

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

Кафедра Гражданского права



## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ  
«Основы трудового права»  
основной профессиональной образовательной программы

Направление подготовки бакалавра  
23.03.03 Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов

Тип образовательной программы  
академический бакалавриат

Профиль подготовки бакалавра  
Сервис транспортных и транспортно-технологических машин и оборудования  
(сельское хозяйство)

Форма(ы) обучения  
очная, заочная

Санкт-Петербург  
2019

Автор(ы)

Зав.кафедрой  
гражданского права  
(должность)

  
\_\_\_\_\_ (подпись)

Максина С.В.  
(Фамилия И.О.)

Доцент кафедры  
гражданского права  
(должность)

  
\_\_\_\_\_ (подпись)

Василенкова А.А.  
(Фамилия И.О.)

## 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.....	6
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.....	14
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	29

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

Процесс изучения дисциплины *Основы трудового права* 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***
ОК-4	Способность использовать основы правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности	<p><b>Знать:</b> основные правовые категории и понятия основные нормативные правовые документы; положения Конституции РФ по части основ конституционного строя, прав и свобод человека и гражданина, организации и осуществления государственной власти; основы правовой системы РФ и основы российского законодательства;</p> <p><b>Уметь:</b> применять основы правовых знаний для решения поставленных правовых задач использовать правовые нормы в профессиональной и общественной деятельности; ориентироваться в системе законодательства и нормативно-правовых актов, регламентирующих сферу профессиональной деятельности;</p> <p><b>Владеть:</b> навыками поиска нужной правовой информации и работы с нормативными правовыми актами навыками работы с литературой и нормативными актами в области различных отраслей права; терминологией и основными понятиями, используемыми в основах трудового права</p>	7	Занятия лекционного типа Занятия семинарского типа Самостоятельная работа обучающихся	Устный опрос; решение задач; домашние задания; доклад.
ОК-6	Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<p><b>Знать:</b> основные религиозные конфессии и соответствующие им культурно-национальные особенности, принципы, на которых строится работа в коллективе, нормы поведения в таком коллективе.</p> <p><b>Уметь:</b> работая в коллективе, толерантно относиться к проявлениям социальных, этнических, конфессиональных и культурных особенностей представителей различных национальностей.</p> <p><b>Владеть:</b> основными приемами урегулирования конфликтов, происходящих в коллективе вследствие нетолерантного отношения к проявлениям социальных, этнических, конфессиональных и культурных особенностей представителей различных национальностей и конфессий.</p>	7	Занятия лекционного типа Занятия семинарского типа Самостоятельная работа обучающихся	Устный опрос; решение задач; домашние задания; доклад.

ОК-7	Способность к самоорганизации и самообразованию	<p><b>Знать:</b> основные формы самостоятельной работы;</p> <p><b>Уметь:</b> находить необходимую информацию, осваивать новый материал;</p> <p><b>Владеть:</b> навыками систематического изучения дисциплины.</p>	7	<p>Занятия лекционного типа</p> <p>Занятия семинарского типа</p> <p>Самостоятельная работа обучающихся</p>	<p>Устный опрос;</p> <p>решение задач;</p> <p>домашние задания;</p> <p>доклад.</p>
ПК-25	<p>способность к работе в составе коллектива исполнителей в области реализации управленческих решений по организации производства и труда, организации работы по повышению научно-технических знаний работников</p>	<p><b>Знать:</b> особенности работы в составе коллектива исполнителей в организации, способы организации работы по повышению научно-технических знаний персонала организации, способы работы в составе коллектива исполнителей и методы по повышению научно-технических знаний персонала организации;</p> <p><b>Уметь:</b> применять в практической деятельности знания в сфере работы в составе коллектива исполнителей в организации, организовывать работу по повышению научно-технических знаний персонала организации, применять в практической деятельности знания в сфере работы в составе коллектива исполнителей и методы по повышению научно-технических знаний персонала организации;</p> <p><b>Владеть:</b> способностью к работе в составе коллектива исполнителей организации, навыками применения методов научно-технических знаний персонала организации, способностью к работе в составе коллектива исполнителей организации и организации работы по повышению научно-технических знаний персонала организации</p>	7	<p>Занятия лекционного типа</p> <p>Занятия семинарского типа</p> <p>Самостоятельная работа обучающихся</p>	<p>Устный опрос;</p> <p>решение задач;</p> <p>домашние задания;</p> <p>доклад.</p>

## 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
<i>ОК-4 способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности</i>					
знать	7	Полное отсутствие знаний или фрагментарные знания о Конституции Российской Федерации, своих гражданские правах и обязанностях, законах Российской Федерации; определениях, признаках и видах юридической ответственности; системе законодательства в сфере предпринимательства	Неполные представления о Конституции Российской Федерации, своих гражданские правах и обязанностях, законах Российской Федерации; определениях, признаках и видах юридической ответственности; системе законодательства в сфере предпринимательства. Сформированные систематические представления о Конституции Российской Федерации, своих гражданские правах и обязанностях, законах Российской Федерации; определениях, признаках и видах юридической ответственности; системе законодательства в сфере предпринимательства.	Устный опрос; доклад	Устный опрос
уметь	7	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. 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	Устный опрос; доклад	Устный опрос

<i>владеть</i>	7	Отсутствие навыков и умений использовать права и исполнять обязанности; владеть юридической терминологией. Отсутствие навыков работы с правовыми актами; анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм, правовых отношений, являющихся объектами профессиональной деятельности.	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, юридических фактов, правовых норм, правовых отношений, являющихся объектами профессиональной деятельности. 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, юридических фактов, правовых норм, правовых отношений, являющихся объектами профессиональной деятельности. 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 фактов, правовых норм, правовых отношений, являющихся объектами профессиональной деятельности.	Устный опрос; доклад	Устный опрос
<i>ОК-6 Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</i>					
<i>знать</i>	7	Полное отсутствие знаний или фрагментарные знания конфессиональных особенностей различных социальных групп.	Неполные знания или фрагментарные знания конфессиональных особенностей различных социальных групп.	Самостоятельная работа	Не предусмотрено
<i>уметь</i>	7	Отсутствие умений или фрагментарные умения ориентироваться толерантно воспринимать религиозные различия.	Фрагментарные умения ориентироваться толерантно воспринимать религиозные различия.	Самостоятельная работа	Не предусмотрено
<i>владеть</i>	7	Отсутствие навыков и умений межконфессионального диалога.	Отсутствие навыков и умений межконфессионального диалога.	Самостоятельная работа	Не предусмотрено
<i>ОК-7 способность к самоорганизации и самообразованию</i>					
<i>знать</i>	7	Полное отсутствие знаний или фрагментарные знания о способах самостоятельной оценки собственных знаний в области 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 права.	Устный опрос; доклад	Устный опрос
<i>уметь</i>	7	Отсутствие умений анализировать собственные знания и навыки в области 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 права. Сформированное умение анализировать собственные знания и навыки в области права.	Устный опрос; доклад	Устный опрос

<i>владеть</i>	7	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. 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 основных ошибок.	Устный опрос; доклад	Устный опрос
<i>ПК-25 способность к работе в составе коллектива исполнителей в области реализации управленческих решений по организации производства и труда, организации работы по повышению научно-технических знаний работников</i>					
<i>знать</i>	7	Полное отсутствие знаний или фрагментарные знания об особенностях работы в составе коллектива исполнителей в организации, способов организации работы по повышению научно-технических знаний персонала организации, способов работы в составе коллектива исполнителей и методы по повышению научно-технических знаний персонала организации	Неполные представления об особенностях работы в составе коллектива исполнителей в организации, способов организации работы по повышению научно-технических знаний персонала организации, способов работы в составе коллектива исполнителей и методы по повышению научно-технических знаний персонала организации. Определенные пробелы в знаниях об особенностях работы в составе коллектива исполнителей в организации, способов организации работы по повышению научно-технических знаний персонала организации, способов работы в составе коллектива исполнителей и методы по повышению научно-технических знаний персонала организации. Сформированные систематические представления об особенностях работы в составе коллектива исполнителей в организации, способов организации работы по повышению научно-технических знаний персонала организации, способов работы в составе коллектива исполнителей и методы по повышению научно-технических знаний персонала организации.	Устный опрос; доклад	Устный опрос
<i>уметь</i>	7	Отсутствие умений применять в практической деятельности знания в сфере работы в составе коллектива исполнителей в организации, организовывать работу по повышению научно-технических знаний персонала организации, применять в практической деятельности знания в сфере работы в составе коллектива исполнителей и методы по повышению научно-технических знаний персонала организации.	Несистематическое использование знаний и умений применять в практической деятельности знания в сфере работы в составе коллектива исполнителей в организации, организовывать работу по повышению научно-технических знаний персонала организации, применять в практической деятельности знания в сфере работы в составе коллектива исполнителей и методы по повышению научно-технических знаний персонала организации. Определенные пробелы в умениях применять в практической деятельности знания в сфере работы в составе коллектива исполнителей в организации, организовывать работу по повышению научно-технических знаний персонала организации, применять в практической деятельности знания в сфере работы в составе коллектива исполнителей и методы по повышению научно-технических знаний персонала организации. Сформированное умение применять в практической деятельности знания в сфере работы в составе коллектива исполнителей в организации, организовывать работу по повышению научно-технических знаний персонала организации, применять в практической деятельности знания в сфере работы в составе коллектива исполнителей и методы по повышению научно-технических знаний персонала	Устный опрос; доклад	Устный опрос



			организации.		
<i>владеть</i>	7	Полное отсутствие способности к работе в составе коллектива исполнителей организации, навыков применения методов научно-технических знаний персонала организации, способности к работе в составе коллектива исполнителей организации и организации работы по повышению научно-технических знаний персонала организации	В целом успешное, но не систематическое применение способности к работе в составе коллектива исполнителей организации, навыков применения методов научно-технических знаний персонала организации, способности к работе в составе коллектива исполнителей организации и организации работы по повышению научно-технических знаний персонала организации. В целом успешное, но содержащее определенные пробелы умение владеть способностью к работе в составе коллектива исполнителей организации, навыков применения методов научно-технических знаний персонала организации, способности к работе в составе коллектива исполнителей организации и организации работы по повышению научно-технических знаний персонала организации. Успешное и систематическое применение навыков и умений владеть способностью к работе в составе коллектива исполнителей организации, навыков применения методов научно-технических знаний персонала организации, способности к работе в составе коллектива исполнителей организации и организации работы по повышению научно-технических знаний персонала организации.	Устный опрос; доклад	Устный опрос

## 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 присуща 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;
- ✓ уверенно 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 уверенно 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:

Оценка «отлично» выставляется, если тестируемый ответил правильно на 9 – 10 вопросов.

Оценка «хорошо» выставляется, если тестируемый ответил правильно на 7 – 8 вопросов.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если тестируемый ответил правильно не менее 6 вопросов.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если тестируемый ответил правильно менее 6 вопросов.

Оценочное средство Решение задач  
(наименование оценочного средства)

Шкала оценивания:

**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)  
(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. Отграничение 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: «Основы трудового права»

**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: «Основы трудового права»

- 1) Предмет трудового права – это:
  - а) имущественные и личные неимущественные отношения между работниками
  - б) труд индивидуального предпринимателя
  - в) трудовые отношения членов производственного кооператива
  - г) трудовые и иные тесно связанные с ними общественные отношения в сфере наемного труда
  - д) отношения в сфере распределения акций, дивидендов работников акционерных обществ
- 2) Предметом трудового договора являются:
  - а) заработная плата
  - б) результаты работы
  - в) живой труд
  - г) средства производства
  - д) прибыль
- 3) Метод трудового права носит характер:
  - а) императивный
  - б) диспозитивный
  - в) комплексный (императивно – диспозитивный)
  - г) рекомендательный
  - д) доверительный

- 4) К общей части отрасли трудового права относится институт:
- а) трудового договора
  - б) социального партнерства
  - в) дисциплина труда
  - г) охрана труда
  - д) рабочего времени отдыха и времени труда
- 5) Субъектами трудового права являются:
- а) граждане РФ
  - б) иностранные граждане
  - в) работники
  - г) трудовой коллектив организации
  - д) акционерные общества
- 6) Трудовая правосубъектность – это:
- а) трудовая правоспособность
  - б) трудовая правоспособность – деликтоспособность
  - в) субъект трудового права
  - г) признаваемая государством совокупность субъективных прав и обязанностей
  - д) признаваемая государством трудовая праводеликтоспособность
- 7) Правовой статус гражданина и правовой статус работника:
- а) совпадают
  - б) не имеют ничего общего
  - в) первый возникает раньше
  - г) второй возникает раньше
  - д) возникают одновременно
- 8) Юридическое лицо становится субъектом трудового права с момента:
- а) государственной регистрации
  - б) возникновения гражданской правосубъектности
  - в) принятия первого работника
  - г) принятия устава
- 9) По общему правилу трудовое совершеннолетие наступает с:
- а) 14 лет
  - б) 15 лет
  - в) 16 лет
  - г) 18 лет
  - д) 21 год
- 10) Укажите минимальный возраст, с которого допускаются трудовые отношения:
- а) 18 лет

- б) 16 лет
- в) 15 лет
- г) 14 лет
- д) Трудовой кодекс не регламентирует этот вопрос

11) Выберите правильное определение коллективного договора:

- а) коллективный договор – это трудовой договор
- б) коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и у индивидуального предпринимателя, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей
- в) коллективный договор – это договоренность сторон при отсутствии разногласий по поводу установления условий труда.

### **3.4. Практические задачи**

по дисциплине: «Основы трудового права»

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 «Стройсервис» 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 Дубов 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».

### **3.5. Вопросы для подготовки к промежуточной аттестации (зачёт, экзамен) по дисциплине: «Основы трудового права»**

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 данному вопросу.
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 семестра**

*Оценочные средства текущего контроля:*

- *устный опрос (текущий контроль)*
- *доклад;*
- *тест;*
- *решение задач.*

##### **Итоговая аттестация проводится в 7 семестре в форме экзамена.**

Уровень сформированности компетенций в 7 семестре определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»,

«неудовлетворительно».

**Шкала оценивания:**

Оценка **«ОТЛИЧНО»** ставится в том случае, когда студент обнаруживает систематическое и глубокое знание программного материала по дисциплине, умеет свободно ориентироваться в вопросе. Ответ полный и правильный на основании изученного материала. Выдвинутые положения аргументированы и иллюстрированы примерами. Материал изложен в определенной логической последовательности, осознанно, литературным языком, с использованием современных научных терминов; ответ самостоятельный. Студент уверенно отвечает на дополнительные вопросы.

Оценка **«ХОРОШО»** ставится в том случае, когда студент обнаруживает полное знание учебного материала, демонстрирует систематический характер знаний по дисциплине. Ответ полный и правильный, подтвержден примерами; но их обоснование не аргументировано, отсутствует собственная точка зрения. Материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены 2-3 несущественные погрешности, исправленные по требованию экзаменатора. Студент испытывает незначительные трудности в ответах на дополнительные вопросы. Материал изложен осознанно, самостоятельно, с использованием современных научных терминов, литературным языком.

Оценка **«УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО»** ставится в том случае, когда студент обнаруживает знание основного программного материала по дисциплине, но допускает погрешности в ответе. Ответ недостаточно логически выстроен, самостоятелен. Основные понятия употреблены правильно, но обнаруживается недостаточное раскрытие теоретического материала. Выдвигаемые положения недостаточно аргументированы и не подтверждены примерами; ответ носит преимущественно описательный характер. Студент испытывает достаточные трудности в ответах на вопросы. Научная терминология используется недостаточно.

Оценка **«НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО»** выставляется студенту, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине. При ответе обнаружено непонимание студентом основного содержания теоретического материала или допущен ряд существенных ошибок, которые студент не может исправить при наводящих вопросах экзаменатора, затрудняется в ответах на вопросы. Студент подменил научное обоснование проблем рассуждением бытового плана. Ответ носит поверхностный характер; наблюдаются неточности в использовании научной терминологии.