

Приложение
к рабочей программе дисциплины

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Горский государственный аграрный университет»

Проректор по УВР _____ УТВЕРЖДАЮ:
Кабалоев Т.Х.



_____ 2020 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

по учебной дисциплине «Трудовое право»
ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ
40.05.02 «Правоохранительная деятельность»
КВАЛИФИКАЦИЯ (СТЕПЕНЬ)
«Юрист»
(очная, очно-заочная и заочная формы обучения)

Владикавказ 2020

СОДЕРЖАНИЕ:

1.	Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы
2.	Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования. Шкала оценивания сформированности компетенции
3.	Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
4.	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

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

№ п/п	Разделы (темы) дисциплины	Контролируемы е компетенции (или ее части)	Оценочные средства
Раздел 1. Общая часть			
1.	Тема 1. Трудовое право как отрасль права	ОПК-1,2, ПК-2,4,5	опрос, реферат (доклад), эссе, тест, дискуссия, вопросы для экзамена
2.	Тема 2. Источники трудового права	ОПК-1,2, ПК-2,4,5	опрос, реферат (доклад), эссе, тест вопросы для экзамена
3.	Тема 3. Правоотношения в сфере трудового права	ОПК-1,2, ПК-2,4,5,8	опрос, реферат (доклад), эссе, ситуационные задачи, тест, вопросы для экзамена
4.	Тема 4. Социальное партнерство в сфере труда	ОПК-1,2, ПК-2,3,4,5,8	опрос, реферат (доклад), эссе, дискуссия, ситуационные задачи, тест, вопросы для экзамена
Раздел 2. Особенная часть			
5.	Тема 5. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.	ОПК-1,2, ПК-2,4,5,8	опрос, реферат (доклад), эссе, ситуационные задачи, вопросы для экзамена
6.	Тема 6. Трудовой договор.	ОПК-1,2, ПК-2,3,4,5,8	опрос, реферат (доклад), эссе, дискуссия, ситуационные задачи, вопросы для экзамена
7.	Тема 7. Рабочее время и время отдыха.	ОПК-1,2, ПК-2,4,5,8	опрос, реферат (доклад), эссе, ситуационные задачи, вопросы для экзамена
8.	Тема 8. Заработная плата и нормирование труда.	ОПК-1,2, ПК-2,4,5,8	опрос, реферат (доклад), эссе,

			ситуационные задачи, вопросы для экзамена
9.	Тема 9. Гарантии и компенсации.	ОПК-1,2, ПК-2,4,5,8	опрос, реферат (доклад), эссе, ситуационные задачи, вопросы для экзамена
10.	Тема 10. Трудовой распорядок и дисциплина труда.	ОПК-1,2, ПК-2,3,4,5,8	опрос, реферат (доклад), эссе, дискуссия, ситуационные задачи, вопросы для экзамена
11.	Тема 11. Материальная ответственность сторон трудового договора	ОПК-1,2, ПК-2,3,4,5,8	опрос, реферат (доклад), эссе, ситуационные задачи, вопросы для экзамена
12.	Тема 12. Охрана труда.	ОПК-1,2, ПК-2,4,5,8	опрос, реферат (доклад), эссе, дискуссия, ситуационные задачи, вопросы для экзамена
13.	Тема 13. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.	ОПК-1,2, ПК-2,4,5,8	опрос, реферат (доклад), эссе, ситуационные задачи, вопросы для экзамена
14.	Тема 14. Индивидуальные и коллективные трудовые споры и порядок их рассмотрения.	ОПК-1,2, ПК-2,3,4,5,8	опрос, реферат (доклад), эссе, ситуационные задачи, вопросы для экзамена
15.	Тема 15. Защита трудовых прав работников.	ОПК-1,2, ПК-2,3,4,5,8	опрос, реферат (доклад), эссе, дискуссия, ситуационные задачи, вопросы для экзамена

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

Показателями оценивания компетенций ОПК-1, ОПК-2, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-8 на этапе изучения дисциплины «Трудовое право» являются результаты обучения (знать, уметь, владеть) по данной дисциплине, приведенные в пункте 1.2. рабочей программы

Уровень сформированности компетенций			
<p>«недостаточный» (Компетенции не сформированы) Знания отсутствуют, умения и навыки не сформированы</p>	<p>«пороговый» (Компетенции сформированы) Сформированы базовые структуры знаний. Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер. Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка.</p>	<p>«достаточный» (Компетенции сформированы) Знания обширные, системные. Умения носят репродуктивный характер, применяются к решению типовых заданий. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка.</p>	<p>«повышенный» (Компетенции сформированы) Знания твердые, аргументированные, всесторонние. Умения успешно применяются к решению как типовых так и нестандартных творческих заданий. Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка</p>
Описание критериев оценивания			
<p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - существенные пробелы в знаниях учебного материала; - допускаются принципиальные ошибки при ответе на вопросы, отсутствует знание и понимание основных понятий и категорий; - непонимание сущности дополнительных вопросов; - отсутствие умения выполнять практические задания, предусмотренные программой дисциплины; 	<p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знания теоретического материала; - неполные ответы на основные вопросы, ошибки в ответе, недостаточное понимание сущности излагаемых вопросов; - неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы. - недостаточное владение литературой, рекомендованной программой дисциплины; 	<p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знание и понимание основных вопросов контролируемого объема программного материала; - твердые знания теоретического материала. - способность устанавливать и объяснять связь практики и теории, выявлять противоречия, проблемы и тенденции развития; - правильные и конкретные, без грубых ошибок, ответы на 	<p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - глубокие, всесторонние и аргументированные знания программного материала; - полное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, точное знание основных понятий, в рамках обсуждаемых заданий; - способность устанавливать и объяснять связь практики и теории, - логически последовательные,

<p>- отсутствие готовности (способности) к дискуссии и низкую степень контактности.</p>	<p>- умение, без грубых ошибок, решать практические задания, которые следует выполнить.</p>	<p>поставленные вопросы; - умение решать практические задания, которые следует выполнить. - владение основной литературой, рекомендованной программой дисциплины; - наличие собственной обоснованной позиции по обсуждаемым вопросам.</p>	<p>содержательные, конкретные и исчерпывающие ответы на основные вопросы, а также дополнительные вопросы; - умение решать практические задания. - свободное использование в ответах на вопросы материалов рекомендованной основной и дополнительной литературы.</p>
<p align="center">Оценка «неудовлетворительно»</p>	<p align="center">Оценка «удовлетворительно»</p>	<p align="center">Оценка «хорошо»</p>	<p align="center">Оценка «отлично»</p>

Оценка по дисциплине зависит от уровня сформированности компетенций, закрепленных за дисциплиной.

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

1. Выступление по вопросам практического (семинарского) занятия

Тема. Трудовой договор.

1. Понятие трудового договора, виды и стороны.
2. Содержание и форма трудового договора.
3. Заключение и оформления трудового договора.
4. Изменение трудового договора. Перевод на другую работу.
5. Прекращение трудового договора: основания и порядок. Оформление увольнения. Выходное пособие
6. Персональные данные и их защита.

2. Примерная тематика рефератов, эссе/ докладов

1. История развития трудового права.
2. Отграничение трудового права от смежных отраслей права, увязанных с трудовой деятельностью (гражданского, административного и др.).
3. Единство и дифференциация в правовом регулировании условий труда.
4. Значение судебной практики по трудовым делам для правоприменительной деятельности.
5. Наемные работники как субъекты трудового права.
6. Организации как субъекты трудового права.
7. Соотношение трудового договора и трудового правоотношения.
8. Современная ситуация в области оплаты труда.
9. Концепция реформирования и организации заработной платы: соотношение государственного (централизованного) регулирования заработной платы и коллективно-договорного (акты-соглашения, коллективный договор) и индивидуально-договорного регулирования.
10. Оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных.
11. Отличие дисциплинарного проступка от административного проступка и преступления.
12. Несчастный случай на производстве.
13. Правовое регулирование охраны труда лиц с пониженной трудоспособностью.
14. Общественный (профсоюзный) контроль за соблюдением трудового законодательства и законодательства об охране труда.
15. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.

2. Ситуационные задачи

к Теме 6. Трудовой договор.

Задача №1

Денисенко был принят на работу в конструкторское бюро инженером-конструктором с испытательным сроком на один месяц. За два дня до окончания этого срока его предупредили в отделе кадров, что испытательный срок ему продлили еще на месяц, а через неделю он был уволен, как таковой, который не выдержал испытания. Денисенко обратился с иском в суд об восстановлении на работе.

Какое решение должно принять суд?

Задача №2.

Директором ООО «Оризон» Власенко было отказано в принятии на работу на должность кассира гражданке Шелковой, поскольку ее сестра на этом же предприятии работает главным бухгалтером.

Правомерны ли действия директора ООО «Оризон»?

Задача №3.

Магазин «Продтовары» перешел в частную собственность. Новым владельцем магазина было уволено трех работников, которые, по его мнению, ненадлежащим образом обслуживали покупателей, и на их место были приняты другие продавцы.

Правомерны ли действия нового владельца магазина?

4. Перечень дискуссионных тем (заданий) для круглого стола (дискуссии (диспута))

к теме 1.

1. «Соотношение централизованного и локального регулирования трудовых отношений».

2. «Сочетание нормативного и договорного способов регулирования».

Задания для подготовки к семинару - дискуссии:

- продумать материал вводной лекции по проблеме;
- изучить рекомендованную учебную литературу.

к теме 4.

1. Коллективные переговоры по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, разработке и заключению коллективных договоров и соглашений.

Задания для подготовки к семинару - дискуссии:

- продумать материал вводной лекции по проблеме;
- изучить рекомендованную учебную литературу.

к теме 6.

1. Социально-правовая роль и основные функции трудового договора: свобода трудового договора и запрещение принудительного труда.

Задания для подготовки к семинару - дискуссии:

- продумать материал вводной лекции по проблеме;
- изучить рекомендованную учебную литературу.

к теме 10.

1. Наложение дисциплинарного взыскания.

Задания для подготовки к семинару - дискуссии:

- продумать материал вводной лекции по проблеме;
- изучить рекомендованную учебную литературу.

к теме 12.

1. Правовой анализ случаев нарушения охраны труда.

Задания для подготовки к семинару - дискуссии:

- продумать материал вводной лекции по проблеме;
- изучить рекомендованную учебную литературу

к теме 15.

1. Злоупотребление правом сторонами трудового договора.

Задания для подготовки к семинару - дискуссии:

- продумать материал вводной лекции по проблеме;
- изучить рекомендованную учебную литературу

5. Тестовые задания к рубежному контролю №1

№1

1. Трудовое право – это:

- а) общественные отношения, возникающие в процессе организации и применении наемного трудового договора
- б) способ приемов и комплексов, применяемых государством для регулирования трудовых правоотношений
- в) совокупность правовых норм регулирующих отношения, складывающиеся в процессе реализации гражданами своего права на свободный труд
- г) совокупность мероприятий по обеспечению занятости трудоспособного населения
- д) совокупность правовых норм регулирующих отношения, складывающиеся между работодателем и работником

2. Метод трудового права показывает:

- а) какие отношения входят в предмет трудового права
- б) в соответствии, с какими основными началами регулируются отношения в сфере наемного труда
- в) как и какими правовыми приемами, средствами осуществляется регулирование отношений общественной организации труда
- г) какими нормативными актами регулируются отношения в сфере наемного труда
- д) кто является субъектом трудовых правоотношений

3. Общественные отношения, которые возникают в процессе организации и применяемым наемным труда на основе трудового договора любой организацией или отдельными гражданами – это _____ трудового права.

- а) предмет
- б) метод
- в) система
- г) понятие
- д) принципы

4. Метод трудового права не включает в себя способ:

- а) равноправие сторон в трудовых отношениях
- б) своеобразие способов защиты трудовых прав работников
- в) договорной характер труда и обеспечение его условий
- г) преимущество работодателя в реализации своих трудовых прав
- д) участие работников через профсоюзы в правовом регулировании труда

5. В общую часть трудового права входят, в частности, следующие понятия:

- а) занятость и трудоустройство; принципы трудового права
- б) правовой статус субъектов трудового права; трудовой договор
- в) трудовой договор; занятость и трудоустройство
- г) принципы трудового права; правовой статус субъектов трудового права
- д) трудовой договор; социальное партнерство в сфере труда

6. Расположите источники трудового права по их юридической силе в порядке убывания:

- а) Трудовой кодекс РФ; федеральный закон; международный договор РФ; локальный нормативный правовой акт
- б) федеральный закон; международный договор РФ; Трудовой кодекс РФ; локальный нормативный правовой акт
- в) международный договор РФ; Трудовой кодекс РФ; федеральный закон; локальный нормативный правовой акт
- г) международный договор РФ; федеральный закон; Трудовой кодекс РФ; локальный нормативный правовой акт
- д) локальный нормативный правовой акт; Трудовой кодекс РФ; федеральный закон;

международный договор РФ

7.Трудовая правосубъектность – это:

- а) способность обладать правами и обязанностями в сфере труда
- б) способность своими действиями приобретать и осуществлять права в сфере труда, создавать для себя обязанности и исполнять их
- в) способность обладать, своими действиями приобретать и осуществлять права и обязанности в сфере труда
- г) способность обладать, своими действиями приобретать и осуществлять права в сфере труда
- д) способность обладать, своими действиями приобретать и исполнять обязанности в сфере труда

8. По общему правилу, вступать в трудовое правоотношение в качестве работника можно с ____ лет.

- а) 10
- б) 14
- в) 15
- г) 16
- д) 18

9.Смысл волевого критерия трудовой правоспособности в том, что:

- а) в трудовой деятельности конкретного гражданина усматривается субъективный фактор; умысел или неосторожность
- б) работником может быть только гражданин, обладающий полной гражданской дееспособностью
- в) не может быть работником гражданин, который ограничен в дееспособности
- г) не может быть работником гражданин, который признан судом недееспособным
- д) не может быть работником гражданин, который судом ограничен в дееспособности или признан недееспособным

10.Система взаимоотношений между работниками (представителями работников) и работодателями (представителями работодателей),органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений - это:

- а) социальное партнерство
- б) трудовой коллектив
- в) трудовые отношения
- г) гражданско-правовые отношения
- д) трудовые соглашения

11.Представителями работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора являются:

- а) руководитель организации
- б) руководитель организации или уполномоченные им лица
- в) юрисконсульт организации
- г) председатель профсоюзного комитета организации
- д) любое физическое лицо, изъявившее желание представлять работодателя

12.Правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции:

- а) трудовой договор
- б) коллективный договор
- в) соглашение

г) гражданско-правовой договор

д) Федеральный закон

13. Нормы Конституции РФ, закрепляющие основные начала правового регулирования труда, отражают _____ трудового права.

а) единство

б) унификацию

в) различие

г) дифференциацию

14. Специальными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, являются ...

а) закон РФ «О занятости населения в РФ»

б) закон РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего-Севера и приравненных к ним местностях»

в) федеральный закон «Об основах государственной службы РФ»

г) федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности»

д) указ Президента РФ «Об ответственности за нарушение трудовых прав граждан»

е) постановление Правительства РФ «О порядке заключения контрактов и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий»

15. Основными субъектами трудового права являются ...

а) работник

б) работодатель

в) государство

г) профессиональный союз

д) руководитель организации

е) федеральная инспекция труда

16. Федеральный закон от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» устанавливает _____ основы создания профсоюзов.

а) экономические

б) социальные

в) правовые

г) организационные

д) технические

17. Что является основным условием возникновения трудовых правоотношений?

а) трудовая правоспособность участником этих отношений;

б) волеизъявления участников этих отношений;

в) наличие нормы трудового права;

г) наличие трудовой правосубъектности.

18. Принципы трудового права...

а) отражают содержание всей системы норм трудового права

б) направляют дальнейшее развитие трудового законодательства

в) включают элементы: гипотезу, диспозицию, санкцию

г) определяют правовое положение субъектов трудового права

д) содержаться в нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, постановлениях Пленума Верховного Суда РФ по трудовым делам.

Тестовые задания к рубежному контролю №2

1. Занятость как юридическая категория представляет собой:

а) способность заниматься тем или иным видом трудовой деятельности

б) способность заниматься тем или иным видом деятельности, не противоречащей законодательству РФ

в) процесс поиска подходящей работы и устройства на нее

- г) не противоречащая законодательству РФ деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей
- д) деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, заработок, доход

2. Закон не относит к числу занятого населения:

- а) занимающихся предпринимательской деятельностью
- б) выполняющих работы по гражданско-правовым договорам
- в) женщин, занятых домашним хозяйством и уходом за детьми
- г) проходящих очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях
- д) работающих по трудовому договору

3. Направление на работу, выдаваемое органом службы занятости безработному гражданину, для работодателя носит:

- а) обязательный характер
- б) обязательный характер, если иное не установлено договором между органом службы занятости и работодателем
- в) рекомендательный характер
- г) по общему правилу – рекомендательный характер, а в отношении отдельных категорий граждан – обязательный характер
- д) рекомендательный характер, если иное не установлено договором между органом службы занятости и работодателем

4. Пособие по безработице начисляется, по общему правилу:

- а) со дня увольнения с последнего места работы
- б) с момента обращения в орган службы занятости
- в) с даты представления всех установленных законом документов в орган службы занятости
- г) с первого дня признания гражданина безработным
- д) с даты подачи гражданином заявления о выплате ему пособия по безработице

5. Закон определяет в качестве дополнительного (факультативного) условия трудового договора:

- а) наименование структурного подразделения
- б) трудовую функцию работника
- в) условия социального страхования
- г) условия о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной)
- д) дату начала работы

6. По общему правилу, обязательному предварительному медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора подлежат:

- а) женщины при наличии двух и более детей
- б) мужчины в возрасте более 55 лет
- в) пенсионеры
- г) лица, не достигшие возраста 18 лет
- д) женщины в возрасте более 50 лет

7. Соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, это:

- а) коллективный договор
- б) соглашение
- в) трудовой договор
- г) социальное партнерство
- д) материальная ответственность

8. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается

заключенным на:

- а) определенный срок – до 5 лет
- б) неопределенный срок
- в) считается не заключенным
- г) должен перезаключаться с установлением срока
- д) срок более 5 лет

9.Трудовой договор составляется в письменной форме и в ___ экземплярах:

- а) 1- для работника
- б) 1 – для работодателя
- в) 2 – для сторон трудового договора
- г) 3 – для сторон трудового договора и профсоюза
- д) 4– для работодателя

10.Срок приказа (распоряжения) работодателя объявляемый работнику о приеме на работу:

- а) немедленно с момента подписания
- б) в течение 1 дня со дня подписания
- в) в течение недели со дня подписания
- г) в течение 3 дней со дня подписания
- д) по мере необходимости

11.По общему правилу, срок испытания составляет для работника:

- а) 2 месяца
- б) 3 месяца
- в) 4 месяца
- г) 6 месяцев
- д) 1 год

12.Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе:

- а) немедленно после заключения договора
- б) на следующий день после вступления договора в силу
- в) в течение 3 дней после вступления договора в силу
- г) течение 7 дней после вступления договора в силу
- д) после получения аванса

13.Не является переводом на другую постоянную работу:

- а) выполнение работы, при которой изменяется заработная плата
- б) выполнение работы, при которой изменяются режим труда и отдыха
- в) переход на работу в дочернее предприятие
- г) получение работы, если это не влечет изменения существенных условий трудового договора
- д) выполнение работы, не соответствующей должности

14.Отстранение работника от работы допускается в случае:

- а) снижения работником производительности труда
- б) не прохождения работником проверки знаний и навыков в области охраны труда
- в) возникновения споров между работником и работодателем по вопросам организации производственного процесса
- г) нетактичного поведения работника в отношении работодателя
- д) систематического опоздания

15.Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе...

- а) в день подписания договора;
- б) в день вступления договора в силу;
- в) на следующий рабочий день после вступления договора в силу
- г) через три рабочих дня после вступления договора в силу.

16. Восстановить на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, вправе...

- а) суд;
- б) профессиональный союз;
- в) прокуратура;
- г) государственная инспекция труда.

17. Испытание при приеме на работу не устанавливается для...

- а) беременных;
- б) несовершеннолетних;
- в) медицинских работников
- г) работников органов внутренних дел
- д) работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев
- е) руководителей, избранных на должность.

18. К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться...

- а) работники в возрасте до восемнадцати лет
- б) беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- в) руководитель организации;
- г) лица, имеющие медицинские противопоказания к выполнению работ вахтовым методом
- е) лица, имеющие трех и более детей.

19. Недостаточная квалификация, приводящая к несоответствию работника занимаемой должности или выполняемой работе, подтверждается...

- а) медицинским заключением
- б) результатами аттестации
- в) заключением профсоюзного органа
- г) заключением эксперта, специалиста

20. Современный трудовой договор различается как...

- а) соглашение о труде;
- б) средство закрепления работника за определенным работодателем;
- в) юридический факт, служащий основанием возникновения трудовых правоотношений;
- г) центральный институт трудового права
- д) источник трудового права.

21. Работник обязан...

- а) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации
- б) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда
- в) проходить профессиональную подготовку, переподготовку и повышению квалификации
- г) защищать свои трудовые права, свободы и законные интересы
- д) соблюдать условия трудового договора
- е) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры и соглашение через своих представителей.

22. Сезонные работы - это такие работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего _____ месяцев.

- а) трех;
- б) четырех;
- в) шести;
- г) девяти.

6. Вопросы для подготовки к сдаче экзамена

1. Понятие и предмет трудового права.
2. Метод трудового права.
3. Функции трудового права.
4. Принципы трудового права: классификация и содержание.
5. Система трудового права как отрасли права.

6. Место трудового права в системе права.
7. Понятие источников трудового права, их классификация и система.
8. Трудовой кодекс РФ как источник трудового права, его место в системе источников трудового права.
9. Особенности соглашений, коллективных договоров, локальных нормативных актов как источников трудового права.
10. Действие норм трудового законодательства во времени, в пространстве и по кругу лиц.
11. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.
12. Понятие трудового правоотношения и его особенности.
13. Иные правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми правоотношениями: общая характеристика.
14. Субъекты трудового правоотношения: понятие и классификация.
15. Охрана и защита прав, гарантии деятельности и ответственность профсоюзов.
16. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых и связанных с ним правоотношений.
17. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, стороны, принципы система, формы.
18. Коллективные договоры: понятие, стороны, значение в условиях рыночной экономики.
19. Социально-партнерские соглашения и их виды.
20. Участие работников в управлении организацией и его основные формы.
21. Понятие занятости, ее формы и права граждан в области занятости.
22. Правовая организация трудоустройства населения в Российской Федерации.
23. Правовой статус безработного и социальная поддержка безработных граждан. Понятие трудового договора, виды и стороны.
24. Содержание и форма трудового договора.
25. Заключение и оформления трудового договора.
26. Изменение трудового договора. Перевод на другую работу.
27. Прекращение трудового договора: основания и порядок. Оформление увольнения. Выходное пособие.
28. Персональные данные и их защита.
29. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников. Аттестация работников.
30. Понятие рабочего времени и значение его правового регулирования.
31. Виды рабочего времени: нормальное, сокращенное и неполное.
32. Режим и учет рабочего времени, порядок их установления.
33. Понятие времени отдыха и его виды.
34. Отпуска и их правовая регламентация.
35. Понятие оплаты труда и заработной платы.
36. Методы правового регулирования заработной платы.
37. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.
38. Системы заработной платы.
39. Оплата труда в особых и других, отклоняющихся от нормальных, условиях труда.
40. Нормы труда: понятие, виды, порядок их введения, замены, пересмотра.
41. Понятие компенсации и гарантий по действующему трудовому законодательству.
42. Случаи предоставления гарантий и компенсаций.
43. Иные гарантии и компенсации.

44. Понятие дисциплины труда и ее обеспечение.
45. Правила внутреннего распорядка.
46. Меры поощрения и материального стимулирования.
47. Дисциплинарная ответственность и дисциплинарный проступок.
48. Понятие материальной ответственности по трудовому праву и условия ее наступления. Отличие материальной ответственности сторон трудового договора от имущественной ответственности в гражданском праве.
49. Материальная ответственность работодателя перед работником.
50. Материальная ответственность работника по нормам трудового права.
51. Понятие и содержание охраны труда.
52. Основные направления государственной политики в области охраны труда.
53. Государственные нормативные требования в области охраны труда.
54. Организация охраны труда.
55. Обязанности работодателя и работника в области охраны труда.
56. Обеспечение прав работников на охрану труда.
57. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
58. Финансирование мероприятий по охране труда.
59. Дополнительные гарантии охраны труда отдельных категорий работников.
60. Особенности труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
61. Особенности труда работников в возрасте до 18 лет.
62. Особенности труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
63. Особенности правового регулирования труда дистанционных работников.
64. Особенности правового регулирования труда тренеров и спортсменов.
65. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству, работников, занятых на сезонных работах, вахтовых, работников, работающих у работодателя – физического лица, педагогических работников, руководителей организации и членов коллегиального исполнительного органа организаций, совместителей.
66. Трудовые споры, их разграничение и причины возникновения. Подведомственность и подсудность трудовых споров.
67. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.
68. Забастовка и реализация права работников на забастовку.
69. Индивидуальные трудовые споры.
70. Виды коллективных трудовых споров и порядок их разрешения.
71. Понятие и способы защиты трудовых прав работника.
72. Государственный контроль (надзор) и ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства.
73. Защита трудовых прав работников профсоюзными органами.
74. Самозащита работниками трудовых прав.
75. Ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства.

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

С целью определения уровня овладения компетенциями, закрепленными за дисциплиной, в заданные преподавателем сроки проводится **текущий, рубежный и промежуточный контроль** знаний, умений и навыков каждого обучающегося. Задания для текущего контроля, рубежного контроля и промежуточной аттестации должны быть направлены *на оценивание*:

1. уровня освоения теоретических понятий, научных основ профессиональной деятельности;

2. степени готовности обучающегося применять теоретические знания и профессионально значимую информацию.

3. приобретенных умений, профессионально значимых для профессиональной деятельности.

Успеваемость студентов в семестре определяется следующими оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Сформированность компетенций в рамках освоения дисциплины, определяется оценкой выставляемой преподавателем исходя из совокупности критериальных показателей.

Текущий контроль предназначен для проверки хода и качества формирования компетенций, стимулирования учебной работы обучаемых и совершенствования методики освоения новых знаний.

Формы, методы и периодичность текущего контроля определяет преподаватель.

1. Устный опрос

Устный опрос – метод, контроля знаний, заключающийся в осуществлении взаимодействия между преподавателем и студентом посредством получения от студента ответов на заранее сформулированные вопросы.

Критерии оценки устного опроса: полнота и правильность ответа; степень осознанности и понимания изученного материала, языковое оформление ответа

Оценка «отлично» - выставляется за полный ответ на поставленный вопрос с включением в содержание ответа лекции, материалов учебников, дополнительной литературы без наводящих вопросов.

Оценка «хорошо» - выставляется за полный ответ на поставленный вопрос в объеме лекции с включением в содержание ответа материалов учебников с четкими положительными ответами на наводящие вопросы преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» - выставляется за ответ, в котором озвучено более половины требуемого материала, с положительным ответом на большую часть наводящих вопросов.

Оценка «неудовлетворительно» - выставляется за ответ, в котором озвучено менее половины требуемого материала или не озвучено главное в содержании вопроса с отрицательными ответами на наводящие вопросы или студент отказался от ответа без предварительного объяснения уважительных причин.

2. Критерии оценки письменных работ (докладов, рефератов)

Изложенное понимание доклада (реферата) как целостного авторского текста определяет критерии его оценки: новизна текста; обоснованность выбора источника; степень раскрытия сущности вопроса; соблюдения требований к оформлению.

Новизна текста: а) актуальность темы исследования; б) новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы в установлении новых связей (межпредметных, внутриспредметных, интеграционных); в) умение работать с исследованиями, критической литературой, систематизировать и структурировать материал; г) явленность авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений; д) стилевое единство текста, единство жанровых черт.

Степень раскрытия сущности вопроса: а) соответствие плана теме доклада; б) соответствие содержания теме и плану доклада; в) полнота и глубина знаний по теме; г) обоснованность способов и методов работы с материалом; е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме).

Обоснованность выбора источников: а) оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.)

Соблюдение требований к оформлению: а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; б) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией; в) соблюдение требований к объёму доклада.

Оценка **«отлично»** ставится, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка **«хорошо»** – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка **«удовлетворительно»** – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Оценка **«неудовлетворительно»** – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы позиция автора реферируемого текста существенное нарушение логики изложения материала, допущение фактических ошибок в содержании вопроса, неточности при отражении позиции автора реферируемого текста, неправильное определение части доктринальных и теоретических основ, на которых зиждется позиция автора реферируемого текста

3. Критерии оценки участия в круглом столе (дискуссии)

Дискуссия - оценочное средство, позволяющее включить обучающихся в процесс обсуждения представленной темы, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.

Оценка «отлично» - содержательное и убедительное выступление, подкрепленное знанием литературы и источников по теме вопроса, с раскрытием всех значимых вопросов по теме, активность в научной дискуссии при обсуждении докладов других участников, корректность и относимость поставленных входе дискуссии вопросов, умение вести дискуссию и находить аргументы.

Оценка «хорошо» - раскрытие основных аспектов темы в рамках выступления, незначительные отступления от логики и предмета изложения, уверенные ответы на вопросы в рамках дискуссии, активность в научной дискуссии при обсуждении докладов других участников, умение вести дискуссию и находить аргументы.

Оценка «удовлетворительно» - не оригинальность в изложении материала, непонимание нюансов разбираемого вопроса, плохое знание научной литературы по предмету, не более двух фактических ошибок, неуверенность в дискуссии по итогам выступления, активность в научной дискуссии при обсуждении докладов других участников.

Оценка «неудовлетворительно» - несамостоятельность выводов и существенные ошибки в раскрытии существенных признаков разбираемого предмета, незнание литературы и источников по теме, грубые фактические и смысловые ошибки.

4. Критерии оценки эссе:

Эссе студента - это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем (тема может быть предложена и студентом, но обязательно должна быть

согласована с преподавателем). Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. Эссе позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные категории анализа, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать понятия соответствующими примерами, аргументировать свои выводы; овладеть научным стилем речи.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Оценка **«отлично»** – эссе содержит полную информацию по представляемой теме, основанную на обязательных литературных источниках и современных публикациях; выступающий свободно владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал; свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории; точно укладывается в рамки регламента (5-7 минут);

Оценка **«хорошо»** – представленная тема раскрыта, однако эссе содержит неполную информацию по представляемой теме; выступающий ясно и грамотно излагает материал; аргументировано отвечает на вопросы и замечания аудитории, однако выступающим допущены незначительные ошибки в изложении материала и ответах на вопросы;

Оценка **«удовлетворительно»** – выступающий демонстрирует поверхностные знания по выбранной теме, имеет затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии курса; отсутствует сопроводительный демонстрационный материал;

Оценка **«неудовлетворительно»** – эссе не подготовлен либо имеет существенные пробелы по представленной тематике, основан на недостоверной информации, выступающим допущены принципиальные ошибки при изложении материала.

5. Критерии оценки ситуационных задач

Ситуационные задачи представляют собой проблемную ситуацию по применению конкретных норм права к конкретным правовым отношениям. Студенту необходимо ответить на поставленные в задаче вопросы, на основе анализа рекомендуемых правовых актов. Решение задачи - это поиск нормы права, оптимально отвечающей и разрешающей фактическую ситуацию. Приобретенные в процессе решения задач знания и навыки способствуют формированию компетенций юриста у студентов. При устном разборе решения задачи студент должен аргументировать свой вариант ответа со ссылками на правовые нормы.

Критерии оценивания ситуационных задач:

Оценка «отлично» - студент учел все условия задачи, правильно определил статьи правовых актов, полно и обоснованно решил правовую ситуацию.

Оценка «хорошо» - студент учел все условия задачи, правильно определил большинство статей правовых актов, правильно решил правовую ситуацию, но не сумел дать полного и обоснованного ответа

Оценка «удовлетворительно» - студент учел не все условия задачи, правильно определил некоторые статьи правовых актов, правильно решил правовую ситуацию, но не сумел дать полного и обоснованного ответа

Оценка «неудовлетворительно» - студент неправильно решил правовую ситуацию.

Рубежный контроль осуществляется после проведения лекционных и практических занятий, входящих в тот или иной раздел рабочей программы. Конкретная дата проведения рубежного контроля зависит от расписания занятий.

Формой рубежного контроля является тестирование по темам, входящим в соответствующий раздел.

Тест - это система стандартизированных вопросов (заданий) позволяющих автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающихся. О проведении теста, его формы, а также раздел (темы) дисциплины, выносимые на тестирование, доводит до сведения студентов преподаватель, ведущий семинарские занятия.

Критерии оценки теста

Количество правильных ответов	Оценка по 4-балльной системе
85-100%	отлично
70-85%	хорошо
55-70%	удовлетворительно
50%	неудовлетворительно

Промежуточный контроль предназначен для определения уровня освоения всего объема учебной дисциплины. Промежуточная аттестация по дисциплине «Трудовое право» проводится в форме экзамена

Критерии оценки знаний студентов при сдаче экзамена

Оценка экзамена	Общие критерии, определяющие оценку знаний
«отлично» (компетенции освоены полностью)	теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены
«хорошо» (компетенции в основном освоены)	теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.
«удовлетворительно» (компетенции освоены частично)	теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из них, возможно, содержат ошибки.
«неудовлетворительно» (компетенции не освоены)	теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к существенному повышению качества выполнения учебных заданий.