

Документ подписан простой электронной подписью
 Информация о владельце:
 ФИО: Гончарова Наталья Георгиевна
 Должность: Директор Гуковского института Экономики и права (филиала) ФГБОУ
 ВО "РГЭУ (РИНХ)"
 Дата подписания: 24.02.2025 18:56:19
 Уникальный программный ключ:
 8c066a2d1145f3e242625f84cd27767e3992b921

Приложение

Фонд оценочных средств

ОП.05. ТРУДОВОЕ ПРАВО

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

1.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
ОК-1: Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес			
<p>Знать: на высоком уровне цивилизационную ценность и значимость права как важнейшего социального регулятора, гуманистическую ценность права, социальную ответственность представителей юридической профессии, коррупционные формы поведения и меры по их предотвращению, меры юридической ответственности, которые могут применяться в случае совершения коррупционных правонарушений, сущность и содержание основных понятий, категорий и институтов дисциплин, способствующих формированию достаточного уровня профессионального правосознания;</p>	<p>Сформировавшиеся систематические знания цивилизационной ценности права как важнейшего социального регулятора, гуманистической ценности права, социальной ответственности представителей юридической профессии, коррупционных форм поведения и мер по их предотвращению, мер юридической ответственности, которые могут применяться в случае совершения коррупционных правонарушений, сущности и содержания основных понятий, категорий и институтов дисциплин, способствующих формированию достаточного уровня профессионального правосознания;</p>	<p>Уровень знания оцивилизационной ценности и значимости права как важнейшего социального регулятора, гуманистической ценности права, социальной ответственности представителей юридической профессии, коррупционных форм поведения и мер по их предотвращению, мер юридической ответственности, которые могут применяться в случае совершения коррупционных правонарушений, сущности и содержания основных понятий, категорий и институтов дисциплин, способствующих формированию достаточного уровня профессионального правосознания;</p>	<p>ЗЭ 1-70, Д-1-30, Т 1-27,</p>
<p>Уметь: на высоком уровне получать и распространять знания о праве и правовых явлениях, доказывать ценность права, отличать правомерное и неправомерное поведение, дискутировать по правовым вопросам, критиковать позицию правового нигилизма, оценивать уровень своей профессиональной компетентности и социальной значимости своей будущей профессии, анализировать ход и результаты профессиональной деятельности с точки зрения ее эффективности, выявлять и оценивать имеющиеся достоинства и недостатки профессиональной деятельности;</p>	<p>Сформировавшиеся систематические умения получать и распространять знания о праве и правовых явлениях, доказывать ценность права, отличать правомерное и неправомерное поведение, дискутировать по правовым вопросам, критиковать позицию правового нигилизма, оценивать уровень своей профессиональной компетентности и социальной значимости своей будущей профессии, анализировать ход и результаты профессиональной деятельности с точки зрения ее эффективности, выявлять и оценивать имеющиеся достоинства и недостатки профессиональной деятельности;</p>	<p>Уровень умения получать и распространять знания о праве и правовых явлениях, доказывать ценность права, отличать правомерное и неправомерное поведение, дискутировать по правовым вопросам, критиковать позицию правового нигилизма, оценивать уровень своей профессиональной компетентности и социальной значимости своей будущей профессии, анализировать ход и результаты профессиональной деятельности с точки зрения ее эффективности, выявлять и оценивать имеющиеся достоинства и недостатки профессиональной деятельности;</p>	<p>ПЗ 1-27</p>

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
	профессиональной деятельности;		
Владеть: на высоком уровне способностью давать оценку правомерному и неправомерному поведению, в том числе выявлять и давать оценку фактам коррупционного поведения, навыками определения оптимальных путей решения профессиональных задач юридической деятельности, владеть высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности;	Сформировавшиеся систематические владения способностью давать оценку правомерному и неправомерному поведению, в том числе выявлять и давать оценку фактам коррупционного поведения, навыками определения оптимальных путей решения профессиональных задач юридической деятельности, владеть высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности;	Уровень владения способностью давать оценку правомерному и неправомерному поведению, в том числе выявлять и давать оценку фактам коррупционного поведения, навыками определения оптимальных путей решения профессиональных задач юридической деятельности, владеть высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности;	ПЗ 1-27
ОК-2: Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество			
Знать: на удовлетворительном уровне особенности организации собственной деятельности и выборки типовых методов и способов выполнения профессиональных задач, методы оценивания их эффективности и качества;	Сформировавшиеся систематические знания особенностей организации собственной деятельности и выборки типовых методов и способов выполнения профессиональных задач, методов оценивания их эффективности и качества;	Уровень знания особенностей организации собственной деятельности и выборки типовых методов и способов выполнения профессиональных задач, методов оценивания их эффективности и качества;	ЗЭ 1-70, Д-1-30, Т 1-27,
Уметь: на удовлетворительном уровне организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество;	Сформировавшиеся систематические умения организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество;	Уровень умения организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество;	ПЗ 1-27
Владеть: на удовлетворительном уровне навыками организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество;	Сформировавшиеся систематические владения навыками организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество;	Уровень владения навыками организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество;	ПЗ 1-27
ОК-3: Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность			
Знать: на высоком уровне правила и критерии принятия решений, сущность понятий стандартные и нестандартные ситуации в профессиональной деятельности, особенности нестандартных ситуаций и их классификацию;	Сформировавшиеся систематические знания правилах и критериях принятия решений, сущности понятий стандартных и нестандартных ситуаций в профессиональной деятельности, особенностях нестандартных ситуаций и их классификации;	Уровень знания о правилах и критериях принятия решений, сущности понятий стандартных и нестандартных ситуаций в профессиональной деятельности, особенностях нестандартных ситуаций и их классификации;	ЗЭ 1-70, Д-1-30, Т 1-27,

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
Уметь: на высоком уровне находить способы и методы выполнения задачи, регулировать и разрешать конфликтные ситуации, прогнозировать развитие стандартных ситуаций;	Сформировавшиеся систематические умения находить способы и методы выполнения задачи, регулировать и разрешать конфликтные ситуации, прогнозировать развитие стандартных ситуаций;	Уровень умения находить способы и методы выполнения задачи, регулировать и разрешать конфликтные ситуации, прогнозировать развитие стандартных ситуаций;	ПЗ 1-27
Владеть: на высоком уровне использованием простейших методик саморегуляции, основами принятия решений в нестандартных ситуациях, навыками оценивания причин возникновения стандартных ситуаций;	Сформировавшиеся систематические владения использованием простейших методик саморегуляции, основами принятия решений в нестандартных ситуациях, навыками оценивания причин возникновения стандартных ситуаций;	Уровень владения использованием простейших методик саморегуляции, основами принятия решений в нестандартных ситуациях, навыками оценивания причин возникновения стандартных ситуаций;	ПЗ 1-27
ОК-4: Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития			
Знать: на высоком уровне основные понятия автоматизированной обработки информации, общий состав и структуру персональных компьютеров и вычислительных систем, базовые системные программные продукты и пакеты прикладных программ в области профессиональной деятельности;	Сформировавшиеся систематические знания основных понятиях автоматизированной обработки информации, общих составах и структурах персональных компьютеров и вычислительных систем, базовых системных программных продуктах и пакетах прикладных программ в области профессиональной деятельности;	Уровень знания о основных понятиях автоматизированной обработки информации, общих составах и структурах персональных компьютеров и вычислительных систем, базовых системных программных продуктах и пакетах прикладных программ в области профессиональной деятельности;	ЗЭ 1-70, Д-1-30, Т 1-27,
Уметь: на высоком уровне использовать технологии сбора, размещения, хранения, накопления, преобразования и передачи данных в профессионально ориентированных информационных системах, выделять профессионально-значимую профессиональную информацию, использовать основные методы и приемы обеспечения информационной безопасности;	Сформировавшиеся систематические умения использовать технологии сбора, размещения, хранения, накопления, преобразования и передачи данных в профессионально ориентированных информационных системах, выделять профессионально-значимую профессиональную информацию, использовать основные методы и приемы обеспечения информационной безопасности;	Уровень умения использовать технологии сбора, размещения, хранения, накопления, преобразования и передачи данных в профессионально ориентированных информационных системах, выделять профессионально-значимую профессиональную информацию, использовать основные методы и приемы обеспечения информационной безопасности;	ПЗ 1-27
Владеть: на высоком уровне навыками работы на персональном компьютере, навыками работы в профессиональных программах, основными методами и приемами обеспечения информационной безопасности;	Сформировавшиеся систематические владения навыками работы на персональном компьютере, навыками работы в профессиональных программах, основными методами и приемами обеспечения информационной безопасности;	Уровень владения навыками работы на персональном компьютере, навыками работы в профессиональных программах, основными методами и приемами обеспечения информационной безопасности;	ПЗ 1-27
ОК-5: Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности			
Знать: на высоком уровне состав, функции и возможности использования информационных	Сформировавшиеся систематические знания составе, функциях и возможностях использования информационных	Уровень знания о составе, функциях и возможностях использования информационных	ЗЭ 1-70, Д-1-30, Т 1-27,

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
и телекоммуникационных технологий в профессиональной деятельности, методы и средства сбора, обработки, хранения, передачи и накопления информации, правила ведения деловой беседы в соответствии с этическими нормами;	информационных телекоммуникационных технологий в профессиональной деятельности, методах и средствах сбора, обработки, хранения, передачи и накопления информации, правилах ведения деловой беседы в соответствии с этическими нормами;	ителекоммуникационных технологий в профессиональной деятельности, методах и средствах сбора, обработки, хранения, передачи и накопления информации, правилах ведения деловой беседы в соответствии с этическими нормами;	
Уметь: на высоком уровне использовать в профессиональной деятельности различные виды программного обеспечения, в том числе специального, применять компьютерные и телекоммуникационные средства, представлять информацию в различных формах с использованием разнообразного программного обеспечения;	Сформировавшиеся систематические умения использовать профессиональной деятельности различные виды программного обеспечения, в том числе специального, применять компьютерные и телекоммуникационные средства, представлять информацию в различных формах с использованием разнообразного программного обеспечения;	Уровень умения использовать в профессиональной деятельности различные виды программного обеспечения, в том числе специального, применять компьютерные и телекоммуникационные средства, представлять информацию в различных формах с использованием разнообразного программного обеспечения;	ПЗ 1-27
Владеть: на высоком уровне навыком поиска информации в сети Интернет и на различных электронных носителях, созданием различных макетов презентаций, навыками представления информации в различных формах с использованием разнообразного программного обеспечения;	Сформировавшиеся систематические владения навыком поиска информации в сети Интернет и на различных электронных носителях, созданием различных макетов презентаций, навыками представления информации в различных формах с использованием разнообразного программного обеспечения;	Уровень владения навыком поиска информации в сети Интернет и на различных электронных носителях, созданием различных макетов презентаций, навыками представления информации в различных формах с использованием разнообразного программного обеспечения;	ПЗ 1-27
ОК-6: Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями			
Знать: на высоком уровне основные направления психологии, психологию личности и малых групп, психологию общения, особенности делового общения, нормы общения в коллективе;	Сформировавшиеся систематические знания основных направлений психологии, психологию личности и малых групп, психологию общения, особенности делового общения, нормы общения в коллективе;	Уровень знания основных направлений психологии, психологию личности и малых групп, психологию общения, особенности делового общения, нормах общения в коллективе;	ЗЭ 1-70, Д-1-30, Т 1-27,
Уметь: на высоком уровне эффективно работать в команде, поддерживать оптимальный психологический климат в лечебно-профилактическом учреждении, выстраивать позитивный стиль общения и вести деловую беседу в соответствии с этическими нормами;	Сформировавшиеся систематические умения эффективно работать в команде, поддерживать оптимальный психологический климат в лечебно-профилактическом учреждении, выстраивать позитивный стиль общения и вести деловую беседу в соответствии с этическими нормами;	Уровень умения эффективно работать в команде, поддерживать оптимальный психологический климат в лечебно-профилактическом учреждении, выстраивать позитивный стиль общения и вести деловую беседу в соответствии с этическими нормами;	ПЗ 1-27
Владеть: на высоком уровне способностью своевременно выполнять письменные и устные рекомендации руководства, способностью признавать чужое	Сформировавшиеся систематические владения на высоком уровне способностью своевременно выполнять письменные и устные рекомендации руководства, способностью признавать чужое	Уровень владения на высоком уровне способностью своевременно выполнять письменные и устные рекомендации руководства, способностью признавать чужое	ПЗ 1-27

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
мнение и критику в свой адрес, навыкам выбора стиля общения в соответствии с ситуацией;	способностью признавать чужое мнение и критику в свой адрес, навыкам выбора стиля общения в соответствии с ситуацией;	мнение и критику в свой адрес, навыкам выбора стиля общения в соответствии с ситуацией;	
ОК-08: Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознано планировать повышение квалификации			
Знать: задачи и цели для профессионального и личностного развития;	Сформировавшиеся систематические знания задач и целей для профессионального и личностного развития;	Уровень знания задач и целей для профессионального и личностного развития;	ЗЭ 1-70, Д-1-30, Т 1-27,
Уметь: самостоятельно определять задачи и цели своего профессионального и личностного развития, ориентироваться в обучающих программах и программах повышения квалификации, следить за изменениями законодательства в сфере уголовного права;	Сформировавшиеся систематические умения самостоятельно определять задачи и цели своего профессионального и личностного развития, ориентироваться в обучающих программах и программах повышения квалификации, следить за изменениями законодательства в сфере уголовного права;	Уровень умения самостоятельно определять задачи и цели своего профессионального и личностного развития, ориентироваться в обучающих программах и программах повышения квалификации, следить за изменениями законодательства в сфере уголовного права;	ПЗ 1-27
Владеть: навыками постановки задач и целей для профессионального и личностного развития, навыками самообразования;	Сформировавшиеся систематические владения навыками постановки задач и целей для профессионального и личностного развития, навыками самообразования;	Уровень владения навыками постановки задач и целей для профессионального и личностного развития, навыками самообразования;	ПЗ 1-27
ОК-9: Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы			
Знать: на высоком уровне содержание действующих нормативных актов, информационно правовую базу, текущие изменения и дополнения как в рамках отдельных нормативных актов так и в отрасли в целом;	Сформировавшиеся систематические знания содержания действующих нормативных актов, информационно правовой базы, текущих изменений и дополнения как в рамках отдельных нормативных актов так и в отрасли в целом;	Уровень знания содержания действующих нормативных актов, информационно правовой базы, текущих изменений и дополнения как в рамках отдельных нормативных актов так и в отрасли в целом;	ЗЭ 1-70, Д-1-30, Т 1-27
Уметь: на высоком уровне анализировать действующее законодательство и выявлять противоречия между реальными и идеальными условиями реализации правовых норм, составлять алгоритм (план) действий по модернизации процессов;	Сформировавшиеся систематические умения анализировать действующее законодательство и выявлять противоречия между реальными и идеальными условиями реализации правовых норм, составлять алгоритм (план) действий по модернизации процессов;	Уровень умения анализировать действующее законодательство и выявлять противоречия между реальными и идеальными условиями реализации правовых норм, составлять алгоритм (план) действий по модернизации процессов;	ПЗ 1-27
Владеть: на высоком уровне навыками и умениями ориентироваться в условиях постоянного изменения нормативной правовой базы;	Сформировавшиеся систематические владения навыками и умениями ориентироваться в условиях постоянного изменения нормативной правовой базы;	Сформировавшиеся систематические владения навыками и умениями ориентироваться в условиях постоянного изменения нормативной правовой базы;	ПЗ 1-27
ПК-1.1: Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты			
Знать: на высоком уровне действующие нормативные правовые акты в	Сформировавшиеся систематические знания действующих нормативных	Уровень знания действующих нормативных правовых актов в области реализации прав	ЗЭ 1-70, Д-1-30, Т 1-27

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
области реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты граждан, способы толкования норм права в профессиональной области;	правовых актов в области реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты граждан, способов толкования норм права в профессиональной области;	граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты граждан, способов толкования норм права в профессиональной области;	
Уметь: на высоком уровне профессионально разъяснить содержание и смысл новелл нормативных правовых актов в сфере реализации прав граждан на пенсионное обеспечение и социальную защиту;	Сформировавшиеся систематические умения профессионально разъяснить содержание и смысл новелл нормативных правовых актов в сфере реализации прав граждан на пенсионное обеспечение и социальную защиту;	Уровень умения профессионально разъяснить содержание и смысл новелл нормативных правовых актов в сфере реализации прав граждан на пенсионное обеспечение и социальную защиту;	ПЗ 1-27
Владеть: на высоком уровне способностью применять действующие нормы в области реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты граждан, способами толкования норм права в профессиональной деятельности;	Сформировавшиеся систематические владения способностью применять действующие нормы в области реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты граждан, способами толкования норм права в профессиональной деятельности;	Уровень владения способностью применять действующие нормы в области реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты граждан, способами толкования норм права в профессиональной деятельности;	ПЗ 1-27
ПК-1.2: Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты			
Знать: на высоком уровне теоретические вопросы связанные с пенсионным обеспечением и социальной защитой граждан;	Сформировавшиеся систематические знания теоретических вопросов связанных с пенсионным обеспечением и социальной защитой граждан;	Уровень знания теоретических вопросов связанных с пенсионным обеспечением и социальной защитой граждан;	ЗЭ 1-70, Д-1-30, Т 1-27
Уметь: на высоком уровне осуществлять прием граждан и оказывать помощь в толковании норм законов, разъяснять вопросы связанные с пенсионным обеспечением и социальной защитой граждан;	Сформировавшиеся систематические умения осуществлять прием граждан и оказывать помощь в толковании норм законов, разъяснять вопросы связанные с пенсионным обеспечением и социальной защитой граждан;	Уровень умения осуществлять прием граждан и оказывать помощь в толковании норм законов, разъяснять вопросы связанные с пенсионным обеспечением и социальной защитой граждан;	ПЗ 1-27
Владеть: на высоком уровне навыками приема граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты;	Сформировавшиеся систематические владения навыками приема граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты;	Уровень владения навыками приема граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты;	ПЗ 1-27
ПК-1.3: Рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций, других выплат, а также мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите			
Знать: на высоком уровне знать содержание форм документов, перечень документов необходимых для установления пенсий, пособий, компенсаций и иных видов социальной помощи гражданам, состав формируемых дел;	Сформировавшиеся систематические знания содержания форм документов, перечня документов необходимых для установления пенсий, пособий, компенсаций и иных видов социальной помощи гражданам, состав формируемых дел;	Уровень знания содержания форм документов, перечня документов необходимых для установления пенсий, пособий, компенсаций и иных видов социальной помощи гражданам, состав формируемых дел;	ЗЭ 1-70, Д-1-30, Т 1-27
Уметь: на высоком уровне заполнять необходимые формы документов, формировать выплаты, пенсионные дела и	Сформировавшиеся систематические умения заполнять необходимые формы документов, формировать выплаты, пенсионные дела и	Уровень умения заполнять необходимые формы документов, формировать выплаты, пенсионные дела и	ПЗ 1-27

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
пенсионные дела и дела связанные с предоставлением иной социальной помощи населению;	выплатные, пенсионные дела и дела связанные с предоставлением иной социальной помощи населению;	дела связанные с предоставлением иной социальной помощи населению;	
Владеть: на высоком уровне навыками рассмотрения представленных пакетов документов для установления пенсий, пособий, компенсаций и иных мер социальной поддержки граждан, в том числе отдельным их категориям;	Сформировавшиеся систематические владения навыками рассмотрения представленных пакетов документов для установления пенсий, пособий, компенсаций и иных мер социальной поддержки граждан, в том числе отдельным их категориям;	Уровень владения навыками рассмотрения представленных пакетов документов для установления пенсий, пособий, компенсаций и иных мер социальной поддержки граждан, в том числе отдельным их категориям;	ПЗ 1-27
ПК-1.4: Осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод), индексацию и корректировку пенсий, назначение пособий, компенсаций и других социальных выплат, используя информационно-компьютерные технологии			
Знать: на высоком уровне программы для внесения данных необходимых для установления, индексации и корректировки пенсий, назначения пособий, компенсаций и иных социальных выплат, а так же документы регламентирующие данные процессы;	Сформировавшиеся систематические знания программы для внесения данных необходимых для установления, индексации и корректировки пенсий, назначения пособий, компенсаций и иных социальных выплат, а так же документов регламентирующие данные процессы;	Уровень знания программ для внесения данных необходимых для установления, индексации и корректировки пенсий, назначения пособий, компенсаций и иных социальных выплат, а так же документов регламентирующие данные процессы;	ВЭ 1-70, Д-1-30, Т 1-27,
Уметь: на высоком уровне обеспечивать реализацию процессов по установлению, индексации, перерасчету пенсий, назначению пособий, компенсаций и иных видов социального обеспечения с использованием информационно-компьютерных технологий;	Сформировавшиеся систематические умения обеспечивать реализацию процессов по установлению, индексации, перерасчету пенсий, назначению пособий, компенсаций и иных видов социального обеспечения с использованием информационно-компьютерных технологий;	Уровень умения обеспечивать реализацию процессов по установлению, индексации, перерасчету пенсий, назначению пособий, компенсаций и иных видов социального обеспечения с использованием информационно-компьютерных технологий;	ПЗ 1-27
Владеть: на высоком уровне навыками установления, перерасчета индексации пенсий, назначения пособий, компенсаций и иных видов социального обеспечения используя информационно-компьютерные технологии;	Сформировавшиеся систематические владения навыками установления, перерасчета индексации пенсий, назначения пособий, компенсаций и иных видов социального обеспечения используя информационно-компьютерные технологии;	Уровень владения навыками установления, перерасчета индексации пенсий, назначения пособий, компенсаций и иных видов социального обеспечения используя информационно-компьютерные технологии;	ПЗ 1-27

ВЭ – вопросы к экзамен, ПЗ – практические задания, Т – тесты, Д - доклады

1.2 Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках бальной системы в 5-балльной шкале:

- 3-5 баллов (зачет) - наличие твердых знаний в объеме пройденного курса в соответствии с целями обучения, изложение ответов с отдельными ошибками,

уверенно исправленными после дополнительных вопросов; правильные в целом действия по применению знаний на практике;

- 1-2 баллов (незачёт) - ответы не связаны с вопросами, наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы».

2 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

Вопросы к экзамену

1. Понятие и предмет трудового права.
2. Метод и функции трудового права.
3. Система трудового права.
4. Понятие принципов трудового права и их значение.
5. Характеристика основных принципов трудового права.
6. Понятие источников трудового права, их классификация и принципы.
7. Действие нормативных актов во времени, пространстве и по категориям работников.
8. Понятие и классификация субъектов трудового права.
9. Правовой статус субъектов и его содержание.
10. Понятие трудового правоотношения и его элементы.
11. Виды трудовых правоотношений.
12. Понятие, принципы и цели социального партнерства.
13. Формы социального партнерства.
14. Ответственность сторон социального партнерства
15. Общая характеристика законодательства о коллективных договорах и соглашениях.
16. Коллективный договор: понятие, стороны, содержание.
17. Соглашения: понятие, виды, участники, содержание.
18. источники международного правового регулирования труда: понятие, виды, субъекты международно-правового регулирования
19. Понятие занятости и занятого населения.
20. Правовой статус безработного.
21. Права и обязанности граждан в области занятости населения
22. Социальная поддержка безработных.
23. Понятие трудового договора.
24. Стороны трудового договора.
25. Содержание трудового договора.
26. Трудовые договоры, заключаемые на неопределенный срок.
27. Срочные трудовые договора.

28. Особенности отдельных видов договоров
 29. Форма трудового договора.
 30. Гарантии при приеме на работу.
 31. Испытание при приеме на работу.
 32. Трудовая книжка: понятие, значение, порядок ведения
 33. Понятие и виды перевода.
 34. Временные переводы на другую работу
 35. Изменение существенных условий труда.
 36. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
 37. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя
 38. Порядок увольнения работников. Выходное пособие
 39. Понятие рабочего времени и виды рабочего времени.
 40. Понятие и виды времени отдыха.
 41. Порядок предоставления ежегодных отпусков.
 42. Принципы правовой организации оплаты труда и ее понятие
 43. Понятие и виды заработной платы
 44. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда
 45. Гарантийные выплаты и доплаты
 46. Компенсационные выплаты и их виды
 47. Ответственность за невыплату заработной платы
 48. Понятие дисциплины труда, методы ее обеспечения
 49. Меры поощрения и порядок их применения
 50. Понятие и содержание внутреннего трудового распорядка
 51. Основные права и обязанности работника
 52. Понятие дисциплинарной ответственности. Дисциплинарный проступок
 53. Виды дисциплинарной ответственности
 54. Виды дисциплинарных взысканий. Порядок наложения дисциплинарных взысканий
 55. Понятие, основания и условия материальной ответственности.
 56. Материальная ответственность работника: понятие, основания привлечения и виды
 57. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику
 58. Понятие, принципы и источники охраны труда
 59. Права работника на охрану труда и ее гарантии
 60. Понятие, условия и причины возникновения трудовых споров.
- Виды (классификация) трудовых споров
61. Органы, рассматривающие трудовые споры, их компетенция.
- Подведомственность трудовых споров
62. Понятие индивидуального трудового спора, стороны, предмет и виды
 63. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры
 64. Понятие коллективных трудовых споров

65. Порядок разрешения коллективного трудового спора
66. Понятие забастовки. Порядок объявления забастовок
67. Международно-правовое регулирование труда
68. Предмет коллективных трудовых споров
69. Стороны коллективных трудовых споров
70. Предмет, стороны и виды индивидуальных трудовых споров

Критерии оценивания:

Билет включает в себя 2 теоретических вопроса и 1 практическое задание из перечня практических заданий для текущей аттестации.

5 баллов («отлично») выставляется студенту, если выполнены все требования к ответу, обозначены проблема и обоснована их актуальность, содержание вопросов раскрыто полностью, логично изложена собственная позиция, даны правильные ответы на дополнительные вопросы; выполняет правильные, уверенные действия по применению полученных знаний при решении задания, дана корректная ссылка на нормативно-правовые акты;

4 балла («хорошо») выставляется студенту, если выполнены основные требования к ответу, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала, отсутствует логическая последовательность в суждениях, на дополнительные вопросы даны не полные ответы; выполняет правильные действия по применению знаний при решении задания, дана корректная ссылка на нормативно-правовые акты;

3 балла («удовлетворительно») выставляется студенту, если существенные отступления от требований к ответу. В частности, вопросы билета освещены лишь частично, допущены фактические ошибки при изложении ответа или при ответе на дополнительные вопросы; показывает в целом правильные действия по применению знаний при решении задания, дана корректная ссылка на нормативно-правовые акты;

2 балла («неудовлетворительно») выставляется студенту, если вопросы билета не раскрыты, обнаруживается существенное непонимание предмета курса; не показывает способности применять знания при решении теста, ошибки в применении нормативно-правовых актов и норм права.

Примерные практические задания

Тема Предмет и метод трудового права

12 апреля Петренко устно договорился с Кацубой и Таджихамедовым о том, что они построят на его земельном участке большой трехэтажный жилой дом. Материалами стройку обеспечивал Петренко.

Согласно договоренности Петренко выплачивал вознаграждение после выполнения строительства каждого этажа. Дом был построен Кацубой и Таджихамедовым 10 октября, после чего Петренко выплатил им последнюю сумму. Однако 23 октября Петренко был вызван к мировому судье, где ему был

вручен иск Кацубы и Таджихамедова о понуждении к внесению записи в трудовую книжку и выплате компенсации за неиспользованный отпуск со ссылкой на статьи 66 и 127 Трудового кодекса РФ.

Каким законодательством регулируются отношения между Петренко, Кацубой и Таджихамедовым? Правомерны ли требования Кацубы и Таджихамедова? Разрешите спор.

Тема Профессиональные союзы и их права в сфере труда

Задача 1

Из первичной профсоюзной организации ОАО «Перва» выделился новый профсоюз – профсоюз работников «Прикладная химия», который зарегистрировался в Минюсте России как территориальная организация.

Первичная профсоюзная организация ОАО «Перва» считает, что профсоюз работников «Прикладная химия» не имеет права участвовать в ведении переговоров о заключении коллективного договора ОАО «Перва».

Кто прав в этой ситуации?

Тема Коллективный договор в современных условиях, его значение

Задача 1.

При заключении коллективного договора в одной из организаций возник вопрос о компенсации работникам за ежедневную многочасовую работу на компьютере и ксероксе. Работодатель отказывался от предложения выборного профсоюзного органа установить соответствующим работникам сокращенный рабочий день и предоставлять дополнительные отпуска, поскольку работа на компьютере и ксероксе не предусмотрена в действующем Списке производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на установление соответствующих льгот. Профсоюзный орган настаивал на том, что отсутствие в законодательстве регулирования спорного вопроса не исключает возможности его коллективно-договорного регулирования. **Чья позиция является правильной? Почему? На основании, каких нормативных правовых актов?**

Тема Правовое регулирование занятости

Задача 1.

Пригожин в феврале 2011 г. был уволен в связи с сокращением численности работников ОАО «Завод пластилиновых изделий». В течение двух недель он обратился в службу занятости населения с заявлением о постановке на учет в качестве безработного в целях поиска подходящей работы, предоставив все предусмотренные законодательством документы, указав в заявлении об отсутствии доходов. По истечении 11 дней службой занятости населения ему было представлен приказ об отказе в признании безработным и постановке на учет в связи с предоставлением недостоверных сведений о своих доходах. В решении было указано, что, согласно сведениям Единого государственного реестра юридических лиц Пригожин является участником ООО «Ателье «Вербена» с долей 0,5 % от уставного капитала, в связи с чем он в соответствии со ст. 2 Закона РФ «О занятости в российской Федерации», является занятым и не может быть зарегистрирован в качестве безработного. Не согласившись с указанным приказом, Пригожин обжаловал

его в суд, указав, что ООО «Ателье«Вербена» было образовано путем приватизации в 1994 г., он в то время работал там дворником и ему как члену трудового коллектива была выделена доля в размере 0,5 %. В 1996 г. он из этой организации уволился, участия в деятельности не принимал, доходов от участия не получал, кроме того, в настоящее время ООО «Ателье «Вербена» находится в стадии конкурсного производства в рамках дела о банкротстве.

Тема Трудовой договор

Задача 1.

Серова поступила на работу в ООО «Трудный день» в качестве штукатура-маляра. С ней был заключен срочный трудовой договор сроком на 4 месяца. После истечения срока трудового договора с ней был заключен новый сроком на 3 месяца, затем еще один сроком на 5 месяцев. После истечения срока последнего Серова была уволена по п.2 ст. 77 ТК РФ. Не согласившись с увольнением, Серова обратилась с иском в суд. **Решите вопрос о правомерности заключения срочных трудовых договоров. Решите дело.**

Тема Рабочее время и время отдыха

Задачи 1. Павлова поступила на работу в швейное объединение в качестве кладовщика готовой продукции. В письменном трудовом договоре был установлен 7-часовой рабочий день. Через 2 года она обратилась к администрации установить для нее 4-часовой рабочий день, поскольку она вынуждена осуществлять уход за тяжело заболевшим отцом, проживающим с ней в одной квартире. Администрация, ссылаясь на необходимость ее пребывания по условиям работы в течение 7-часового рабочего дня, отказала Павловой в ее просьбе, предложив уволиться по собственному желанию. **Об установлении какой продолжительности рабочего дня просила работница? Каковы основания и порядок его установления? Законны ли действия администрации?**

Тема Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты

Задачи 1.

В связи с необходимостью выполнения неотложных работ по устранению аварии на теплотрассе территории завода группа рабочих была привлечена к работе в выходной день и следующий за ним праздничный день 7 января. Среди них – электросварщик 4-го разряда с повременной оплатой труда и два монтажника, труд которых по основному месту работы оплачивается сдельно. **В каком порядке должна быть компенсирована работа этим рабочим, если в выходной день они начали работу в 20 часов, проработав до 5 часов утра, а в праздничный день вышли на работу в 14 часов и закончили в 2 часа ночи?**

Тема Материальная ответственность сторон трудового договора

Задачи 1.

Тракторист ремонтно-строительного управления (РСУ) Белов по окончании рабочей смены самовольно использовал закрепленный за ним трактор с прицепом для перевозки грузов граждан. В результате

произошедшей по его вине аварии были повреждены трактор и частный жилой дом. РСУ как владелец источника повышенной опасности понесло расходы по ремонту жилого дома и трактора с прицепом. Кроме того, РСУ были причинены убытки в виде неполученных доходов, так как трактор не использовался по назначению в течение 10 дней. **Имеется ли основание для привлечения Белова к материальной ответственности за ущерб, причиненный РСУ в данной ситуации? Если имеется, то, в каком размере, и в каком порядке будет возмещен ущерб?**

Тема Трудовая дисциплина

Задачи

1. Работник В. без уважительных причин на два часа опоздал на работу. По этому факту с него было взято письменное объяснение. В этот же день он демонстративно ушёл с работы на три часа раньше. Считая, что в течение рабочего дня работник В. отсутствовал на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов, администрация уволила его за прогул.

Ответьте, правомерно ли решение администрации?

Тема Трудовые споры и правовое регулирование охраны труда

Задача 1.

Операторы вычислительного центра, использующие персональную вычислительную технику, обратились к работодателю с просьбой о сокращении продолжительности рабочего дня. Работодатель отказал в удовлетворении указанной просьбы, но ввел дополнительные оплачиваемые перерывы в работе и ограничил время работы непосредственно с видеотерминалами.

Правильное ли решение принято работодателем? Дайте аргументированный ответ.

Критерии оценивания:

За каждое практическое задание обучающийся может получить максимально 5 баллов.

- 5 баллов выставляется, если задания выполнены самостоятельно, в полном объеме, найдена, обобщена и систематизирована необходимая информация, правильно и в полном объеме применены нормы права и применены нормативно-правовые акты.

- 4 баллов выставляется студенту, если задания выполнены самостоятельно, в полном объеме, однако допущены незначительные ошибки, исправленные при указании на них, правильно и в полном объеме применены нормы права и применены нормативно-правовые акты.

- 3 балла выставляется студенту, если задания выполнены самостоятельно, в полном объеме, однако допущены ошибки, исправленные с затруднением при указании на них, правильно и в полном объеме применены нормы права и применены нормативно-правовые акты.

- 2 балла выставляется студенту, если вопросы задания не раскрыты, обнаруживается существенное непонимание предмета курса; не показывает способности применять знания при решении задания, примененные нормы примененные при решении задания утратили силу или применены к правоотношениям, описанным в задании, не к месту.

Примерные тестовые задания

1. Предмет трудового права составляют:

- а) отношения по реализации гражданами своих способностей к труду;
- б) социальные отношения;
- в) трудовые и тесно связанные с ними отношения.

2. Предметом трудового права являются:

- а) отношения, связанные с выполнением исправительных работ по приговору суда;
- б) отношения, связанные с выполнением трудовых обязанностей по трудовой функции;
- в) отношения по выполнению работ, нацеленных на овеществлённый результат.

3. Система трудового права – это:

- а) совокупность норм, регулирующих трудовые отношения;
- б) совокупность нормативных актов;
- в) совокупность взаимосвязанных групп институтов и норм, имеющих отраслевое и структурное единство на основании предмета правового регулирования.

4. Трудовое законодательство не регулирует:

- а) отношения по занятости и трудоустройству;
- б) отношения по организации труда и управлению трудом;
- в) материальную ответственность работодателей и работников в сфере труда.

5. Трудовое законодательство регулирует отношения:

- а) в связи с заключением трудового контракта;
 - б) в связи с заключением трудового соглашения;
 - в) в связи с заключением трудового договора.
- б. Укажите одну из особенностей метода трудового права:
- а) досудебный порядок рассмотрения споров через КТС

- б) государственно-властный способ регулирования
- в) равноправие сторон трудового договора

Тема: Коллективный договор в современных условиях, его значение

1. Коллективный договор это:

- а) одностороннее соглашение;
- б) двустороннее соглашение;
- в) трехстороннее соглашение.

2. Коллективный договор заключается сроком на:

- а) 6 месяцев;
- б) 1 год;
- в) 3 года.

3. Сторонами коллективного договора являются:

- а) работники;
- б) профсоюзный комитет;
- в) работодатель;
- г) руководитель предприятия.

4. Содержание коллективного договора составляют условия:

- а) преимущественно дополнительные по отношению к социальному законодательству;
- б) о которых стороны договорились, не взирая на законодательство;
- в) содержащиеся в законодательных актах.

5. Коллективный договор:

- а) проходит обязательную регистрацию в Регистрационной палате;
- б) проходит уведомительную регистрацию в Управлении по труду и социальной защите населения;
- в) не проходит регистрацию.

6. Если стороны не пришли к соглашению в установленные сроки:

- а) Коллективный договор применяется в той части, где отсутствуют разногласия, и продолжают обсуждение;
- б) начинается процедура разрешения коллективного спора продолжают искать компромисс.

7. Контроль над исполнением условий коллективного договора осуществляют:

- а) стороны;
- б) представители сторон;
- в) налоговая инспекция.

Тема: Трудовой договор

1. Трудовой договор - это:

- а) одностороннее соглашение;
- б) двухстороннее соглашение;
- в) трехстороннее соглашение.

2. Работником может выступать:

- а) физическое лицо;

б) юридическое лицо.

3. Работодателем может выступать:

а) физическое лицо;

б) юридическое лицо.

4. Трудовой договор заключается:

а) на неопределенный срок;

б) на срок не свыше 5 лет;

в) на срок до 2 месяцев.

5. Испытательный срок устанавливается на:

а) 3 месяца;

б) 6 месяцев;

в) 1 месяц.

6. Переводы осуществляются:

а) с согласия работника;

б) без согласия работника.

7. Переводы могут быть:

а) постоянными;

б) временными.

8. Основанием для прекращения трудовых отношений с работником могут служить:

а) основания, предусмотренные Трудовым кодексом;

б) события;

в) основания, условленные соглашением сторон;

г) действия работника, компрометирующие фирму.

9. При увольнении по собственному желанию работник должен:

а) уведомить администрацию за 2 недели;

б) уведомить администрацию за 3 дня;

в) прекратить выход на работу на следующий день после подачи заявления.

10. При увольнении работника работодателем:

а) в связи с сокращением численности или штата необходимо уведомить его за 2 месяца;

б) в связи с сокращением численности или штата необязательно его уведомление, если он согласен на это;

в) в связи с несоответствием его занимаемой должности или выполняемой работе обязательным является предложение о переводе на другую работу в этой организации;

г) в связи с утратой доверия к нему достаточно подозрения со стороны работодателя в недобросовестности работника.

11. Увольнению по инициативе администрации всегда предшествует предупреждение в следующих случаях:

а) при увольнении в связи с ликвидацией предприятия;

б) при увольнении в связи с несоответствием работника занимаемой должности;

в) при увольнении в связи с истечением срока трудового договора;

г) при увольнении в связи со смертью.

12.Выходное пособие в связи с увольнением выплачивается

а) при увольнении работника по собственному желанию;

б) при увольнении в связи с ликвидацией предприятия;

в) при увольнении в связи с несоответствием занимаемой должности вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Тема: Рабочее время и время отдыха

1.Рабочее время это:

а) время исполнения трудовых функций;

б) время, установленное правилами внутреннего трудового распорядка;

в) режим функционирования предприятия, учреждения, организации.

2.Режим рабочего времени устанавливается:

а) Трудовым кодексом РФ;

б) Правилами внутреннего трудового распорядка;

в) Трудовым договором.

3.Виды рабочего времени:

а) нормальное;

б) сокращенное;

в) вахтовый метод работы.

4.Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать:

а) 34 часа;

б) 38 часа;

в) 40 часов;

г) 42 часа.

5.Сверхурочная работа компенсируется:

а) повышенной оплатой труда;

б) предоставление дополнительного времени отдыха и оплатой отработанного времени в обычном режиме;

в) предоставлением времени отдыха без сохранения заработной платы.

6.Работодатель обязан предоставить работнику:

а) ежегодный оплачиваемый отпуск;

б) дополнительный оплачиваемый отпуск, в связи с вредными условиями труда;

в) отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам.

7.Работник имеет право на:

а) денежную компенсацию неиспользованного отпуска при увольнении;

б) денежную компенсацию части отпуска, превышающей 28 календарных дней;

в) денежную компенсацию отпуска, если работодатель не мог предоставить его в этом году.

8.Предоставляемый работнику перерыв включается в рабочее время и

подлежит оплате если это:

- а) обеденный перерыв;
- б) перерыв для обогрева;
- в) технический перерыв для отдыха.

9. Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются:

- а) работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
- б) беременным женщинам;
- в) несовершеннолетним;
- г) участникам войны.

Тема: Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты

1. Заработная плата выплачивается:

- а) систематически в порядке, установленном законодательством;
- б) разово, как плата за овеществленный результат труда.

2. Минимальный размер оплаты труда для работников бюджетной сферы устанавливается:

- а) федеральным законом;
- б) законом субъекта РФ;
- в) коллективным договором.

3. Минимальный размер оплаты труда составляет:

- а) 4330 рублей;
- б) 5100 рублей;
- в) 100 рублей.
- г) прожиточный минимум.

4. К стимулирующим выплатам относятся:

- а) премии;
- б) надбавка за классность;
- в) доплата за сверхурочную работу.

5. Составными частями заработной платы являются:

- а) тарифная ставка;
- б) должностной оклад;
- в) надбавки;
- г) доплаты по временной нетрудоспособности.

6. Заработная плата выплачивается:

- а) 2 раза в месяц;
- б) каждую неделю;
- в) один раз в месяц;
- г) по желанию работника.

7. Удержания из-за работной платы работника могут производиться:

- а) для возмещения неотработанного аванса;
- б) для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок;
- в) для возврата излишне выплаченных отпускных при отзыве из отпуска.

Тема: Материальная ответственность сторон трудового договора

Какие утверждения Вы сочтете верными:

1. Материальная ответственность сторон трудового договора является разновидностью юридической ответственности.

2. К материальной ответственности может быть привлечен не только работник, но и любое иное лицо, причинившее ущерб имуществу предприятия.

3. Материальную ответственность виновного в причиненном ущербе лица необходимо рассматривать как наказание и недопустимо применять одновременно с дисциплинарной ответственностью.

4. При ограниченной материальной ответственности возмещению подлежит ущерб, не превышающий среднего заработка работника.

5. При привлечении к полной материальной ответственности возмещению подлежит не только прямой действительный ущерб, но и упущенная выгода.

6. Полная материальная ответственность может возникнуть не только по основаниям, предусмотренным законом, но и по соглашению сторон трудового договора.

7. Работодатель всегда несет полную материальную ответственность.

Тема: Трудовая дисциплина

1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются:

- а) на общем собрании трудового коллектива;
- б) работодателем с учётом мнения представительного органа работников;
- в) представительным органом работников и прилагаются к коллективному договору.

2. Дисциплинарное взыскание не может быть применено:

- а) позднее 1 месяца со дня обнаружения и 6 месяцев со дня совершения проступка;
- б) позднее 2 месяцев со дня обнаружения и 6 месяцев со дня совершения проступка;
- в) по истечении года со дня совершения проступка.

3. Дисциплинарные взыскания могут быть предусмотрены:

- а) в правилах внутреннего трудового распорядка;
- б) в ТК РФ, федеральных законах, уставах, положениях;
- в) в трудовом договоре.

4. Применить дисциплинарное взыскание – это:

- а) право работодателя;
- б) обязанность работодателя;
- в) право по решению собственника имущества.

5. Дисциплинарное взыскание действует:

- а) 2 года;
- б) срок действия не установлен;
- в) 1 год.

6. Дисциплинарное взыскание может быть снято работодателем:

- а) не ранее 6 месяцев со дня его объявления по ходатайству профкома;
- б) в любое время по собственной инициативе;
- в) по истечении года со дня его применения

Инструкция по выполнению.

При выполнении тестовых заданий обучающийся должен выбрать один или несколько верных ответов из предложенных вариантов.

Критерии оценивания:

Максимально за выполнение тестовых заданий можно набрать **5 баллов**.

- 5 баллов выставляется студенту, если правильные ответы даны на 85-100% вопросов
- 4 балла выставляется студенту, если правильные ответы даны на 65-84% вопросов
- 3 балла выставляется студенту, если правильные ответы даны на 50-64% вопросов
- 2 баллов выставляется, если правильно решены менее 50% тестовых заданий

Примерная тематика докладов по дисциплине Трудовое право

1. Соотношение трудового права с категориями публичного и частного права (дуализм трудового права).
2. Исторические предпосылки и этапы формирования трудового права и трудового законодательства.
3. Трудовое право как одна из важнейших отраслей национального права. Предмет трудового права. Сфера действия трудового права. Задачи и функции трудового права.
4. Метод трудового права, его особенности.
5. Система трудового права. Понятие института трудового права.
6. Место отрасли трудового права в системе права. Отграничение трудового права от смежных отраслей права.

7. Связь с экономическими науками, социологией и статистикой. Понятийно-категориальный аппарат трудового права. Оценочные понятия в трудовом праве. Моральные категории в трудовом праве.
8. Понятие и классификация принципов трудового права.
9. Особенности источников трудового права, их отличие от актов применения норм трудового права.
10. Понятие, субъекты и источники международно-правового регулирования труда.
11. Понятие и классификация правоотношений по трудовому праву.
12. Понятие и классификация субъектов трудового права. Правовой статус субъекта трудового права, его элементы.
13. Особенности правового статуса нанимателей – физических лиц.
14. Правовой статус профсоюзов и их органов.
15. Трудовой коллектив: история и современность.
16. Понятие, принципы, формы социального партнёрства и его значение. Законодательство о социальном партнерстве. Субъекты социального партнерства.
17. Понятие, стороны и содержание коллективного договора, соглашения. Порядок заключения, изменения и дополнения коллективного договора, соглашения.
18. Понятие и формы занятости. Государственная политика в сфере занятости.
19. Понятие и формы трудоустройства.
20. Понятие и правовой статус безработного.

21. Особые гарантии занятости для отдельных категорий граждан, бронирование рабочих мест.
22. Проблемы разграничения трудового права и гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда.
23. Специальные порядки заключения трудового договора.
24. Проблемы классификации трудовых договоров.
25. Недействительность трудового договора. Недействительность отдельных условий трудового договора.
26. Правовые основы и процедура изменения трудового договора.
27. Общие основания прекращения трудового договора.
28. Увольнение по инициативе (желанию, требованию) работника (ст. ст.40, 41 ТК).
29. Общие основания расторжения трудового договора по инициативе нанимателя (ст. 42 ТК). Порядок расторжения трудового договора по инициативе нанимателя.
30. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст.44 ТК).
31. Дополнительные основания расторжения трудового договора с отдельными категориями работников (ст.47 ТК).
32. Порядок оформления увольнения и производства расчета с работником. День увольнения. Выплата выходного пособия. Правовые последствия незаконного прекращения трудового договора.
33. Отстранение работника от работы: понятие, порядок отстранения, правовые последствия.

34. Контракт как разновидность трудового договора: его особенности, срок контракта, порядок его заключения, изменения и прекращения.
35. Содержание, заключение, изменение и прекращение контрактов с отдельными категориями работников.
36. Содержание, заключение, изменение и прекращение трудовых договоров с отдельными категориями работников (временные и сезонные работники, работники-надомники, домашние работники, совместители и другие).
37. Особенности регулирования труда работников, осуществляющих деятельность в сфере профессионального спорта.
38. Профессиональная подготовка, повышение квалификации, стажировка и переподготовка работников. Гарантии для работников, получающих образование.
39. Зарубежный опыт профессионального обучения работников: основные новации и тенденции.
40. Тарифная система оплаты труда: понятие и основные элементы. Особенности применения Единой тарифной сетки в современных условиях.
41. Формы, системы и размеры оплаты труда.
42. Гибкие системы оплаты труда.
43. Оплата труда при отклонениях от условий работы, на которые рассчитаны тарифы.
44. Условия и порядок выплаты заработной платы. Правовая охрана заработной платы.
45. Понятие норм труда, их установление, замена и пересмотр. Нормы труда и сдельные расценки.
46. Понятие гарантийных выплат (доплат), их виды.

47. Понятие компенсационных выплат и их виды.

48. Понятие и правовое регулирование рабочего времени.

49. Нестандартные режимы рабочего времени: особенности установления, применения и отмены. Особенности регулирования рабочего времени отдельных категорий работников.

50. Понятие, виды и порядок нормирования продолжительности времени отдыха.

Критерии оценки:

«5 баллов», если доклад содержит собственные взгляды обучающегося на проблему и его выступление сопровождается презентацией; даны ответы на дополнительные вопросы.

«4 баллов», если доклад содержит собственные взгляды обучающегося на проблему и его выступление сопровождается презентацией, но не даны ответы на дополнительные вопросы.

«3 балла» выставляется если доклад частично содержит собственные взгляды обучающегося на проблему, но его доклад не содержит презентации, приводится только одна точка зрения на проблему, суть проблемы раскрыта не полностью; ответы на дополнительные вопросы не даны.

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

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 2 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

Экзамен проводится по завершении полного курса дисциплины. Объявление результатов производится в день экзамена. Результаты сдачи экзамена заносятся в экзаменационную ведомость и зачетную книжку студента.

Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.