

Компонент ОПОП

40.04.01 Юриспруденция
Направленность (профиль) Юридическая деятельность в
органах государственной и муниципальной власти
наименование ОПОП

К.М.05.02
шифр дисциплины


ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**Дисциплины
(модуля)**

Актуальные проблемы трудового права

Разработчик:
Пирогов П.П.
доцент кафедры
теории и истории государства и права,
кандидат юридических наук, доцент

Утверждено на заседании кафедры
юриспруденции
протокол № 9 от 14 марта 2024 г.
Заведующий кафедрой



Яшин А.Н.

**Мурманск
2024**

1. Критерии и средства оценивания компетенций и индикаторов их достижения, формируемых дисциплиной (модулем)

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора(ов) достижения Компетенции	Результаты обучения по дисциплине (модулю)			Оценочные средства текущего контроля	Оценочные средства промежуточной аттестации
		<i>Знать</i>	<i>Уметь</i>	<i>Владеть</i>		
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	3.1 Разрабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	нормативные основы и особенности правотворческого процесса в РФ	осуществлять профессиональную деятельность на основе развитого правосознания и правовой культуры	навыками подготовки проектов нормативно-правовых актов и иных юридических документов	- комплект заданий для выполнения практических работ; - тестовые задания; - темы контрольных работ	Вопросы для зачета с оценкой
	3.2 Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	теоретические вопросы законотвочества, правоприменения и коллизииности	выявлять взаимосвязь законодательства и правоприменительной практики	навыками разрешения проблем и коллизий в процессе правоприменения		
	3.3 Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон	нормативно-правовые акты отраслей материального и процессуального права, критерии уровней правосознания и правовой культуры	соответствующие нормы права, позволяющие принять юридически правильное решение	навыками совершения юридических действий в точном соответствии с законодательством		
	3.4 Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	нормативно-правовые акты отраслей материального и процессуального права, критерии уровней правосознания и правовой культуры	обеспечивать соблюдение законодательства субъектами права при разработке нормативно-правовых актов	навыками сочетания профессионализма и должного уровня правосознания и правовой культуры		
	3.5. Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды					
УК-6 Способен определять и	6.1 Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста.	основные задачи по организации работы по обеспечению законности и правопорядка,	изучать развитие законодательства, регламентирующего формы взаимодействия государства	навыками осуществления правовой экспертизы нормативных		

<p>реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>6.2 Оценивает собственные (личностные, ситуативные, временные) ресурсы, выбирает способы преодоления личностных ограничений на пути достижения целей</p>	<p>безопасности личности, общества, государства; основные этапы законодательного процесса и оформления их результатов;</p>	<p>и гражданского общества; ориентироваться в системе законодательства и нормативно-правовых актов общефедерального и регионального уровня;</p>	<p>правовых актов в целях юридически правильной квалификации фактов и обстоятельств,</p>		
	<p>6.3 Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда</p>	<p>порядок формирования, полномочия и основные формы работы общественных советов при федеральных и региональных органах государственной власти; современную нормативно-правовую</p>	<p>использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности; пользоваться правовой информацией, анализировать ее с точки зрения поставленных задач</p>	<p>прежде всего, с точки зрения обеспечения соответствия действий и решений органов публичной власти Конституции и законодательству, а также - соблюдения основных прав и свобод человека и гражданина.</p>		
	<p>6.4 Оценивает индивидуальный личностный потенциал, выбирает техники самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности</p>	<p>базу с учетом изменений, происходящих в законодательстве; содержание Федеральных законов, иных нормативно-правовых актов, необходимых для реализации норм права в профессиональной деятельности</p>		<p>навыками защиты прав и законных интересов граждан, юридических лиц, государственных и муниципальных образований; профессиональными навыками по обеспечению конституционных прав человека</p>		

2. Оценка уровня сформированности компетенций (индикаторов их достижения)

Показатели оценивания компетенций (индикаторов их достижения)	Шкала и критерии оценки уровня сформированности компетенций (индикаторов их достижения)			
	Ниже порогового («неудовлетворительно»)	Пороговый («удовлетворительно»)	Продвинутый («хорошо»)	Высокий («отлично»)
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущены не грубые ошибки.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущены некоторые погрешности.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки.
Наличие умений	При выполнении стандартных заданий не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы основные умения. Выполнены типовые задания с не грубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме (отсутствуют пояснения, неполные выводы)	Продемонстрированы все основные умения. Выполнены все основные задания с некоторыми погрешностями. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Задания выполнены в полном объеме без недочетов.
Наличие навыков (владение опытом)	При выполнении стандартных заданий не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для выполнения стандартных заданий с некоторыми недочетами.	Продемонстрированы базовые навыки при выполнении стандартных заданий с некоторыми недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.
Характеристика сформированности компетенции	Компетенции фактически не сформированы. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. ИЛИ Зачетное количество баллов не набрано согласно установленному диапазону	Сформированность компетенций соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону	Сформированность компетенций в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков достаточно для решения стандартных профессиональных задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону	Сформированность компетенций полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в полной мере достаточно для решения сложных, в том числе нестандартных, профессиональных задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону

3. Критерии и шкала оценивания заданий текущего контроля

3.1 Критерии и шкала оценивания практических работ

Перечень практических работ, описание порядка выполнения и защиты работы, требования к результатам работы, структуре и содержанию отчета и т.п. представлены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля) и в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

Оценка	Критерии оценивания
<i>Отлично</i>	Задание выполнено полностью и правильно. Отчет по практической работе подготовлен качественно в соответствии с требованиями. Полнота ответов на вопросы преподавателя при защите работы.
<i>Хорошо</i>	Задание выполнено полностью, но нет достаточного обоснования или при верном решении допущена незначительная ошибка, не влияющая на правильную последовательность рассуждений. Все требования, предъявляемые к работе, выполнены.
<i>Удовлетворительно</i>	Задания выполнены частично с ошибками. Демонстрирует средний уровень выполнения задания на лабораторную/практическую работу. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены.
<i>Неудовлетворительно</i>	Задание выполнено со значительным количеством ошибок на низком уровне. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены. ИЛИ Задание не выполнено.

3.2 Критерии и шкала оценивания тестирования

Перечень тестовых вопросов и заданий, описание процедуры тестирования представлены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля) и в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

В ФОС включен типовой вариант тестового задания:

Типовое тестовое задание:

Тест 1

1. Специальные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права:

- а) Федеральный закон «О банках и банковской деятельности»;
- б) Федеральный закон «О производственных кооперативах»;**
- в) Закон РФ «Об образовании в Российской Федерации»;
- г) Федеральный закон «О центральном банке Российской Федерации».

2. Основной функцией трудового права выступает функция:

- а) социальная;
- б) производственная;
- в) защитная;**
- г) воспитательная.

3. Соотношение системы отрасли трудового права и системы трудового законодательства:

- а) это тождественные понятия;

- б) система отрасли трудового права первична, система трудового законодательства вторична;**
- в) система трудового законодательства первична, система отрасли трудового права вторична;
- г) система отрасли трудового права - часть системы трудового законодательства;
- д) система трудового законодательства - часть системы отрасли трудового права.

4. Труд служащих органов внутренних дел регулируется нормами права...

- а) трудового;
- б) гражданского;
- в) административного;**
- г) предпринимательского.

5. Главными направлениями реализации основных прав профсоюзов являются...

- а) управление профсоюзной собственностью;
- б) участие в управлении государственным социальным страхованием;
- в) ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений;**
- г) проведение забастовок;
- д) проведение пикетов.

6. Основанием возникновения правоотношений по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора выступает...

- а) решение работников и работодателя о создании комиссии по ведению коллективных переговоров;
- б) обращение представителей работников или работодателя с предложением о начале коллективных переговоров;
- в) начало коллективных переговоров;**
- г) решение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

7. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение ... со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

- а) недели;
- б) одного месяца;
- в) трех месяцев;**
- г) двух недель.

8. Социально-партнерское соглашение подписывается...

- а) представителями сторон;**
- б) координатором Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- в) руководителем федеральной инспекции труда;
- г) руководителем соответствующего законодательного органа государственной власти.

9. Трудовой правосубъектностью НЕ обладают...

- а) лицо, достигшее 18-летнего возраста;
- б) лицо, достигшее 16-летнего возраста;

- в) инвалиды, утратившие способность к выполнению данной работы;
- г) **психически больные лица, находящиеся под опекой.**

10. По требованию представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителем трудового законодательства работодатель обязан:

- а) рассмотреть заявление в зависимости от оговорки в коллективном договоре. Если факты подтвердились, обязан уволить их;
- б) если факты подтвердились, обязан применить дисциплинарное взыскание;**
- в) Трудовой кодекс РФ не обременяет работодателя такой обязанностью.

Тест 2

1. Выберите правильное определение термина «персональные данные»:

- а) персональные данные – это информация, которую предоставляет работник работодателю при поступлении на работу;
- б) персональные данные – это любая информация, относящаяся к определенному или определяемому на основании такой информации физическому лицу (субъекту персональных данных), в том числе его фамилия, имя, отчество, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное, имущественное положение, образование, профессия, доходы, другая информация;**
- в) персональные данные – это информация, которую предоставляет работник при поступлении на работу и информация, которую собирает работодатель в процессе трудовой деятельности.

2. Имеют ли право физические лица-работодатели, являющиеся индивидуальными предпринимателями, вести трудовые книжки на работников, заключивших с ними трудовой договор?

- а) да;
- б) нет;
- в) да, если трудовая книжка у работника была заведена работодателем по предыдущему месту работы.

3. Ст. 30 Конституции РФ, закрепляет право на...

- а) создание профессиональных союзов;**
- б) равный доступ к государственной службе;
- в) защиту от безработицы;
- г) охрану здоровья;
- д) судебную защиту.

4. Принцип равенства прав и возможностей работников входит в группу принципов...

- а) отражающих основные направления государственной политики в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- б) определяющих начала в области установления и применения труда работников, способствующих развитию производственной демократии;**
- в) устанавливающих начала в сфере охраны и защиты трудовых прав и свобод работников.

5. Что понимается под термином «рабочее место» в трудовом праве?

а) рабочее место - это место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;

б) рабочее место – это место, которое закреплено в трудовом договоре;

в) рабочее место – это место, где работник выполняет свои трудовые обязанности по распоряжению работодателя.

6. Какие органы могут расследовать заявление пострадавшего работника при его несогласии с результатами расследования?

а) государственная инспекция труда в субъекте Российской Федерации;

б) федеральная инспекция труда;

в) суд;

г) все названные органы.

7. Акт по форме Н-1 оформляется?

а) в одном экземпляре;

б) в двух экземплярах;

в) в трех экземплярах при страховом случае.

8. Какое из перечисленных определений согласно Трудового кодекса Российской Федерации, соответствует понятию условия труда?

а) Совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника

б) Комплекс принимаемых мер по сохранению жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

в) Система сохранения жизни и здоровья работников в производственной деятельности с применением организационных и технических средств.

г) Условия, при которых воздействие на работников вредных и (или) опасных производственных факторов либо исключено, либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

9. На что направлены государственные нормативные требования охраны труда?

а) На обеспечение безопасности опасных производственных объектов в процессе их эксплуатации

б) На сохранение безопасности производственного оборудования, участвующего в производственных процессах

в) На сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности

г) На уменьшение влияния вредных и (или) опасных производственных факторов на окружающую среду

10. Для каких категорий работников законом определено, что продолжительность рабочего времени должна составлять не свыше 40 часов в неделю?

а) Для работников в возрасте до 16 лет

б) Для работников в возрасте от 16 до 18 лет

в) Для инвалидов I или II группы

г) Для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда

д) Для всех работников, не входящих в перечисленные группы

Оценка	Критерии оценки
<i>Отлично</i>	90-100 % правильных ответов
<i>Хорошо</i>	70-89 % правильных ответов
<i>Удовлетворительно</i>	50-69 % правильных ответов
<i>Неудовлетворительно</i>	49% и меньше правильных ответов

3.3 Критерии и шкала оценивания доклада /информационного сообщения

Тематика докладов, информационных сообщений по дисциплине (модулю), требования к структуре, содержанию и оформлению изложены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля), представлены в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

В ФОС включены примерные темы докладов/информационных сообщений:

Примерные темы докладов

1. Медиация и трудовые споры.
2. Единство и дифференциация правового регулирования труда.
3. Источники трудового права в современный период.
4. Значение практики Конституционного Суда в регулировании трудовых отношений.
5. Физические лица как субъекты трудового права.
6. Служба занятости - понятие и функции.
7. Трудоустройство граждан РФ за границей.
8. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.
9. Государственная инспекция труда и ее роль в современных условиях.
10. Трудовые споры в современных условиях: понятие, виды, причины.
11. Особенности рассмотрения трудовых споров в суде.
12. Коллективные трудовые споры.
13. Забастовка: понятие, правовое регулирование.
14. Правовое регулирование разрешения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам.

Оценка	Критерии оценки
<i>Отлично</i>	Ориентированность в материале, полные и аргументированные ответы на дополнительные вопросы. Материал изложен логически последовательно, присутствуют самостоятельные выводы, используется материал из дополнительных источников, интернет ресурсов. Сообщение носит исследовательский характер. Используется наглядный материал (презентация).
<i>Хорошо</i>	Ориентированность в материале, но присутствуют некоторые затруднения в ответах на дополнительные вопросы. Отсутствует исследовательский компонент в сообщении. Отсутствует наглядный материал (презентация).
<i>Удовлетворительно</i>	Трудности в подборе материала, его структурировании. Использована, в основном, учебная литература, не использованы дополнительные источники информации. Трудности в ответе на дополнительные вопросы по теме сообщения, формулировке выводов. Материал изложен не последовательно, не установлены логические связи.
<i>Неудовлетворительно</i>	Доклад, информационное сообщение подготовлено по одному источнику информации либо не соответствует теме. ИЛИ Доклад, информационное сообщение не подготовлено.

3.4. Критерии и шкала оценивания мультимедийной презентации

Требования к структуре, содержанию и оформлению представлены в методических материалах по освоению дисциплины.

В ФОС включена **Примерная тематика презентаций**

1. Медиация и трудовые споры.
2. Единство и дифференциация правового регулирования труда.
3. Источники трудового права в современный период.
4. Значение практики Конституционного Суда в регулировании трудовых отношений.
5. Физические лица как субъекты трудового права.
6. Служба занятости - понятие и функции.
7. Трудоустройство граждан РФ за границей.
8. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.
9. Государственная инспекция труда и ее роль в современных условиях.
10. Трудовые споры в современных условиях: понятие, виды, причины.
11. Особенности рассмотрения трудовых споров в суде.
12. Коллективные трудовые споры.
13. Забастовка: понятие, правовое регулирование.
14. Правовое регулирование разрешения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам.

Оценка	Критерии оценки
<i>Отлично</i>	Презентация соответствует теме самостоятельной работы. Оформлен титульный слайд с заголовком. Сформулированная тема ясно изложена и структурирована, использованы графические изображения (фотографии, картинки и т.п.), соответствующие теме, выдержан стиль, цветовая гамма, использована анимация, звук. Логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению. Работа оформлена и предоставлена в установленный срок.
<i>Хорошо</i>	Презентация соответствует теме самостоятельной работы. Имеются неточности в изложении материала. Отсутствует логическая последовательность в суждениях. Не выдержан объем презентации, имеются упущения в оформлении. На дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы. Работа оформлена и предоставлена в установленный срок.
<i>Удовлетворительно</i>	Презентация соответствует теме самостоятельной работы. Сформулированная тема изложена и структурирована не в полном объеме. Не использованы графические изображения (фотографии, картинки и т.п.), соответствующие теме. Присутствуют существенные отступления от требований к составлению презентации. Допущены фактические ошибки в содержании или при ответе на дополнительные вопросы.
<i>Неудовлетворительно</i>	Работа не выполнена или не соответствует теме самостоятельной работы.

3.6 Критерии и шкала оценивания посещаемости занятий

Посещение занятий обучающимися определяется в процентном соотношении

Баллы	Критерии оценки
10	посещаемость 75 - 100 %
5	посещаемость 50 - 74 %

3.7. Критерии и шкала оценивания результатов освоения дисциплины (модуля) с зачетом

Если обучающийся набрал зачетное количество баллов согласно установленному диапазону по дисциплине (модулю), то он считается аттестованным.

В ФОС включен список вопросов к зачету.

Вопросы к зачету с оценкой

1. Предмет трудового права. Сфера действия трудового права в современных условиях.
2. Профессиональная подготовка по направлению службы занятости. Стипендия за период профессиональной подготовки.
3. Сокращенное и неполное рабочее время.
4. Метод трудового права.
5. Права и обязанности трудоустраиваемых лиц.
6. Совмещение и совместительство.
7. Правоотношения в сфере правового регулирования труда.
8. Понятие и виды трудового договора.
9. Понятие и виды времени отдыха.
10. Отграничение трудового права от смежных отраслей права.
11. Ученический договор.
12. Отпуска: понятие, виды, порядок предоставления.
13. Система трудового права. Система законодательства о труде. Система науки трудового права.
14. Срочный трудовой договор. Особенности заключения и расторжения.
15. Правовое регулирование оплаты труда.
16. Источники трудового права.
17. Порядок заключения трудового договора.
18. Порядок исчисления среднего заработка.
19. Международные нормы как источник трудового права.
20. Содержание трудового договора.
21. Нормы труда, нормы выработки.
22. Значение судебной практики в трудовом праве. (на примере постановлений Конституционного суда РФ и решений Верховного суда РФ).
23. Испытание при приеме на работу.
24. Понятие, виды гарантийных и компенсационных выплат.
25. Локальные нормы как источник трудового права.
26. Переводы на другую работу: понятие, виды, правила.
27. Дисциплина труда и трудовой распорядок.
28. Принципы трудового права.
29. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.
30. Дисциплинарные взыскания: понятие, виды, порядок применения и снятия.
31. Субъекты трудового права: понятие, виды, общая характеристика.
32. Временный перевод на другую работу.
33. Понятие, виды, основания и порядок применения поощрений за успешный труд.
34. Организации как субъекты трудового права.
35. Прекращение трудового договора по инициативе работника.
36. Материальная ответственность в трудовом праве: понятие, виды, отграничение от гражданско-правовой ответственности.
37. Работник как субъект трудового права.

38. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с ликвидацией либо по сокращению численности или штата работников.
39. Случаи полной материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю.
40. Безработный как субъект трудового права.
41. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с несоответствием работника занимаемой должности.
42. Порядок возмещения ущерба, причиненного работодателю.
43. Работодатель как субъект трудового права.
44. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с неоднократным грубым нарушением работником своих трудовых обязанностей.
45. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику.
46. Роль профсоюзов в правовом регулировании труда.
47. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с совершением виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности.
48. Трудовые споры: понятие и виды.
49. Дополнительные основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя в отношении руководителя, его заместителя и главного бухгалтера.
50. Понятие и содержание института охраны труда в трудовом праве.
51. Коллективный договор: понятие и стороны.
52. Прекращение трудового договора в связи с призывом работника на военную службу.
53. Федеральная инспекция труда.
54. Коллективные соглашения: понятие и виды.
55. Прекращение трудового договора в связи с осуждением работника.
56. Учет и порядок проведения расследования несчастного случая на производстве.
57. Порядок подготовки и заключения коллективного договора.
58. Прекращение трудового договора в связи с восстановлением работника, ранее выполнявшего эту работу.
59. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.
60. Содержание коллективного договора и его структура.
61. Прекращение трудового договора при наступлении чрезвычайных обстоятельств.
62. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.
63. Генеральное соглашение.
64. Прекращение трудового договора при нарушении правил приема на работу.
65. Индивидуальные трудовые споры, рассматриваемые судом.
66. Ответственность по законодательству о коллективных договорах и соглашениях.
67. Прекращение трудового договора в связи с переводом работника на другую работу.
68. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.
69. Понятие социального партнерства в сфере труда. Органы социального партнерства.
70. Прекращение трудового договора в связи с отказом работника от продолжения работы.
71. Понятие коллективного трудового спора.
72. Формы социального партнерства.
73. Расторжение срочного трудового договора.
74. Порядок разрешения коллективного трудового спора.
75. Ответственность сторон социального партнерства.
76. Трудовая книжка.
77. Забастовка: понятие, порядок организации и проведения.

78. Занятость и категории занятого населения по законодательству РФ.
79. Понятие и виды рабочего времени.
80. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.
81. Пособие по безработице: понятие, размеры, порядок назначения и выплаты.
82. Сверхурочные работы: понятие, случаи и порядок проведения.
83. Система органов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

Оценка	Баллы	Критерии оценивания
<i>Зачтено</i>	60 - 100	Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону
<i>Не зачтено</i>	менее 60	Зачетное количество согласно установленному диапазону баллов не набрано

4. Критерии и шкала оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) при проведении промежуточной аттестации

Критерии и шкала оценивания результатов освоения дисциплины (модуля) с зачетом с оценкой

Если обучающийся набрал зачетное количество баллов согласно установленному диапазону по дисциплине (модулю), то он считается аттестованным с оценкой согласно шкале баллов для определения итоговой оценки:

Оценка	Баллы	Критерии оценивания
<i>Отлично</i>	91 - 100	Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону
<i>Хорошо</i>	81 - 90	Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону
<i>Удовлетворительно</i>	60 - 80	Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону
<i>Неудовлетворительно</i>	менее 60	Зачетное количество согласно установленному диапазону баллов не набрано

5. Задания диагностической работы для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю) в рамках внутренней независимой оценки качества образования

ФОС содержит задания для оценивания знаний, умений и навыков, демонстрирующих уровень сформированности компетенций и индикаторов их достижения в процессе освоения дисциплины (модуля).

Комплект заданий разработан таким образом, чтобы осуществить процедуру оценки каждой компетенции, формируемых дисциплиной (модулем), у обучающегося в письменной форме.

Содержание комплекта заданий включает: тестовые вопросы.

Комплект заданий диагностической работы

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
--

1. При заключении трудового договора о работе Манкевича в должности юрисконсульта ОАО «Сатурн» в г. Мурманске ему было отказано в приеме на работу в связи с отсутствием регистрации. Манкевич Л.Ю. обратился в суд, он считал, что это нарушает один из принципов трудового права. Определите, какому принципу трудового права противоречит мнение работодателя, в каких статьях Трудового кодекса РФ это отражено и нашло ли это отражение и в каком Постановлении Пленума Верховного Суда РФ?

Ответ: _____

2. По приведенным критериям проведите сравнение работодателей — юридических лиц и работодателей — физических лиц, оформив в виде таблицы:

<i>Критерии сравнения</i>	<i>работодатели — юридические лица</i>	<i>работодатели — физические лица</i>
• право принятия локальных нормативных актов;		
• создание производственных советов;		
• заключение коллективного договора;		
• профессиональное обучение работников;		
• оформление приема на работу;		
• изменение трудовых договоров;		
• прекращение трудовых отношений;		
• ответственность в сфере труда;		
• иные критерии:		

3. За неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей работники несут регулируемую нормами трудового права _____ ответственность.
4. Лицо, осуществляющее трудовую (профессиональную) деятельность, имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов по достижении _____ лет.
5. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, могут быть уволены по основанию, предусмотренному пунктом 5 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса (в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) только с согласия _____ (кого?).
6. Определите соответствие норм трудового права принципам трудового права:

1. Право на расторжение трудового договора по инициативе работника (вне зависимости от вида договора)	1. Запрещение принудительного труда в дискриминации в сфере труда
2. Предоставление оплачиваемого отпуска по беременности и родам	2. Равенство прав и возможностей работников
3. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором	3. Свобода труда, включая право на труд
4. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора	4. Обеспечение права на обязательное социальное страхование

7. К региональным нормативным актам в сфере труда относятся: _____ (перечислите).

8. К числу локальных нормативных актов в сфере труда относятся: _____
(укажите конкретные примеры).

9. Разрешить предложенную ситуацию. По задаче необходимо определить норму, подлежащую применению. В ответе дать необходимые пояснения, аргументировать сделанный вывод.

Несовершеннолетняя Данилкина (14 лет) была принята на работу курьером в одно из издательств. Согласно трудовому договору она была должна в вечернее время расклеивать объявления на столбах и стендах, разносить рекламную продукцию по подъездам домов. Издательство получило от матери Данилкиной разрешение на заключение Прокурор Железнодорожного района обратился в суд с иском о защите прав несовершеннолетней и признании заключения договора недействительным. С его точки зрения, указанный вид деятельности является тяжелым и опасным, поскольку нужно работать на улице в любую погоду и в ночное время. Его требования поддержал отец девочки. Представитель Данилкиной в суде пояснил, что должность курьера не входит в перечень тяжелых профессий, запрещающий труд лиц моложе 18 лет, кроме того, данная работа не препятствует ее обучению.

Оцените правомерность действий всех участников. Обладает ли Данилкина трудовой правосубъектностью?

10. Соотнесите условия трудового договора и группу, в которую они входят:

1) необходимые условия трудового договора	а) заработная плата
2) факультативные условия трудового договора	б) материальная ответственность
3) производные условия трудового договора	в) предоставление места ребенку работника в дошкольном учреждении
	г) трудовая функция
	д) место работы
	е) доставка работника на работу транспортом работодателя.
	ж) охрана труда
	з) установление срока испытания при приеме на работу.

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за _____ дней.
2. Основаниями расторжения трудового договора по инициативе работодателя являются.... (перечислите).
3. Какие обстоятельства, не зависящие от воли сторон, являются основаниями для прекращения трудового договора: ... (перечислите).
4. В случае расторжения трудового договора вследствие ликвидации организации работники должны быть предупреждены об увольнении за _____ (срок).
5. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата

работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере ____ заработка.

6. С работником был заключен трудовой договор о его работе в организации в должности инженера-экономиста. В трудовом договоре и приказе о его приеме на работу была установлена дата начала работы — 10 января, указана должность — инженер-экономист, размер месячного оклада, испытательный срок – 2 месяца. 7 февраля его ознакомили с приказом о расторжении с ним трудового договора как не выдержавшим испытания при приеме на работу.

Правильно ли поступил руководитель данной организации? В каком порядке устанавливается испытание, каковы сроки испытания?

7. Сотрудница Трифонова, поступившая на работу в августе 2024 года, решила воспользоваться правом, зафиксированным в коллективном договоре, в соответствии с которым работницам – матерям первоклассников предоставляется выходной день – 1 сентября. Начальник отдела

кадров указала Трифоновой на то, что, коллективный договор на нее пока не распространяется, так как решение по вновь принятым работникам в отношении их присоединения к коллективному договору должно быть принято на очередном общем собрании работников.

Оцените правомерность ситуации.

8. Супруга слесаря Белкина обратилась к директору завода «Прогресс», где тот работал, и просила оказать воздействие на мужа, который пропивает почти всю заработную плату. Директор распорядился ежемесячно выдавать заработную плату Белкина его супруге. Узнав об этом, Белкин обратился в комиссию по трудовым спорам завода с требованием отменить это распоряжение, так как в организации работает он, а не его супруга. Оцените правомерность ситуации.

Ответ: Действия директора завода являются _____ (правомерными/неправомерными) в соответствии с требованиями статей _____ ТК РФ.

9. Трудовой договор оформляется в _____ форме в _____ экземплярах.

10. При заключении трудового договора по общему правилу требовать предоставление характеристики с предыдущего места работы (учебы) _____ (можно/ нельзя).