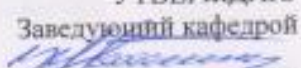


Министерство сельского хозяйства РФ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Санкт-Петербургский государственный аграрный университет»  
(ФГБОУ ВО СПбГАУ)

Кафедра Правоведения

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий кафедрой  
  
Ковбенко Н.Д.

## **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

ДИСЦИПЛИНЫ  
УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

**«ТРУДОВОЕ ПРАВО»**

основной профессиональной образовательной программы

Направление подготовки бакалавра  
38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Тип образовательной программы  
Академический бакалавриат

Направленность (профиль) образовательной программы  
Муниципальное управление

Формы обучения  
очная, очно-заочная

Санкт-Петербург

2018

Автор:

Зав. кафедрой

(должность)



(подпись)

Ковбенко Н.Д.  
(Фамилия И.О.)

ФОНД  
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ФЕДЕРАЛЬНОГО АГЕНТСТВА  
ТЕХНИЧЕСКОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ И  
МЕТРОЛОГИИ

## СОДЕРЖАНИЕ

1	Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы	4
2	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	15
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	28
4	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	40

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

Процесс изучения дисциплины «Конституционное право» направлен на формирование следующих компетенций, отраженных в карте компетенций:

Код компетенции	Наименование компетенции	Структурные элементы компетенции (знать, уметь, владеть)	Этапы формирования компетенции в процессе освоения образовательной программы*	Виды занятий для формирования компетенций**	Оценочные средства для проверки формирования компетенций***
<b>ОК 1</b>	Способности спользовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	<p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-важнейшие философские понятия и методы для селекции и оценки оснований собственного мировоззренческого становления;</li> <li>- философские основы методологии научно-исследовательской работы.</li> </ul> <p><b>уметь:-</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>использовать методологические принципы организации научного исследования;</li> <li>-самостоятельно составлять тексты докладов, рефератов и выступлений по философским темам, находить ответы в различных источниках (философских словарях, энциклопедиях, научных статьях, монографиях);</li> </ul> <p><b>владеть:-</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>навыками поиска, обработки и анализа необходимой информации;</li> <li>- навыками самостоятельного анализа философских текстов .</li> </ul>	6	<p>Занятия лекционного типа</p> <p>Занятия семинарского типа</p> <p>Самостоятельная работа обучающихся</p>	<p>Доклад, тест, устный опрос, зачет</p>
		<p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-основные принципы анализа этапов и закономерностей</li> </ul>			

<p><b>ОК 2</b></p>	<p>Способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции</p>	<p>исторического развития общества ;  - процесс историко-культурного развития человека и человечества;  - движущие силы и закономерности исторического процесса.  <b>уметь:</b>  -использовать исторические знания для формулирования целей и задач исследования;  - определять ценность того или иного исторического или культурного факта или явления;  <b>владеть:</b>  -навыками анализа и самостоятельной интерпретации научно-исследовательских работ проблематики применительно к целям и задачам исследования;  - навыками исторического, историко-типологического, сравнительно-типологического анализа для определения места профессиональной деятельности в культурно-исторической парадигме;  - приемами анализа сложных социальных проблем, в контексте событий мировой истории и современного социума.</p>	<p>6</p>	<p>Занятия лекционного типа   Занятия семинарского типа   Самостоятельная работа обучающихся</p>	<p>Доклад, тест, устный опрос, зачет</p>
<p><b>ОК 4</b></p>	<p>Способность использовать основы правовых знаний в различных</p>	<p><b>знать:</b>  - Конституцию Российской Федерации, свои гражданские права и обязанности, законы Российской Федерации; определение, признаки и виды юридической ответственности; систему законодательства РФ;  -основы права применительно задачам,</p>	<p>6</p>	<p>Занятия лекционного типа   Занятия</p>	<p>Доклад,</p>

	сферах деятельности	<p>вытекающим из исследования;</p> <p><b>уметь:</b></p> <p>-использовать основы правовых знаний в изучении механизмов государственного и муниципального управления применительно к проблеме ;</p> <p>- ориентироваться в законодательстве и правовой литературе, принимать решения и совершать действия в соответствии с законом; реализовывать в своей профессиональной деятельности права и свободы человека и гражданина; толковать правовые акты;</p> <p><b>владеть:</b></p> <p>-навыками нормативно-правового анализа деятельности органов государственной власти и местного самоуправления ;</p> <p>- навыками использования прав и исполнения обязанностей; юридической терминологией; навыками работы с правовыми актами; навыками анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм, правовых отношений, являющихся объектами профессиональной деятельности.</p>		семинарского типа	тест, устный опрос, зачет
				Самостоятельная работа обучающихся	
ОК 6	Способность работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<p><b>знать:</b></p> <p>- методы культурологического анализа актуальных социокультурных проблем; важнейшие факторы, влияющие на культурное развитие человечества; общие закономерности и национальные особенности возникновения и развития культур;</p> <p><b>уметь:</b></p> <p>- самостоятельно идентифицировать особенности этнических, конфессиональных и культурных различий в</p>	6	<p>Занятия лекционного типа</p> <p>Занятия семинарского типа</p> <p>Самостоятельная работа</p>	Доклад, устный опрос,

		<p>групповом взаимодействии ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать, выражать и обосновывать свою позицию и вести диалог по проблемам, касающимся ценностного отношения к мировой и отечественной истории и культуре;</li> <li>- выделять, формулировать и логично аргументировать собственную мировоззренческую позицию в процессе межличностной коммуникации с учетом ее специфики;</li> </ul> <p><b>владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками самостоятельного анализа актуальных этнических, конфессиональных и культурных различий ;</li> <li>- приемами и методами анализа социокультурных проблем общества; основами толерантного отношения к культурным ценностям различных народов.</li> <li>- навыками воспринимать разнообразие и культурные различия, принимать социальные и этические обязательства .</li> </ul>		обучающих ся	
<b>ОК7</b>	способность к самоорганизации и самообразованию	<p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- общенаучные и прикладные принципы и методы самоорганизации и самообразования ;</li> <li>– пути и средства профессионального самосовершенствования;</li> <li>– систему категорий и методов, направленных на формирование аналитического и логического мышления;</li> <li>– правовые, экологические и этические аспекты профессиональной деятельности;</li> <li>-закономерности профессионально-творческого и культурно-нравственного развития;</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- распределять различные</li> </ul>	6	<p>Занятия лекционного типа</p> <p>Занятия семинарского типа</p> <p>Самостоятельная работа</p>	<p>Доклад, тест, устный опрос</p>

		<p>ресурсы с целью эффективной интеллектуальной и профессиональной деятельности ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– анализировать информационные источники (сайты, форумы, периодические издания);</li> <li>– анализировать культурную, профессиональную и личностную информацию и использовать ее для повышения своей квалификации и личностных качеств;</li> </ul> <p><b>владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками самоорганизации и самообразования;</li> <li>– технологиями приобретения, использования и обновления социально-культурных, психологических, профессиональных знаний.</li> </ul>		обучающихся	
<b>ПК 1</b>	<p>Умение определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения</p>	<p><b>Знать</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-принципы целеполагания, виды и методы планирования;</li> <li>-механизм принятия и исполнения государственных и управленческих решений;</li> <li>-особенности принятия и исполнения государственных решений;</li> <li>- способы и методы оценки риска принятия решений;</li> <li>-способы минимизации рисков принимаемых решений;</li> </ul> <p><b>Уметь</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- осуществлять поиск и отбор информации, необходимой для решения конкретной задачи;</li> <li>-ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций;</li> <li>-разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения;</li> <li>-анализировать проблемные ситуации и разрабатывать</li> </ul>	6	<p>Занятия лекционного типа</p> <p>Занятия семинарского типа</p> <p>Самостоятельная работа обучающихся</p>	<p>Доклад, тест, устный опрос</p>



		<p>решения по ним;  - оценить риск принимаемых решений;  - минимизировать риск принимаемых решений;:</p> <p><b>Владеть</b>  - методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль);  - инструментами и технологиями регулирующего воздействия при реализации управленческих решений;  - навыками оценки результатов и последствий организационно-управленческих и государственных решений:</p>			
ПК 2	<p>Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов</p>	<p><b>Знать:</b>  - сущность и содержание управления;  - особенности профессионального управления кадрами;  - теоретические основы поведения индивидуумов, групп и организации в целом;  - закономерности и особенности поведения различных объектов и субъектов управления;  - личностные и социально-психологические основы организационного поведения;  - способы разрешения конфликтных ситуаций.</p> <p><b>уметь:</b>  - планировать индивидуальную и коллективную деятельность;  - руководить коллективом и координировать его деятельность во внешней среде;  - определять пути повышения эффективности менеджмента;  - использовать методы активного воздействия на социально-психологический климат в коллективе;</p>	6	<p>Занятия лекционного типа</p> <p>Занятия семинарского типа</p>	<p>Доклад, тест, устный опрос</p>

	<p>формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>-проводить аудит человеческих ресурсов;  -осуществлять диагностику организационной культуры;  применять способы и приемы совершенствования профессионального развития;  - организовывать деятельность по управлению человеческими ресурсами;;  - осуществлять поиск необходимой информации, воспринимать, анализировать, обобщать и систематизировать полученную информацию;  - анализировать содержание процесса организационного поведения и организационных отношений;  - анализировать особенности поведения конкретных объектов профессиональной деятельности;  - выявлять проблемы организационного поведения и обеспечивать их эффективное решение;  - регулировать организационные отношения, социально-психологические проблемы и конфликтные ситуации.  <b>владеть:</b>  -методами рационального решения управленческих проблем;  - методами, способами и приемами управления персоналом;  - методами анализа, способами получения и обобщения информации об организации;  - навыками самоорганизации и самостоятельной работы;  - навыками конструктивного делового общения (переговоры, совещания и др.);  - навыками разрешения конфликтных ситуаций, снятия индивидуальных и</p>		<p>Самостоятельная работа обучающихся</p>	
--	---	---	--	---	--

		<p>организационных стрессов;  - современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное, групповое поведение в организации</p>			
ПК 3	<p>Умение применять основные экономические методы для управления государственным и муниципальным имуществом, принятия управленческих решений по бюджетированию и структуре государственных (муниципальных) активов</p>	<p><b>знать:</b>  -рыночный механизм формирования доходов и проблемы социальной политики государства;  -принципы и методы государственного регулирования экономики в области отношений собственности и финансовых отношений;  -совокупность экономических отношений в процессе формирования, распределения и использования публичных финансов;  -теоретические основы налогообложения, характеристики налоговой системы России;  -принципы формирования системы государственных и муниципальных финансов, бюджетов различных уровней, основные составляющие бюджетного процесса;  -роль контрактной системы в обеспечении эффективности бюджетных расходов;  <b>уметь:</b>  - определять эффективность и результативность государственной политики: кредитно-денежной, фискальной, валютной и т.д.  -характеризовать систему налогообложения;  -анализировать ситуацию в сфере налогообложения и налоговую информацию</p>	6	<p>Занятия лекционного типа</p> <p>Занятия семинарского типа</p> <p>Самостоятельная работа</p>	<p>Доклад, тест, устный опрос</p>

		<p>о состоянии системы государственных и муниципальных финансов, применять ее для решения профессиональных задач;</p> <p>-характеризовать систему управления государственными (муниципальными) активами;</p> <p>-обосновывать выбор методов управления государственными (муниципальными) активами;</p> <p>- интегрировать в деятельность подразделения положения федерального и регионального законодательства, инструкции и нормативы;</p> <p><b>владеть:</b></p> <p>-экономическими подходами к обоснованию управленческих решений по бюджетированию и структуре государственных (муниципальных) активов;</p> <p>-правилами оформления документов в системе государственных и муниципальных закупок.</p>		обучающих ся	
<b>ПК 4</b>	Способность проводить оценку инвестиционных проектов при различных условиях инвестирования	<p><b>знать:</b></p> <p>-особенности и методы планирования и прогнозирования;</p> <p>принципы расчета будущих доходов и оценки выгод реализации инвестиционных проектов;</p> <p>-основные приемы статистического и экономико-методологические основы анализа среды проекта;</p> <p><b>уметь:</b></p> <p>-применять методы,</p>	6	Занятия	

	<p>ния и финансирования</p>	<p>необходимые для прогнозирования социально-экономических процессов в условиях реализации инвестиционных и инновационных проектов; разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность;</p> <p><b>владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками оценки экономических и социальных условий осуществления государственных программ;</li> <li>- методами государственной поддержки инвестиционной и инновационной деятельности;</li> <li>- навыками анализа рисков и определения необходимых резервов для надежной реализации проекта</li> </ul>		<p>лекционного типа</p> <p>Занятия семинарского типа</p> <p>Самостоятельная работа обучающихся</p>	<p>Доклад, тест, устный опрос</p>
<p><b>ПК 20</b></p>	<p>способность свободно ориентироваться в правовой системе России и правильно</p>	<p><b>Знать:</b> правовую систему в России; основные понятия, профессиональную терминологию в области нормативно-правового регулирования; положения основных нормативно-правовых документов в сфере профессиональной деятельности; формы ответственности за несоблюдение нормативно-правовых регламентов.</p> <p><b>Уметь:</b> правильно применять нормы права; теоретически осмысливать комплекс правовых отношений,</p>	<p>6</p>	<p>Занятия лекционного типа</p> <p>Занятия семинарского типа</p> <p>Самостояте</p>	<p>Доклад, тест,</p>

	применять нормы права	складывающихся в процессе профессиональной деятельности; обосновывать выбор принимаемых организационно-управленческих решений на основе нормативно-правовой базы; нести ответственность за соблюдение нормативных правовых документов <b>Владеть:</b> знаниями основных положений законодательной и нормативно-правовой системы РФ в профессиональной деятельности; приемами обоснования организационно-управленческих решений на основе нормативно-правовой базы навыками анализа,		льная работа обучающихся	устный опрос
--	-----------------------	--	--	--------------------------	--------------

\*в качестве этапов формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы указывается номер семестра

\*\*указываются в соответствии с учебным планом и рабочей программой

\*\*\*здесь и далее: указываются в соответствии с Положением университета о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам бакалавриата

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

### 2.1 Показатели и критерии оценивания компетенций

Компетенция	Этап формирования компетенции	Показатели и критерии оценивания				Оценочные средства для проверки формирования компетенции***	
		отсутствие усвоения (ниже порогового)	неполное усвоение (пороговое)	хорошее усвоение (углубленное)	отличное усвоение (продвинутое)	Текущий контроль	Промежуточная аттестация
<b>ОК 1 способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции</b>							
знать	1	Отсутствие знаний об основах философских методах познания для формирования мировоззренческой позиции	Знание общих положений об основах философских методах познания для формирования мировоззренческой позиции	Определенные пробелы в знаниях о применении философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	Сформированные систематические представления положений об основах философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	доклад, устный опрос,	зачет
уметь	1	Отсутствие умений использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	Знание общих положений об основах философских методах познания для формирования мировоззренческой позиции	Умение применять познания полученные знания о философских методах познания для формирования мировоззренческой позиции	Сформированное умение использовать полученные философские знания для формирования мировоззренческой позиции	доклад, тест	зачет
владеть	1	Отсутствие навыков по использованию основ философских знаний для формирования мировоззренческой позиции и способности	Неполные представления о философских познаниях для формирования мировоззренческой позиции	Осознанное владение знаниями об основных этапах и закономерностях исторического развития общества	Успешное и систематическое применение навыков и умений по использованию полученных философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	тест, устный опрос	зачет

		анализировать закономерности исторического развития общества					
<b>ОК 2 способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции</b>							
знать	1	Отсутствие знаний об основных этапах и закономерностях исторического развития общества для формирования гражданской позиции	Знание общих положений об основных этапах и закономерностях исторического развития общества для формирования гражданской позиции	Знание и понимание основных этапов и закономерностей исторического развития общества для формирования гражданской позиции	Абсолютное знание материала и понимание применения основных этапов и закономерностей исторического развития общества для формирования гражданской позиции	доклад, устный опрос,	зачет
уметь	1	Отсутствие навыков по осваиваемой компетенции	Несистематическое использование знаний и умений об анализе основных этапов и закономерностей исторического развития общества для формирования гражданской позиции	Умение применять познания полученные знания об основных этапах и закономерностях исторического развития общества для формирования гражданской позиции	Умение применять знания на практике об анализе основных этапов и закономерностей исторического развития общества для формирования гражданской позиции	доклад, тест	зачет
владеть	1	Отсутствие навыков по анализу основных этапов и закономерностей исторического развития общества для формирования гражданской позиции	Несистематическое использование навыков анализа об основных этапах и закономерностях исторического развития общества для формирования гражданской позиции	Осознанное владение знаниями об основных этапах и закономерностях исторического развития общества для формирования гражданской позиции	Владение и умение применять полученные знания об основных этапах и закономерностях исторического развития общества для формирования гражданской позиции	тест, устный опрос	зачет
<b>ОК 4 способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности</b>							
знать	1	Полное отсутствие знаний или фрагментарные знания о	Неполные представления о Конституции Российской Федерации, своих	Определенные пробелы в знаниях о Конституции Российской Федерации,	Сформированные систематические представления о Конституции	доклад, тест, устный опрос,	зачет



		Конституции Российской Федерации, своих гражданские правах и обязанностях, законах Российской Федерации; определениях, признаках и видах юридической ответственности; системе законодательства в сфере предпринимательства	гражданские правах и обязанностях, законах Российской Федерации; определениях, признаках и видах юридической ответственности; системе законодательства в сфере предпринимательства	своих гражданские правах и обязанностях, законах Российской Федерации; определениях, признаках и видах юридической ответственности; системе законодательства в сфере предпринимательства.	Российской Федерации, своих гражданские правах и обязанностях, законах Российской Федерации; определениях, признаках и видах юридической ответственности; системе законодательства в сфере предпринимательства.		
уметь	1	Отсутствие умений или фрагментарные умения ориентироваться в законодательстве и правовой литературе, принимать решения и совершать действия в соответствии с законом; реализовывать в своей профессиональной деятельности права и свободы человека и гражданина; толковать правовые акты, изданные по вопросам предпринимательства	Несистематическое использование знаний и умений ориентироваться в законодательстве и правовой литературе, принимать решения и совершать действия в соответствии с законом; реализовывать в своей профессиональной деятельности права и свободы человека и гражданина; толковать правовые акты, изданные по вопросам предпринимательства	. Определенные пробелы в умении использовать знания и умения ориентироваться в законодательстве и правовой литературе, принимать решения и совершать действия в соответствии с законом; реализовывать в своей профессиональной деятельности права и свободы человека и гражданина; толковать правовые акты, изданные по вопросам предпринимательства.	Сформированное умение использовать полученные знания и умения ориентироваться в законодательстве и правовой литературе, принимать решения и совершать действия в соответствии с законом; реализовывать в своей профессиональной деятельности права и свободы человека и гражданина; толковать правовые акты, изданные по вопросам предпринимательства	доклад, устный опрос	зачет
владеть	1	Отсутствие навыков и умений использовать права и исполнять обязанности; владеть юридической терминологией. Отсутствие навыков работы с правовыми актами; анализа различных правовых явлений, юридических	В целом успешное, но не систематическое применение навыков и умений использовать права и исполнять обязанности, владеть юридической терминологией, а также работы с правовыми актами; анализа различных правовых явлений,	В целом успешное, но содержащее определенные пробелы применения навыков и умений использовать права и исполнять обязанности, владеть юридической терминологией, а также работы с правовыми актами; анализа различных правовых явлений,	Успешное и систематическое применение навыков и умений использовать права и исполнять обязанности, владеть юридической терминологией, а также работы с правовыми актами; анализа различных правовых явлений, юридических отношений,	тест, устный опрос,	зачет

		фактов, правовых норм, правовых отношений, являющихся объектами профессиональной деятельности.	юридических фактов, правовых норм, правовых отношений, являющихся объектами профессиональной деятельности	юридических фактов, правовых норм, правовых отношений, являющихся объектами профессиональной деятельности.	являющихся объектами профессиональной деятельности.		
<b>ОК-6 способность работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</b>							
знать	1	Отсутствие знаний по работе в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знание содержания о методах работы в коллективе и необходимости толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий	Знание методов работы в коллективе и умение применять полученные знания на практике	Абсолютное знание теоретического материала и понимание применения знаний работе в коллективе и толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий	доклад, тест, устный опрос,	зачет
уметь	1	Отсутствие навыков по работе в коллективе, толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий	Понимание необходимости применять на практике знания о работе в коллективе	Умение работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Умение работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	доклад, устный опрос	зачет
владеть	1	Отсутствие навыков по работе в коллективе, толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий	Понимание значения владения навыками по работе в коллективе, толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий	Владение навыками по работе в коллективе	Владение навыками по работе в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	тест, устный опрос,	зачет

<b>ОК 7 способность к самоорганизации и самообразованию</b>							
знать	1	Полное отсутствие знаний или фрагментарные знания о способах самостоятельной оценки собственных знаний в области гражданского права.	Неполные представления о способах самостоятельной оценки собственных знаний в области гражданского права.	Определенные пробелы в знаниях о способах самостоятельной оценки собственных знаний в области гражданского права	. Сформированные систематические представления о способах самостоятельной оценки собственных знаний в области гражданского права	доклад, тест	зачет
уметь	1	Отсутствие умений анализировать собственные знания и навыки в области гражданского права	Несистематическое использование знаний и умений анализировать собственные знания и навыки в области гражданского права.	Определенные пробелы в умении анализировать собственные знания и навыки в области гражданского права.	Сформированное умение анализировать собственные знания и навыки в области гражданского права	доклад, устный опрос	зачет
владеть	1	Отсутствие навыков или фрагментарные умения владеть навыками определения и устранения основных ошибок.	В целом успешное, но не систематическое применение навыков и умений определения и устранения основных ошибок. основных ошибок.	В целом успешное, но содержащее определенные пробелы умение владеть навыками определения и устранения основных ошибок.	Успешное и систематическое применение навыков и умений владеть навыками определения и устранения	тест, устный опрос	зачет
<b>ПК 1 умение определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения</b>							
знать	1	Отсутствие знаний определению приоритетов профессиональной деятельности, разработке и эффективному исполнению управленческих решений	Неполные представления о знаниях по определению приоритетов профессиональной деятельности, разработке и эффективному исполнению управленческих решений	Определенные пробелы в знаниях по определению приоритетов профессиональной деятельности, разработке и эффективному исполнению управленческих решений в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия	Сформированные систематические представления об определении приоритетов профессиональной деятельности, разработке и эффективному исполнению управленческих решений в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии	доклад, тест, устный опрос, решение задач	зачет

				при реализации управленческого решения	регулирующего воздействия при реализации управленческого решения		
уметь	1	Отсутствие умений по определению приоритетов профессиональной деятельности, разработке и эффективному исполнению управленческих решений	Несистематическое использование знаний и умений по определению приоритетов профессиональной деятельности, разработке и эффективному исполнению управленческих решений	Определенные пробелы в определении приоритетов профессиональной деятельности, разработке и эффективному исполнению управленческих решений в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения	Сформированные умения по определению приоритетов профессиональной деятельности, разработке и эффективному исполнению управленческих решений, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения	доклад, устный опрос	зачет
владеть	1	Отсутствие навыков по определению приоритетов профессиональной деятельности, разработке и эффективному исполнению управленческих решений	Несистематическое применение навыков определения приоритетов профессиональной деятельности, разработке и эффективному исполнению управленческих решений	Определенные пробелы в применении навыков по определению приоритетов профессиональной деятельности, разработке и эффективному исполнению управленческих решений в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения	Сформированные навыки, применяемые на практике по определению приоритетов профессиональной деятельности, разработке и эффективному исполнению управленческих решений в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения	доклад, устный опрос	зачет
<b>ПК 2 владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</b>							
знать	1	Отсутствие знаний по использованию основных теорий	Неполные представления о знаниях по использованию основных теорий	Определенные пробелы в знаниях по использованию основных теорий	Сформированные систематические представления по	доклад, тест	зачет

		мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	использованию основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культу		
уметь	1	Отсутствие умений использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Несистематическое использование знаний основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Определенные пробелы в использовании основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Сформированные умения по использованию основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	доклад, устный опрос	зачет
владеть	1	Отсутствие навыков по использованию	Несистематическое применение навыков по	Некоторые пробелы в применении навыков по	Сформированные навыки использования основных	тест, устный опрос	зачет

		основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	использованию основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	использованию основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры		
<b>ПК 3 умение применять основные экономические методы для управления государственным и муниципальным имуществом, принятия управленческих решений по бюджетированию и структуре государственных (муниципальных) активов</b>							
знать	1	Отсутствие знаний по применению основных экономических методов для управления государственным и муниципальным имуществом, принятия управленческих решений по бюджетированию и структуре государственных (муниципальных) активов	Неполные представления о знаниях по применению основных экономических методов для управления государственным и муниципальным имуществом, принятия управленческих решений по бюджетированию и структуре государственных (муниципальных) активов	Некоторые пробелы в применении основных экономических методов для управления государственным и муниципальным имуществом, принятия управленческих решений по бюджетированию и структуре государственных (муниципальных) активов	Сформированные систематические представления об основных экономических методах для управления государственным и муниципальным имуществом, принятия управленческих решений по бюджетированию и структуре государственных (муниципальных) активов	доклад, тест	зачет
уметь	1	Отсутствие умений по применению основных экономических методов для управления государственным и муниципальным имуществом, принятия управленческих решений по бюджетированию и структуре государственных (муниципальных) активов	Несистематическое использование знаний по применению основных экономических методов для управления государственным и муниципальным имуществом, принятия управленческих решений по бюджетированию и структуре государственных (муниципальных) активов	Проблемы по применению основных экономических методов для управления государственным и муниципальным имуществом, принятия управленческих решений по бюджетированию и структуре государственных (муниципальных) активов	Сформированные умения по применению основных экономических методов для управления государственным и муниципальным имуществом, принятия управленческих решений по бюджетированию и структуре государственных (муниципальных) активов	доклад, устный опрос	зачет

		муниципальным имуществом, принятия управленческих решений по бюджетированию и структуре государственных (муниципальных) активов	государственным и муниципальным имуществом, принятия управленческих решений по бюджетированию и структуре государственных (муниципальных)	имуществом, принятия управленческих решений по бюджетированию и структуре государственных (муниципальных)	имуществом, принятия управленческих решений по бюджетированию и структуре государственных (муниципальных)		
владеть	1	Отсутствие навыков по применению основных экономических методов для управления государственным и муниципальным имуществом, принятия управленческих решений по бюджетированию и структуре государственных (муниципальных)	Несистематическое применение навыков применения основных экономических методов для управления государственным и муниципальным имуществом, принятия управленческих решений по бюджетированию и структуре государственных (муниципальных)	Некоторые проблемы по применению основных экономических методов для управления государственным и муниципальным имуществом, принятия управленческих решений по бюджетированию и структуре государственных (муниципальных)	Сформированные навыки по применению основных экономических методов для управления государственным и муниципальным имуществом, принятия управленческих решений по бюджетированию и структуре государственных (муниципальных)	тест, устный опрос	зачет
<b>ПК 4 способность проводить оценку инвестиционных проектов при различных условиях инвестирования и финансирования</b>							
знать	1	Отсутствие знаний о навыках проведения оценки инвестиционных проектов при различных условиях инвестирования и финансирования	Неполные представления о знаниях проведения оценки инвестиционных проектов при различных условиях инвестирования и финансирования	Некоторые проблемы по проведению оценки инвестиционных проектов при различных условиях инвестирования и финансирования	Сформированные систематические представления об проведении оценки инвестиционных проектов при различных условиях инвестирования и финансирования	доклад, тест	зачет
уметь	1	Отсутствие умений по проведению оценки инвестиционных проектов при различных условиях инвестирования и финансирования	Несистематическое применение знаний о проведении оценки инвестиционных проектов при различных условиях инвестирования и финансирования	Наличие некоторых проблем по проведению оценки инвестиционных проектов при различных условиях инвестирования и финансирования	Сформированные умения по применению навыков оценки инвестиционных проектов при различных условиях инвестирования и финансирования	доклад, устный опрос	зачет

владеть	1	Отсутствие навыков проведения оценки инвестиционных проектов при различных условиях инвестирования и финансирования	Несистематическое применение навыков проведения оценки инвестиционных проектов при различных условиях инвестирования и финансирования	Некоторые проблемы по использованию навыков проведения оценки инвестиционных проектов при различных условиях инвестирования и финансирования	Сформированные навыки по проведению оценки инвестиционных проектов при различных условиях инвестирования и финансирования	тест, устный опрос	зачет
<b>ПК 20 способность свободно ориентироваться в правовой системе России и правильно применять нормы права</b>							
знать	1	Отсутствие знаний по ориентации в правовой системе России и правильном применении норм права	Неполные представления о знаниях о правовой системе России и применению полученные знания на практике	Знание о навыках ориентации в правовой системе России и правильного применения норм права	Сформированные систематические представления о понимании и применении полученных знаний о правовой системе России	доклад, тест, устный опрос, решение задач	зачет
уметь	1	Отсутствие умений по ориентации в правовой системе России и правильном применении норм права	Несистематическое применение знаний по ориентации в правовой системе России с целью правильного применения норм права	Наличие некоторых проблем в применении познания основ правовой системы России	Сформированные умения свободно ориентироваться в правовой системе России и правильно применять нормы права	доклад, устный опрос, решение задач	зачет
владеет	1	Отсутствие навыков по ориентации в правовой системе России и правильном применении норм права	Периодическое применение навыков ориентации в правовой системе России с целью правильного применения норм	Некоторые проблемы по ориентации в правовой системе России при правильном применении правовых норм	Сформированные навыки ориентации в правовой системе России с целью правильного применения норм права	доклад, устный опрос	зачет



## 2.2 Шкала оценивания компетенций

Оценочное средство устный опрос (текущий контроль)  
(наименование оценочного средства)

Шкала оценивания:

**оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если:**

- обучающийся малоактивен или активен в течение всего занятия;
- обучающийся в основном показывает или показывает прочные знания основных процессов изучаемой темы;
- обучающийся дает полный и развернутый ответ на поставленные вопросы, но при этом может допускать некоторые незначительные неточности;
- обучающийся полностью или не в полном объеме владеет терминологическим аппаратом темы;
- обучающийся показывает полное или частичное умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий;
- обучающийся делает выводы и обобщения, дает ответы на основные поставленные вопросы;
- ответу присуще логичность и последовательность;

**оценка «не зачтено» выставляется, если:**

- обучающийся неактивен в течение всего занятия;
  - обучающийся не показывает знания основных процессов изучаемой темы;
  - обучающийся не дает полный ответ на поставленные вопросы, и допускает «грубые» (значительные) неточности;
  - обучающийся не владеет терминологическим аппаратом темы;
  - обучающийся не показывает достаточное умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий;
  - обучающийся не может сделать выводы и обобщения, не дает аргументированные ответы и не может привести соответствующие примеры;
  - ответ не логичен и не последователен;
  - обучающийся не может ответить на дополнительные вопросы.

Оценочное средство \_\_\_\_\_ доклад \_\_\_\_\_  
(наименование оценочного средства)

Шкала оценивания:

**Оценка «отлично» выставляется, если:**

- ✓ доклад оформлен в соответствии с предъявляемыми требованиями;
- ✓ при написании докладчик использовал нормативно-правовые акты, научную и специальную литературу (монографии, диссертации и т. п.) позволяющие раскрыть тему доклада в полном объеме;
- ✓ обучающийся представил хорошо оформленный демонстрационный материал (презентацию Microsoft Office Powerpoint, раздаточный материал и т.п.), содержание которого соответствует теме доклада и прекрасно в нем ориентировался;
- ✓ доклад логически выстроен;
- ✓ докладчик показал владение понятийным аппаратом темы доклада;
- ✓ уверено и грамотно отвечает на заданные вопросы;
- ✓ выводы самостоятельны и соответствуют действующему законодательству (при этом могут носить дискуссионный характер).

**Оценка «хорошо» выставляется, если:**

- ✓ доклад оформлен в соответствии с предъявляемыми требованиями;
- ✓ при написании докладчик использовал нормативно-правовые акты, научную и специальную литературу (монографии, диссертации и т. п.) позволяющие раскрыть тему доклада в полном объеме;
- ✓ обучающийся представил хорошо оформленный демонстрационный материал (но есть недочёты) (презентацию Microsoft Office Powerpoint, раздаточный материал и т.п.), содержание которого соответствует теме доклада и прекрасно в нем ориентировался;
- ✓ докладчик показал владение понятийным аппаратом темы доклада;
- ✓ докладчик не уверено отвечает на заданные вопросы;
- ✓ выводы нечетки и неясны.

**Оценка «удовлетворительно» выставляется, если:**

- ✓ доклад оформлен в соответствии с предъявляемыми требованиями;
- ✓ при написании докладчик в недостаточной степени (мере) использовал нормативно-правовые акты, научную и специальную литературу (монографии, диссертации и т. п.) позволяющие раскрыть тему доклада в полном объеме (доклад незавершён, есть «пробелы» и т.п.);
- ✓ обучающийся не представил или не использовал демонстрационный материал (презентацию Microsoft Office Powerpoint, раздаточный материал и т.п.), или демонстрационный материал был оформлен плохо, неграмотно;
- ✓ доклад зачитывается, т.е. докладчик не показал владение понятийным аппаратом темы доклада в полном объеме;
- ✓ докладчик не может четко ответить на вопросы;
- ✓ выводы имеются, но не доказаны.

**Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если:**

- ✓ доклад не оформлен в соответствии с предъявляемыми требованиями;
- ✓ доклад зачитывается, т.е. докладчик не показал владение понятийным аппаратом темы доклада в полном объеме;
- ✓ содержание доклада не соответствует теме;
- ✓ отсутствует демонстрационный материал;

- ✓ докладчик не может ответить на заданные вопросы;
- ✓ отсутствуют выводы.

Оценочное средство \_\_\_\_\_ тест \_\_\_\_\_  
(наименование оценочного средства)

Шкала оценивания:

:

Если студент ответил правильно менее чем на **51 %** вопросов, то дисциплина считается неувоенной, и он получает оценку **«неудовлетворительно»**.

Если студент ответил правильно на **51-70 %** вопросов, то ему ставится оценка **«удовлетворительно»**.

Если студент ответил правильно на **71-90 %** вопросов, то он получает оценку **«хорошо»**.

Если студент ответил правильно на **91-100 %** вопросов, то ему ставится оценка **«отлично»**.

Оценочное средство \_\_\_\_\_ Решение задач \_\_\_\_\_  
(наименование оценочного средства)

**Оценка «отлично» выставляется, если:**

- при решении задачи обучающийся дает развернутый и полный ответ на все вопросы, поставленные в ней;
- при решении задачи в полном объеме используется соответствующая нормативно-правовая база, позволяющая правильно решить поставленные задачи, доказать точку зрения автора;
- решение аргументированно и логично.

**Оценка «хорошо» выставляется, если:**

- при решении задачи обучающийся дает развернутый и полный ответ на все вопросы, поставленные в ней;
- при решении задачи не в полном объеме используется соответствующая нормативно-правовая база, позволяющая правильно решить поставленные задачи, доказать точку зрения автора (т.е. обучающийся в решении ссылается не на все необходимые нормы);
- решение аргументированно и логично лишь в части.

**Оценка «удовлетворительно» выставляется, если:**

- при решении задачи обучающийся дает развернутый и полный ответ не на все вопросы, поставленные в ней, и допускает 1 – 2 незначительные ошибки (неточности);
- при решении задачи не используется соответствующая нормативно-правовая база, позволяющая правильно решить поставленные задачи, т.е. ответ в целом верен, но решение нет;
- решение не достаточно аргументированно и логично.

**Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если:**

- при решении задачи обучающийся дает не правильный ответ;
- при решении задачи не используется соответствующая нормативно-правовая база, позволяющая правильно решить поставленные задачи, т.е. ответ и решение не верно;
- решение не аргументированно и не логично.

Оценочное средство устный опрос (промежуточная аттестация в форме зпчета)  
(наименование оценочного средства)

Шкала оценивания:

**Оценки «зачтено» заслуживает обучающийся:**

- ✓ показавший знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профилю;
- ✓ владеющий основными понятиями, рассматриваемыми в рамках изучения дисциплины;
- ✓ справляющийся с выполнением заданий, предусмотренных учебной программой дисциплины;
- ✓ знакомый с основной литературой и нормативно-правовыми актами, рекомендованными учебной программой дисциплины;
- ✓ способный анализировать законодательство, входящее в предмет дисциплины;
- ✓ способный делать самостоятельные выводы по проблемам, рассмотренным в рамках изучения дисциплины;
- ✓ знающий основы правоприменения в рамках изучаемой дисциплины.

**Оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся:**

- ✓ показавшему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала;
- ✓ допустившему принципиальные («грубые», значительные) ошибки в выполнении предусмотренных учебной программой дисциплины заданий.

Оценка «не зачтено» ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании ВУЗа без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

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

### **3.1. Устный опрос**

**Тема 1. Понятие, принципы и система трудового права**

1. Трудовое право, как одна из основных отраслей российского права.
2. Предмет трудового права.
3. Трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения. Индивидуальные и коллективные трудовые отношения работников с работодателями. Основания возникновения трудовых отношений. Стороны трудовых отношений.
4. Методы трудового права.
5. Соотношение централизованного, коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений. Единство и дифференциация в правовом регулировании условий труда.
6. Принципы трудового права.
7. Отграничение трудового права от смежных отраслей права, связанных с трудовой деятельностью (гражданского, административного и др.).
8. Тенденции развития трудового законодательства РФ в современный период.
9. Предмет и система трудового права как науки.

**Тема 2. Коллективные договоры и соглашения**

1. Значение коллективного договора в современный период.
2. Соотношение законодательства о труде, соглашений и коллективного договора.
3. Понятие коллективного договора.

4. Право на заключение коллективного договора. Стороны коллективного договора и их представители.
5. Порядок ведения и предмет коллективных переговоров.
6. Участники переговоров, их права и обязанности, гарантии и компенсации за время переговоров. Ответственность представителей работодателя, уклоняющихся от участия в переговорах или виновных в непредставлении необходимой информации.
7. Содержание и структура коллективного договора. Контроль за соблюдением коллективного договора и ответственность за нарушение или невыполнение его условий.
8. Понятие соглашений и их роль в регулировании социально-трудовых отношений.

### **Тема 3. Правовое регулирование занятости и трудоустройства**

1. Государственная политика в области занятости. Федеральная целевая программа занятости населения в Российской Федерации, иные программы.
2. Понятие и формы занятости. Права и гарантии граждан в области занятости.
3. Правовая организация трудоустройства.
4. Федеральная государственная служба занятости, ее полномочия. Территориальные органы занятости. Порядок трудоустройства отдельных категорий граждан (несовершеннолетних, военнослужащих, уволенных с военной службы, инвалидов и др.).
5. Правовой статус безработного. Порядок признания граждан безработными, их регистрация.
6. Профессиональная подготовка, повышение квалификации, переподготовка лиц, не имеющих работы.
7. Гарантии материальной и социальной поддержки граждан, потерявших работу. Пособия по безработице: размер, порядок назначения и выплаты.
8. Использование иностранной рабочей силы в Российской Федерации.

### **Тема 4. Трудовой договор**

1. Понятие трудового договора.
2. Социальное назначение и основные функции трудового договора.
3. Свобода трудового договора и запрещение дискриминации в сфере труда и принудительного труда.
4. Ограничение трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров.
5. Стороны трудового договора.
6. Гарантии при приеме на работу. Запрещение дискриминации при приеме на работу.
7. Общий порядок заключения трудового договора. Испытание при приеме на работу. Оформление приема на работу.
8. Вступление трудового договора в силу. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Защита персональных данных работника. Трудовая книжка работника.
9. Срок трудового договора. Содержание трудового договора. Обязательные и дополнительные условия трудового договора. Форма трудового договора.
10. Виды трудовых договоров.
11. Понятие и виды переводов по трудовому праву. Отличия перемещения от переводов.
12. Изменение определенных сторонами условий трудового договора и его правовые последствия. Временные переводы: понятие, основания, виды, гарантии для работников.
13. Отстранение от работы.
14. Основания прекращения трудового договора, их классификация.
15. Расторжение трудового договора по соглашению сторон.
16. Расторжение срочного трудового договора.
17. Расторжение трудового договора по инициативе работника.

18. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя, его общие и дополнительные основания. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

19. Юридические гарантии охраны прав работников.

20. Расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон трудового договора.

#### **Тема 5. Рабочее время и время отдыха**

1. Понятие рабочего времени.

2. Виды рабочего времени. Виды рабочей недели.

3. Режим рабочего времени и порядок его установления. Учет рабочего времени.

4. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Сверхурочная работа. Совместительство. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.

5. Право на отдых и его гарантии. Понятие и виды времени отдыха.

6. Ежегодные отпуска работников. Условия предоставления и продолжительность дополнительных отпусков.

7. Порядок предоставления ежегодных отпусков.

8. Отпуск без сохранения заработной платы.

9. Отпуска целевого назначения: учебные, творческие и др.

#### **Тема 6. Трудовая дисциплина. Дисциплинарная ответственность.**

1. Понятие трудовой дисциплины.

2. Методы обеспечения трудовой дисциплины.

3. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка организации. Правила внутреннего трудового распорядка организации, иные локальные нормативные акты организаций.

4. Уставы, положения о дисциплине.

5. Трудовые обязанности работников и работодателей.

6. Стимулирование труда. Меры поощрения за успехи в работе (виды, основания, порядок применения) и за особые трудовые заслуги.

7. Дисциплинарная ответственность: понятие, основные черты и виды.

8. Общая дисциплинарная ответственность.

9. Дисциплинарный проступок как основание для привлечения к дисциплинарной ответственности. Отличие дисциплинарного проступка от административного проступка и преступления.

10. Дисциплинарные взыскания, процедура их применения, порядок снятия и обжалования. Другие меры правового воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины.

11. Специальная дисциплинарная ответственность.

#### **Тема 7. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения**

1. Понятие материальной ответственности сторон трудового правоотношения и ее значение.

2. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового правоотношения.

3. Случаи наступления материальной ответственности работодателя перед работником.

4. Определение размера возмещения и порядок взыскания. Денежная компенсация морального вреда.

5. Регрессные иски.

6. Правовая природа материальной ответственности работников за действительный (реальный) ущерб, причиненный имуществу работодателя (основные условия), отличие ее от гражданско-правовой ответственности.
7. Виды материальной ответственности работников: ограниченная и полная.
8. Индивидуальная и коллективная (бригадная) ответственность работников.
9. Определение размера ущерба и порядок его возмещения. Ограничение удержаний из зарплаты.

### **Тема 8. Трудовые споры и порядок их разрешения.**

1. Способы защиты трудовых прав работников.
2. Федеральная инспекция труда, ее роль в защите трудовых прав работника.
3. Понятие и виды трудовых споров. Классификация трудовых споров по субъектному составу и предмету трудовых споров.
4. Разграничение трудовых споров в зависимости от того, из каких правоотношений они возникают.
5. Принципы рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
6. Индивидуальные трудовые споры, понятие, причины их возникновения и подведомственность.
7. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
8. Судебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров и его особенности.
9. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.
11. Коллективные трудовые споры, причины их возникновения. Порядок разрешения коллективных трудовых споров в примирительной комиссии, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.
12. Право на забастовку и его ограничение. Порядок проведения забастовки. Обязанности сторон в ходе забастовки. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовок.
13. Правовые последствия признания забастовки незаконной.
14. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

## **3.2. Темы докладов по дисциплине: «Трудовое право»**

**Доклад** – это продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

### **Тема 1. Понятие, принципы и система трудового права**

1. Трудовое право, как одна из основных отраслей российского права.
2. Трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения. Индивидуальные и коллективные трудовые отношения работников с работодателями. Основания возникновения трудовых отношений. Стороны трудовых отношений.
3. Методы трудового права.
4. Принципы трудового права.
5. Отграничение трудового права от смежных отраслей права, связанных с трудовой деятельностью (гражданского, административного и др.).
6. Тенденции развития трудового законодательства РФ в современный период.

### **Тема 2. Коллективные договоры и соглашения**

1. Значение коллективного договора в современный период.
2. Порядок ведения и предмет коллективных переговоров.

3. Содержание и структура коллективного договора. Контроль за соблюдением коллективного договора и ответственность за нарушение или невыполнение его условий.
4. Понятие соглашений и их роль в регулировании социально-трудовых отношений.

### **Тема 3. Правовое регулирование занятости и трудоустройства**

1. Государственная политика в области занятости.
2. Федеральная целевая программа занятости населения в Российской Федерации, иные программы.
3. Понятие и формы занятости. Права и гарантии граждан в области занятости.
4. Правовая организация трудоустройства.
5. Федеральная государственная служба занятости, ее полномочия. Территориальные органы занятости. Порядок трудоустройства отдельных категорий граждан (несовершеннолетних, военнослужащих, уволенных с военной службы, инвалидов и др.).
6. Использование иностранной рабочей силы в Российской Федерации.

### **Тема 4. Трудовой договор**

1. Социальное назначение и основные функции трудового договора.
2. Свобода трудового договора и запрещение дискриминации в сфере труда и принудительного труда.
3. Гарантии при приеме на работу. Запрещение дискриминации при приеме на работу.
4. Общий порядок заключения трудового договора. Испытание при приеме на работу. Оформление приема на работу.
5. Виды трудовых договоров.
6. Юридические гарантии охраны прав работников.

### **Тема 5. Рабочее время и время отдыха.**

1. Виды рабочего времени. Виды рабочей недели.
2. Режим рабочего времени и порядок его установления. Учет рабочего времени.
3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Сверхурочная работа. Совместительство. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
4. Право на отдых и его гарантии. Понятие и виды времени отдыха.
5. Ежегодные отпуска работников. Условия предоставления и продолжительность дополнительных отпусков.
6. Отпуска целевого назначения: учебные, творческие и др.

### **Тема 6. Трудовая дисциплина. Дисциплинарная ответственность.**

1. Понятие трудовой дисциплины.
2. Методы обеспечения трудовой дисциплины.
3. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка организации. Правила внутреннего трудового распорядка организации, иные локальные нормативные акты организаций.
4. Уставы, положения о дисциплине.
5. Трудовые обязанности работников и работодателей.
6. Стимулирование труда. Меры поощрения за успехи в работе (виды, основания, порядок применения) и за особые трудовые заслуги.
7. Дисциплинарная ответственность: понятие, основные черты и виды.
8. Дисциплинарный проступок как основание для привлечения к дисциплинарной ответственности. Отличие дисциплинарного проступка от административного проступка и преступления.

### **Тема 7. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения.**



1. Понятие материальной ответственности сторон трудового правоотношения и ее значение.
2. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового правоотношения.
3. Случаи наступления материальной ответственности работодателя перед работником.
4. Определение размера возмещения и порядок взыскания. Денежная компенсация морального вреда.

### **Тема 8. Трудовые споры и порядок их разрешения.**

1. Способы защиты трудовых прав работников.
2. Федеральная инспекция труда, ее роль в защите трудовых прав работника.
3. Понятие и виды трудовых споров. Классификация трудовых споров по субъектному составу и предмету трудовых споров.
4. Разграничение трудовых споров в зависимости от того, из каких правоотношений они возникают.
5. Принципы рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
6. Индивидуальные трудовые споры, понятие, причины их возникновения и подведомственность.
7. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
8. Судебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров и его особенности.
9. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.

### **3.3. Тестовые задания по дисциплине: «Трудовое право»**

#### **Тема 1. Понятие, принципы и система трудового права**

1.1. Участниками (субъектами) трудовых отношений выступают:

- А) работник и работодатель
- Б) физическое и юридическое лица
- В) прокуратура и работник
- Г) нет правильного ответа

1.2. Какие отношения складываются в связи с рассмотрением трудовых споров, возникающих между сторонами трудовых правоотношений?

- А) трудовые
- Б) неформатные
- В) процессуально — трудовые
- Г) нетрудовые

1.3. Совокупность приемов и способов регулирования соответствующих общественных отношений – это ... трудового права

- А) объект
- Б) субъект
- В) метод
- Г) задача

1.4. Трудовое право следует отграничивать от смежных отраслей права (гражданского, аграрного, права социального обеспечения) по его:

- А) объекту и субъекту
- Б) предмету и методу

- В) методам и задачам
- Г) предмету и субъекту

1.5. На основе норм какого права рассматриваются индивидуальные трудовые споры?

- А) гражданско — трудового
- Б) гражданско-процессуального
- В) процессуально – трудового
- Г) судебного

1.6. По юридической силе, нормативные акты трудового права подразделяются на:

- А) Конституция
- Б) законы и подзаконные нормативные акты
- В) трудовая книга и постановления
- Г) постановления и нормативные распоряжения

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

- А) глобальные
- Б) локальные
- В) трудовые
- Г) нет верного ответа

### **3.4. Практические задачи по дисциплине: «Трудовое право»**

Решение задачи должно основываться на полном анализе обстоятельств, изложенных в условии. Позиция автора должна быть выражена четко; решение должно быть развернутым и аргументированным.

Работа должна содержать не только выводы, но и ход рассуждений. Сделанные выводы должны содержать теоретическое обоснование и опираться на конкретные статьи Гражданского кодекса РФ, Земельного Кодекса РФ и (или) иного нормативно-правового акта. В необходимых случаях следует обращаться к материалам судебной практики.

При ссылке на норму, сначала указывается абзац или подпункт, затем пункт, потом номер статьи и название акта (например, пп. 3 п. 1 ст. 9 ЗК РФ) При этом приводится полностью (или частично) текст (выдержка) использованной нормы с обоснованием необходимости её применения к рассматриваемому случаю. Если используется материал из учебной или научной литературы, должны соблюдаться правила цитирования: заимствованный текст начинается и заканчивается кавычками, в сноске указывается имя автора, название и вид работы, дата издания, том (если издание выходило в нескольких томах), страница (например, Арбитражный процесс: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению 030900 «Юриспруденция» / Н.М. Коршунов, А.Н. Лабыгин, Ю.Л. Мареев; под ред. Н.М. Коршунова. — М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2011. – 351 с.).

#### **Тема № 1 Понятие, принципы и система трудового права.**

**Задача 1.1.** Бригада рабочих строителей была приглашена ООО «Вектор» для строительства резервуаров для хранения нефти. Договоры были заключены с каждым строителем. Трудовые книжки на рабочих заведены не были, приказ о назначении на работу не издавался. Вознаграждение выплачивалось конкретному рабочему за каждый построенный резервуар в зависимости от той функции, которую он выполнял в подряде.

Через пять месяцев работа была окончена, и строители потребовали выплатить им компенсацию за неиспользованный отпуск и выходное пособие.

*Являются ли возникшие отношения трудовыми? Подлежат ли удовлетворению требования строителей?*

*В каком случае и кто может применить в возникшем споре со строителями нормы трудового законодательства?*

При решении задачи см. также ст. 11 ТК РФ.

**Задача 1.2.** Директор птицефабрики заключил договор с Лазаревым на ремонт офиса правления птицефабрики. Ремонт должен был быть осуществлен в течение четырех 8 со дня заключения договора. При этом в договоре прямо предусматривалось, что начальным сроком выполнения работ является дата подписания договора. В договоре также определена стоимость работ в виде сметы.

*Какой договор заключили стороны?*

*Применяются ли к гражданско-правовым договорам нормы трудового права?*

**Задача 1.3.** При приеме на работу в строительную компанию, находящуюся на территории России Беккер, предоставил паспорт гражданина Молдовы. На этом основании ему отказали в приеме на работу и заключении трудового договора. Расценивая такой отказ как дискриминацию по признаку национальности, Беккер обратился с просьбой дать разъяснения в трудовую инспекцию.

*Вы в роли инспектора. Какую консультацию следует дать Беккеру?*

**Задача 1.4.** Проверкой проведенной органами внутренних дел, выявлено большое число граждан, длительное время нигде не работающих и не желающих трудиться. Источники доходов этих лиц неизвестны. По материалам проверки принято решение обязать их предоставить данные о средствах существования, а при отсутствии таковых – принять меры к принудительному трудоустройству.

*Правомерны ли действия сотрудников полиции?*

**Нормативно-правовые акты необходимые для решения практических задач по теме**

**№ 1:**

1. Конституция РФ 1993г.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ
3. Конвенция МОТ №105 25 июня 1957 г. «Об упразднении принудительного труда» (ратифицирована ФЗ от 23.03.1998 № 35-ФЗ).
4. Конвенция МОТ №111 25 июня 1958 года «О дискриминации в области труда и занятий» (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 г.).
5. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ.

**Тема № 4. Трудовой договор.**

**Задача 4.1.** При заключении трудового договора с 16-ти летним Тимченко начальник отдела кадров ГУП КК Телерадиокомпания НТК потребовал следующие документы:

- паспорт – трудовую книжку
- разрешение от родителей
- справку о прохождении медицинского осмотра
- аттестат об окончании школы
- характеристику от школы

Правомерно ли требование начальника отдела кадров? Какие документы имеет право потребовать работодатель при приеме на работу?

**Задача 4.2.** Правомерно ли отказано при приеме на работу по следующим основаниям:

- достижение пенсионного возраста;

- отсутствие регистрации по месту жительства;
- недостаточная квалификация, которая требуется федеральным законом для занятия данной должности;
- лицу, претендующему на вакантную должность секретаря, в связи с отсутствием приятной внешности;
- женщине в связи с наличием у нее 4 детей.

**Задача 4.3.** Анисимов, увидев объявление о вакансиях инженеров в проектно-конструкторском бюро, пришел в отдел кадров на собеседование. Там ему сказали, что готовы взять его на работу, но трудовой договор с ним заключат на год, чтобы проверить, хороший ли он работник, а через год будут решать вопрос о продлении договора. Законны ли такие действия работодателя? Дайте мотивированный ответ.

**Задача 4.4.** При ознакомлении с приказом о приеме на работу менеджер Смирнов обнаружил в приказе формулировку о приеме его на работу с трехмесячным испытательным сроком. Однако в подписанном им трудовом договоре такого положения не было. Законно ли установлено испытание Смирнову? Каков порядок назначения испытания при приеме на работу?

Составьте проект приказа о приеме его на работу, составьте трудовой договор.

**Нормативно-правовые акты необходимые для решения практических задач по теме № 4:**

1. Конституция РФ 1993г.

**2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ**

**Тема 6. Трудовая дисциплина. Дисциплинарная ответственность.**

**Задача 6.1.** В правилах внутреннего трудового распорядка МУП «Строй-сервис» предусмотрены следующие виды дисциплинарных взысканий:

- замечание;
- штраф;
- объявление о неполном служебном соответствии;
- увольнение;
- лишение премии;
- строгий выговор;
- выговор;
- отстранение от должности.

а также следующие виды поощрений:

- предоставление дополнительного отпуска в размере 3 дней;
- награждение почетной грамотой;
- досрочное снятие дисциплинарного взыскания;
- награждение бесплатной путевкой в профилакторий «Ласточка»;

Дайте правовую оценку на предмет соответствия действующему законодательству.

**Задача 6.2.** За два с половиной часа до окончания рабочего дня грузчики Карпов и Дубин оставили работу и пошли в магазин. Там они купили спиртные напитки и распили их. После этого Карпов пошел домой, а Дубин вернулся на работу, как он объяснил, чтобы ее закончить. Здесь и обнаружил его начальник цеха. Через 2 дня после дачи письменных объяснений оба работника были уволены по подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Законно ли увольнение? Применимы ли здесь другие меры дисциплинарного взыскания? Как должен был повести себя работодатель?

**Задача 6.3.** На государственного гражданского служащего работника налоговой инспекции Чижикова за ненадлежащее исполнение возложенных на него должностных обязанностей приказом начальника было наложено дисциплинарное взыскание – строгий выговор и одновременно он был предупрежден о неполном служебном соответствии. Правомерен ли приказ? Какие нормативные акты необходимо использовать? В роли государственного инспектора труда дайте юридическую оценку данной ситуации.

***Нормативно-правовые акты необходимые для решения практических задач по теме № 6:***

1. Конституция РФ 1993г.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ.

**Тема 7. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения.**

**Задача 7.1.** Водитель автобазы № 77 Шустриков по окончании рабочей смены самовольно использовал закреплённый за ним самосвал для перевозки грузов. В результате случившейся по его вине аварии были повреждены самосвал и частный дом. Автобаза, как владелец источника повышенной опасности, понесла расходы по ремонту жилого дома и автотранспортного средства. Кроме того, автобазе были причинены убытки в виде неполученных доходов, так как автомобиль не использовался по назначению в течение 10 дней. Автобаза обратилась в суд с исковым заявлением о взыскании с Шустрикова причинённого ущерба и упущенной выгоды. Каким, на Ваш взгляд, будет решение суда? Каков порядок определения материального ущерба и порядок привлечения работника к материальной ответственности?

**Задача 7.2.** На одной из буровых установок в Ханты-Мансийском автономном округе из-за сильных морозов вышел из строя ряд механизмов. Однако бригада буровиков ООО «Полет» продолжила работу, используя сохранившиеся в исправности агрегаты, применив к ним в экстремальной ситуации методы, не предусмотренные правилами ведения работы. В случае прекращения работ по указанным причинам ООО «Полет» был бы причинён значительный материальный ущерб. Однако использованные методы работы привели к поломке части агрегатов и причинению работодателю материального ущерба. Несмотря на то, что выгода работодателя была очевидна, вследствие причинения ущерба в гораздо меньших размерах, чем могло бы быть в случае прекращения работ, ООО «Полет» обратилось в суд с иском о возмещении причинённого ущерба. Сформулируйте решение суда.

**Задача 7.3.** Водитель автомобиля с целью спасти жизнь ребенка, выбежавшего на дорогу, свернул с проезжей ее части. В результате аварии автомобилю организации причинены существенные повреждения, и он не подлежит восстановлению. Из постановления следственных органов об отказе в возбуждении уголовного дела усматривалось, что водитель использовал единственную имеющуюся возможность спасти жизнь ребенка. Однако руководитель организации обязал работника возместить стоимость автомобиля. Правомерно ли требование руководителя организации?

***Нормативно-правовые акты необходимые для решения практических задач по теме № 7:***

1. Конституция РФ 1993г.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ.
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. №52 (с изм. и доп.) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».

## Вопросы для подготовки к промежуточной аттестации (зачёт)

### по дисциплине: «Трудовое право»

1. Понятия труда, его общественной организации, отрасли и предмета трудового права.
2. Метод трудового права.
3. Сфера действия трудового права.
4. Роль и функции трудового права. Цели и задачи трудового законодательства.
5. Система отрасли и система науки трудового права.
6. Соотношение трудового права со смежными отраслями права.
7. Тенденции развития трудового права России.
8. Понятия источников трудового права и их системы.
9. Особенности системы источников трудового права.
10. Классификация источников трудового права.
11. Общая характеристика важнейших источников трудового права.
12. Значение постановлений Пленумов Верховного Суда по трудовым делам
13. Понятие и виды субъектов трудового права, их правового статуса.
14. Гражданин (работник) как субъект трудового права.
15. Работодатель как субъект трудового права.
16. Профсоюз как субъект трудового права.
17. Понятие и виды правоотношений сферы трудового права.
18. Трудовое правоотношение.
19. Правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству.
20. Организационно-управленческие правоотношения в сфере труда по социальному партнерству.
21. Правоотношения по надзору и контролю за охраной труда и соблюдению трудового законодательства.
22. Правоотношения по материальной ответственности сторон трудового договора за вред, ущерб, причиненный другой стороне.
23. Правоотношения по разрешению трудовых споров.
24. Общие понятия социального партнерства и общая характеристика законодательства о нем.
25. Стороны, органы, система и формы социального партнерства.
26. Коллективные переговоры.
27. Принципы социального партнерства.
28. Коллективный договор.
29. Социально-партнерские соглашения
30. Гарантии права на труд и их связь с правом на обеспечение занятости. Государственная политика в области содействия занятости.
31. Общая характеристика законодательства о занятости.
32. Понятия занятости, обеспечения занятости и безработного.
33. Право граждан на обеспечение занятости и трудоустройства.
34. Государственная служба занятости, ее права и обязанности.
35. Социальные гарантии при потере работы и безработице. Правовой статус безработного.
36. Понятие трудового договора, его стороны и значение.
37. Содержание трудового договора.
38. Порядок заключения трудового договора. Трудовая книжка. Испытание при приеме на работу.
39. Виды трудовых договоров и особенности отдельных видов договоров,
40. Изменение трудового договора, существенных его условий. Понятие перевода на другую работу, виды его и условия.
41. Основания прекращения трудового договора.

42. Увольнение по инициативе работника.
43. Основания увольнения по инициативе администрации.
44. Дополнительные основания увольнения некоторых категорий работников.
45. Порядок увольнения по инициативе администрации и третьих лиц. Выходное пособие.
46. Понятие рабочего времени, его правовое ограничение и виды.
47. Режим и учет рабочего времени.
48. Сверхурочная работа.
49. Понятие и виды времени отдыха.
50. Отпуска. Понятие и виды отпусков, их продолжительность.
51. Порядок предоставления отпусков, их суммирование
52. Понятие заработной платы и методы ее правового регулирования.
53. Установление заработной платы. Тарифная система и ее элементы.
54. Системы и формы заработной платы.
55. Нормирование труда. Нормы труда и сдельные расценки.
56. Оплата при отклонениях от нормальных условий труда.
57. Гарантии и компенсации. Гарантийные выплаты и доплаты.
58. Компенсационные выплаты и другая правовая охрана заработной платы
59. Понятие и значение дисциплины труда и методы ее обеспечения.
60. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
61. Основные трудовые обязанности работника и работодателя (администрации).
62. Меры поощрения за успехи в труде.
63. Дисциплинарная ответственность и ее виды.
64. Меры дисциплинарного взыскания и порядок их применения
65. Право работников на профессиональную подготовку, повышение квалификации на производстве.
66. Права и обязанности работодателя по вопросу профессиональную подготовку, повышение квалификации на производстве.
67. Ученический договор.
68. Понятие защиты трудовых прав работников и ее способы.
69. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и охраной труда. Его органы, их задачи и полномочия.
70. Защита профсоюзами трудовых прав работников.
71. Самозащита работниками трудовых своих трудовых прав.
72. Понятие защиты трудовых прав работников и ее способы
73. Понятие, содержание и значение охраны труда. Основные понятия.
74. Законодательство об охране труда и принципы охраны труда.
75. Право работника на охрану труда, его гарантии и обязанности работодателя по его обеспечению.
76. Организация охраны труда, ее органы.
77. Обеспечение охраны труда. Правила по технике безопасности и производственной санитарии. Система стандартов безопасности труда.
78. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
79. Правила особой охраны труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
80. Правила особой охраны труда молодежи и лиц с пониженной трудоспособностью.
81. Понятие, виды и причины трудовых споров.
82. Нормативные акты и органы по рассмотрению трудовых споров.
83. Принципы рассмотрения трудовых споров.
84. Подведомственность индивидуальных трудовых споров.
85. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
86. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.
87. Общая характеристика законодательства о коллективных трудовых спорах.

88. Понятие и виды коллективных трудовых споров.
89. Этапы и порядок примирительных процедур решения коллективных трудовых споров.
90. Право на забастовку и его реализация.

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

Оценивание знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций осуществляется путем проведения процедур текущего контроля и промежуточной аттестации в соответствии с Положением университета о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам бакалавриата и программам магистратуры.

**Текущий контроль проводится на занятиях в течение первого семестра.**

Оценочные средства текущего контроля:

- доклад;
- тест;
- устный опрос;
- решение задач;
- зачет

**Средство оценивания: доклад**

##### **Методические рекомендации по подготовке доклада**

Подготовка доклада – это вид самостоятельной работы, способствующий формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. При написании доклада по заданной теме составляют план, подбирают основные источники. В процессе работы с источниками, систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения. Подготовка доклада требует от студента большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы, которая принесет наибольшую пользу, если будет включать с себя следующие этапы:

- изучение наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых, как правило, дает сам преподаватель;
- анализ изученного материала, выделение наиболее значимых для раскрытия темы фактов, мнений разных ученых и научных положений;
- обобщение и логическое построение материала доклада, например, в форме развернутого плана;
- написание текста доклада с соблюдением требований научного стиля.

Построение доклада включает три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении указывается тема доклада, устанавливается логическая связь ее с другими темами или место рассматриваемой проблемы среди других проблем, дается краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема и т. п. Основная часть должна иметь четкое логическое построение, в ней должна быть раскрыта тема доклада. В заключении обычно подводятся итоги, формулируются выводы, подчеркивается значение рассмотренной проблемы и т. п.



## **Средство оценивания: тест**

### **Методические рекомендации по выполнению тестов**

Непременной сопутствующей процедурой преподавания любой дисциплины являлся контроль уровня усвоения учебного материала. В настоящее время среди разнообразных форм контроля в учебном процессе стали активно применяться тестовые задания, которые позволяют относительно быстро определить уровень знаний студента. Тестовые задания является одной из наиболее научно обоснованных процедур для выявления реального качества знания у испытуемого студента. Самое главное преимущество тестов – в том, что они позволяют преподавателю и самому студенту при самоконтроле провести объективную и независимую оценку уровня знаний в соответствии с общими образовательными требованиями. Наиболее важным положительным признаком тестового задания является однозначность интерпретации результатов его выполнения. Благодаря этому процедура проверки может быть доведена до высокого уровня автоматизма с минимальными временными затратами.