать собственную точку зрения.

3–5 баллов. Содержание не отражает особенности проблематики избранной темы, – содержание работы не полностью соответствует поставленным задачам, база источников является фрагментарной и не позволяет качественно решить все поставленные в работе задачи, работа не учитывает новейшие достижения историографии темы, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы.

0–2 балла. Работа не имеет логичной структуры, содержание работы в основном не соответствует теме, база источников исследования является недостаточной для решения поставленных задач, студент показал неуверенное владение материалом, неумение формулировать собственную позицию.

Шкала оценивания опроса

Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
Содержание высказываний полностью соответствует поставленному вопросу, полностью раскрывает цели и задачи, сформулированные в задании; изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал хорошее владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно ставить вопросы, отстаивать собственную точку зрения.	10
Содержание высказываний недостаточно полно соответствует поставленному вопросу, не раскрыты полностью цели и задачи, сформулированные в вопросе; изложение материала не отличается логичностью и нет смысловой завершенности сказанного, студент показал достаточно уверенное владение материалом, не показал умение четко, аргументировано и корректно ставить вопросы, отстаивать собственную точку зрения.	7
Содержание высказываний не отражает особенности проблематики заданного вопроса, содержание ответа не полностью соответствует обозначенной теме, не учитываются новейшие достижения историографии темы, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы.	4
Высказывания не имеют логичной структуры, содержание ответа в	2

основном не соответствует теме, студент показал неуверенное владение материалом, неумение формулировать собственную позицию.	
--	--

Зачет с оценкой

В качестве оценки используются следующие критерии:

При проведении *зачета* учитывается посещаемость студентом лекционных занятий, активность на практических занятиях, выполнение самостоятельной работы, отработка пропущенных занятий по уважительной причине.

8–10 баллов – регулярное посещение занятий, высокая активность на практических занятиях, содержание и изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал владение материалом, умение четко, аргументированно и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

6–7 баллов – систематическое посещение занятий, участие в практических занятиях, единичные пропуски по уважительной причине и их отработка, изложение материала носит преимущественно описательный характер, студент показал достаточно уверенное владение материалом, однако недостаточное умение четко, аргументированно и корректно отвечать на поставленные вопросы и отстаивать собственную точку зрения.

4–5 баллов – нерегулярное посещение занятий, низкая активность на практических занятиях, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы.

0–3 балла – регулярные пропуски занятий и отсутствие активности работы, студент показал незнание материала по содержанию дисциплины.

Шкала оценивания зачета с оценкой

Уровень оценивания	Критерий оценивания	Баллы	Оценка
Зачет с оценкой	Полный и правильный ответ на теоретический вопрос	20	5
	Теоретический вопрос изложен достаточно	15	4
	Теоретический вопрос изложен неполно	10	3
	Теоретический вопрос изложен плохо или с грубыми ошибками	5	2
	Теоретический вопрос не изложен	0	0

Ответ студента на зачете с оценкой оценивается в % с учетом шкалы соответствия рейтинговых оценок пятибалльным оценкам.

Оценка по 5-балльной системе		Оценка по 100-балльной системе
5	отлично	81 – 100
4	хорошо	61 - 80
3	удовлетворительно	41 - 60
2	неудовлетворительно	21 - 40
1	необходимо повторное изучение	0 - 20

Максимальное количество баллов по сумме всех шкал –100.