

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО ИРГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказом ректора
от «25» мая 2018 г. № 414-1

Б1.В.ДВ.02.02 Трудовое право

рабочая программа дисциплины

Специальность – 23.05.04 - Эксплуатация железных дорог

Специализация – № 1 Магистральный транспорт

Квалификация выпускника – инженер путей сообщений

Форма обучения – заочная

Нормативный срок обучения – 6 лет

Кафедра-разработчик программы – «Таможенное дело и правоведение»

Общая трудоемкость в з.е. – 2

Формы промежуточной аттестации в курсах:

Часов по учебному плану – 72

зачет 4

Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	4	Итого
Вид занятий	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	8	8
– лекции	4	4
– практические (семинарские)	4	4
Самостоятельная работа	60	60
Зачет	4	4
Итого	72	72

ИРКУТСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИРГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИРГУПС Трофимов Ю.А.

00a73c5b7b623a969ccad43a81ab346d50 с 08.12.2022 14:32 по 02.03.2024 14:32 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО по специальности 23.05.04 Эксплуатация железных дорог (уровень специалитета), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2016 г. № 1289, и на основании учебного плана по специальности 23.05.04. Эксплуатация железных дорог, специализация № 1 Магистральный транспорт, утвержденного Учёным советом ИрГУПС от 25.05.2018 г. протокол № 13.

Программу составил:

доцент кафедры ТДиП, к.ю.н., доцент _____ А.А. Тюкавкин–Плотников

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по специальности 23.05.04 Эксплуатация железных дорог на заседании кафедры «Таможенное дело и правоведение».

Протокол от 25.05.2018 г. № 15

Зав. кафедрой, к.ю.н., доцент

А.А. Тюкавкин–Плотников

Кафедра «Управление эксплуатационной работой», протокол от 25.05.2018 г. № 39

И.о. зав. кафедрой, к.т.н., доцент

Р. Ю. Упырь

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цель освоения дисциплины	
1	формирование глубоких теоретических и функциональных знаний о системе и роли трудового права, источниках и принципах трудового права, субъектах трудового права, правоотношениях работодателя и работника, регулируемых нормами трудового права;
2	формирование практических навыков применения норм трудового законодательства по вопросам трудовых правоотношений в ходе будущей профессиональной деятельности
1.2 Задача освоения дисциплины	
1	освоение обучающимися знаний о системе, принципах, основных категориях и институтах трудового права;
2	формирование у обучающихся умения и навыков применения полученных знаний для решения практических задач в своей будущей профессиональной деятельности
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
Цель профессионально-трудового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда.	
Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:	
– формирование сознательного отношения к выбранной профессии;	
– воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность;	
– формирование психологи профессионала;	
– формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения;	
– формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли	

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
	Дисциплина «Трудовое право» базируется на знаниях и освоенных компетенциях в процессе изучения следующих дисциплин и практик:
1	Б.1.Б.1.30 Основы транспортного бизнеса
2	Б2.Б.02(П) Производственная - по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (грузовая)
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
	Учебная дисциплина «Трудовое право», помимо самостоятельного значения, является предшествующей для дисциплин:
1	Б1.Б.1.37 Транспортное право
2	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты

3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
ОК-6: готовность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	в основном содержание основных законодательных актов, регулирующих трудовые отношения
Уметь	в основном ориентироваться в системе трудового законодательства (основных законодательных актах), фрагментарно оперировать понятиями и категориями трудового права

Владеть	навыками поиска необходимой информацией
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	в основном нормативные правовые акты и документы, регулирующие отношения в сфере будущей профессиональной деятельности, и их содержание
Уметь	в основном ориентироваться в системе источников трудового права, оперировать основными понятиями и категориями трудового права
Владеть	в основном навыками практического использования в своей профессиональной деятельности правовых документов, регулирующих трудовые отношения
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	в полном объеме нормативные правовые акты и документы, регулирующие отношения в сфере будущей профессиональной деятельности, и их содержание
Уметь	в полной мере использовать нормативные правовые акты и документы, регулирующие трудовые отношения, в сфере будущей профессиональной деятельности
Владеть	в полной мере навыками составления и практического использования в своей профессиональной деятельности правовых документов, регулирующих трудовые отношения
ПК-14 способность организовывать работу малых коллективов исполнителей, находить и принимать управленческие решения в области организации производства и труда, организовывать работу по повышению квалификации персонала	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	основы нормативно-правового обеспечения системы управления персоналом
Уметь	составлять отдельные кадровые юридические документы, используемые в сфере профессиональной деятельности
Владеть	навыками составления отдельных кадровых документов, сопровождающих процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	в основном процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации
Уметь	в основном составлять кадровые юридические документы, используемые в сфере профессиональной деятельности, в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации
Владеть	навыками оформления документации, сопровождающей процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала, в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	в полном объеме процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права
Уметь	в полной мере составлять и оформлять кадровые юридические документы, используемые в сфере профессиональной деятельности; вести кадровое делопроизводство в соответствии с действующими нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения
Владеть	навыками документального оформления найма, в том числе отбора, приема, аттестации, перевода и перемещения, высвобождения, в том числе увольнения персонала в полном соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; навыками составления и практического использования в своей профессиональной деятельности правовых документов

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать	
1	понятие трудового права;
2	систему источников трудового права;
3	механизмы осуществления и защиты прав сторон трудовых отношений;
4	содержание, порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора;
5	содержание, порядок заключения, изменения и прекращения коллективного договора
Уметь	

1	оперировать понятиями и категориями трудового права;
2	ориентироваться в специальной юридической литературе;
3	использовать правовые нормы в профессиональной деятельности в рамках управления трудовым процессом;
4	использовать правовые нормы в профессиональной деятельности в рамках управления трудовым процессом;
5	толковать и применять правовые нормы к конкретным жизненным ситуациям в сфере профессиональной деятельности;
Владеть	
1	способностью использовать терминологию трудового права;
2	способностью работы с актами трудового законодательства и актами судебных органов;
3	способностью анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений в сфере трудового права.

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ					
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Курс	Часы	Код компетенции	Учебная литература, ресурсы сети «Интернет»
Раздел 1. Общая характеристика трудового права					
1.1	Понятие, предмет, метод, принципы трудового права /Лек/	4	2	ОК-6	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л3.1, Л4.1, Л4.2, Э.1, Э.2, Э.3
1.2	Проработка лекционного материала раздела 1 /Ср/	4	2	ОК-6	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л3.1, Л4.1, Л4.2, Э.1, Э.2, Э.3
1.3	Работа с основной и дополнительной литературой, с нормативными правовыми актами по разделу 1 Составление схемы «Источники трудового права России и международного трудового права» /Ср/	4	6	ОК-6	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л3.1, Э.1, Э.2, Э.3
Раздел 2. Социальное партнерство в сфере труда. Правовое обеспечение занятости					
2.1	Подготовка конспекта по теме «Правовое обеспечение занятости» / Ср /	4	2	ОК-6 ПК-14	Л1.1, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л3.1, Л3.3, Э.1, Э.2, Э.3
2.2	Подготовка конспекта по теме «Социальное партнерство в сфере труда» /Ср/	4	2	ОК-6 ПК-14	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л3.1, Л4.1, Л4.2, Э.1, Э.2, Э.3
2.3	Работа с основной и дополнительной литературой, с нормативными правовыми актами по разделу 2 Составление схемы «Формы социального партнерства» /Ср/	4	6	ОК-6 ПК-14	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л3.1, Л4.1, Л4.2, Э.1, Э.2, Э.3
Раздел 3. Трудовой договор					
3.1	Понятие и содержание трудового договора. Заключение трудового договора /Лек/	4	2	ОК-6 ПК-14	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л2.3,

					Л2.4, Л3.1, Л3.3, Э.1, Э.2, Э.3
3.2	Подготовка конспекта по теме «Изменение трудового договора» /Ср/	4	2	ОК-6 ПК-14	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л3.1, Л3.3, Э.1, Э.2, Э.3
3.3	Подготовка конспекта по теме «Прекращение трудового договора» /Ср/	4	2	ОК-6 ПК-14	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л3.1, Л3.3, Э.1, Э.2, Э.3
3.4	Изменение и прекращение трудового договора/Пр	4	2	ОК-6 ПК-14	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л3.1, Л3.3, Э.1, Э.2, Э.3
3.5	Проработка лекционного материала и подготовка к практическим занятиям раздела 3 /Ср/	4	4	ОК-6 ПК-14	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.5, Л3.1, Л4.1, Л4.2, Э.1, Э.2, Э.3
3.6	Работа с основной и дополнительной литературой, с нормативными правовыми актами по разделу 3 Оформление документации, сопровождающей процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала (домашнее задание) /Ср/	4	6	ОК-6 ПК-14	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л3.1, Л4.1, Л4.2, Э.1, Э.2, Э.3
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха					
4.1	Подготовка конспекта по теме «Рабочее время» /Ср/	4	2	ОК-6 ПК-14	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л3.1, Л3.3, Э.1, Э.2, Э.3
4.2	Подготовка конспекта по теме «Время отдыха» /Ср/	4	2	ОК-6 ПК-14	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л3.1, Л3.3, Э.1, Э.2, Э.3
4.3	Работа с основной и дополнительной литературой, с нормативными правовыми актами по разделу Составление схемы «Режимы рабочего времени» /Ср/	4	6	ОК-6 ПК-14	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л3.1, Л4.1, Л4.2, Э.1, Э.2, Э.3
Раздел 5. Нормирование и оплата труда. Охрана труда					
5.1	Подготовка конспекта по теме «Нормирование и оплата труда» /Ср/	4	2	ОК-6 ПК-14	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л3.1, Л3.3, Э.1, Э.2, Э.3
5.2	Подготовка конспекта по теме «Гарантии и компенсации» /Ср/	4	2	ОК-6 ПК-14	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л2.3,

					Л2.4, Л3.1, Л3.3, Э.1, Э.2, Э.3
5.3	Работа с основной и дополнительной литературой, с нормативными правовыми актами по разделу 5 /Ср/	4	4	ОК-6 ПК-14	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л3.1, Л4.1, Л4.2, Э.1, Э.2, Э.3
5.4	Подготовка конспекта «Требования охраны труда. Организация охраны труда» /Ср/	4	2	ОК-6 ПК-14	Л1.1, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л3.1, Л4.1, Л4.2, Э.1, Э.2, Э.3
5.5	Подготовка конспекта «Обеспечение прав работника на охрану труда» /Ср/	4	2	ОК-6 ПК-14	Л1.1, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л3.1, Л4.1, Л4.2, Э.1, Э.2, Э.3
Раздел 6. Ответственность в трудовом праве					
6.1	Подготовка конспекта по теме «Материальная ответственность» /Ср/	4	2	ОК-6 ПК-14	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.5, Л3.1, Л4.1, Л4.2, Э.1, Э.2, Э.3
6.2	Подготовка конспекта по теме «Дисциплина труда. Дисциплинарная ответственность» /Ср/	4	2	ОК-6 ПК-14	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.5, Л3.1, Л4.1, Л4.2, Э.1, Э.2, Э.3
6.3	Работа с основной и дополнительной литературой, с нормативными правовыми актами по разделу 6/Ср/	4	4	ОК-6 ПК-14	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.5, Л3.1, Л4.1, Л4.2, Э.1, Э.2, Э.3
Раздел 7. Защита трудовых прав и свобод. Трудовые споры					
7.1	Подготовка конспекта по теме «Защита индивидуальных трудовых прав» /Ср/	4	2	ОК-6 ПК-14	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л3.1, Л4.1, Л4.2, Э.1, Э.2, Э.3
7.2	Подготовка конспекта по теме «Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения» /Ср/	4	2	ОК-6 ПК-14	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л3.1, Л3.2, Л3.3, Э.1, Э.2, Э.3
7.3	Защита индивидуальных трудовых прав /Пр/	4	1	ОК-6 ПК-14	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л3.1, Л4.1, Л4.2, Э.1, Э.2, Э.3
7.4	Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения /Пр/	4	1	ОК-6 ПК-14	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л3.1, Л3.2, Л3.3, Э.1, Э.2, Э.3
7.5	Подготовка к практическим занятиям раздела 8 /Ср/	4	2	ОК-6 ПК-14	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л2.3,

					Л3.1, Л4.1, Л4.2, Э.1, Э.2, Э.3
7.6	Работа с основной и дополнительной литературой, с нормативными правовыми актами по разделу 7 Подготовка конспекта «Административная ответственность в системе средств защиты трудовых прав работника» /Ср/	4	6	ОК-6 ПК-14	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л3.1, Л4.1, Л4.2, Э.1, Э.2, Э.3
8.0	Форма промежуточной аттестации - зачёт	4	4	ОК-6 ПК-14	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л3.1, Л3.2, Л3.3, Л4.1, Л4.2, Э.1, Э.2, Э.3

**5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещаются в электронной информационно-образовательной среде Университета, доступной обучающемуся через его личный кабинет

**6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
ДИСЦИПЛИНЫ**

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л1.1	Гасанов К.К., Мышко Ф.Г., Тумаков А.В. [и др.]; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко, А.В. Тумакова	Трудовое право : учебник. 8-е изд., перераб. и доп. [Электронный ресурс] https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=683462	Москва : Юнити-Дана, 2021	100% онлайн
Л1.2	Голубева Т.М., Жильцова Ю.В., Применко Ю.В. [и др.]; под ред. С.В. Соловьевой, И.А. Филиповой	Трудовое право : учебник. [Электронный ресурс] https://e.lanbook.com/book/191586	Нижний Новгород : ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2021	100% онлайн
Л1.3	Чаннов	Трудовое право : учебник для вузов. 3-е изд.,	Москва :	100%

	С.Е., Пресняков М.В.	перераб. и доп. [Электронный ресурс] https://urait.ru/bcode/517303	Издательство Юрайт, 2023	онлайн
6.1.2 Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л2.1	Амаглобел и Н.Д., Гасанов К.К., Бондов С.Н. [и др.]; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко	Трудовое право : учебник. 4-е изд., перераб. и доп. [Электронный ресурс] https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=615817	Москва : Юнити-Дана, 2017	100% онлайн
Л2.2	Репетева О.Е.	Трудовое право : учебное пособие. [Электронный ресурс] https://e.lanbook.com/book/139776	Тольятти : ТГУ, 2016	100% онлайн
Л2.3	Курбанов Р.А. [и др.]; под общ. ред. Р. А. Курба нова	Трудовое право : учебник для вузов. 3-е изд., перераб. и доп. [Электронный ресурс] https://urait.ru/bcode/510928	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100% онлайн
Л2.4	Гурова О.А.	Практикум по трудовому праву по дисциплинам «Правоведение» и «Трудовое право»	Иркутск: ИрГУПС, 2007	295
Л2.5	Гурова О.А.	Эволюция правового регулирования труда на железнодорожном транспорте: учеб. пособие для подготовки к семинар. занятиям по дисциплинам «Правоведение», «Трудовое право», «Правовые основы железнодорожного транспорта», «Основы правового регулирования гражданских и трудовых правоотношений»: для студентов всех специальностей и форм обучения и слушателей фак. повышения квалификации	Иркутск: ИрГУПС, 2006	202
6.1.3 Методические разработки				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л3.1	Сорокун П.В.	Трудовое право : методические указания. [Электронный ресурс] https://e.lanbook.com/book/298901	Красноярск : КрасГАУ, 2022	100% онлайн
Л3.2	Гурова О.А.	Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров: учеб.-метод. пособие	Иркутск: ИрГУПС, 2006	286
Л3.3	Минкина Н.И.	Трудовое право: сборник учебно-методических материалов : учебное. [Электронный ресурс] https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570199	Москва ; Берлин : Директ- Медиа, 2019.	100% онлайн
6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн

			обучающегося	
Л4.1	Делегеоз Е.Г., Тюкавкин-Плотников А.А.	Основы трудового права России: учеб. пособие по дисциплине «Трудовое право»	Иркутск: ИрГУПС, 2013	87
Л4.2	Гурова О.А.	Трудовое право: Схемы и определения: учеб.-метод. пособие по дисциплине «Правоведение» для студентов всех специальностей и форм обучения	Иркутск: ИрГУПС, 2004	290
6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»				
Э.1	Официальный интернет-портал правовой информации (http://www.pravo.gov.ru)			
Э.2	Научная электронная библиотека «eLIBRARY.RU» (http://elibrary.ru)			
Э.3	Электронно-библиотечная система (ЭБС) «Университетская библиотека ONLINE» (http://www.biblioclub.ru)			
Э.4	Электронно-библиотечная система (ЭБС) Издательства «Лань» (http://www.e.lanbook.com)			
6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)				
6.3.1 Перечень базового программного обеспечения				
6.3.1.1	Microsoft Windows Professional 10, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01; Microsoft Office Russian 2010, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01; FoxitReader, свободно распространяемое программное обеспечение http://free-software.com.ua/pdf-viewer/foxit-reader/ ; Adobe Acrobat Reader DC свободно распространяемое программное обеспечение https://get.adobe.com/ru/reader/enterprise/ ; Яндекс. Браузер. Прикладное программное обеспечение общего назначения, Офисные приложения, лицензия – свободно распространяемое программное обеспечение по лицензии BSD License			
6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения				
	Не предусмотрено			
6.3.3 Перечень информационных справочных систем				
6.3.3.1	Информационно-правовой портал «Консультант Плюс» (www.consultant.ru)			
6.3.3.2	Информационно-правовой портал «Гарант» (www.garant.ru)			
6.4 Правовые и нормативные документы				
6.4.1	Конвенция № 98 Международной организации труда «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» (принята в г. Женеве 01.07.1949 на 32-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XIX. М., 1960.			
6.4.2	Конвенция № 132 Международной организации труда «Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году)» (принята в г. Женеве 24.06.1970 на 54-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Собрание законодательства РФ. 2011. № 51. Ст. 7451.			
6.4.3	Конвенция № 135 Международной организации труда «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» (заключена в г. Женеве 23.06.1971) // Собрание законодательства РФ. 2011. № 51. Ст. 7449.			
6.4.4	Конвенция № 155 Международной организации труда «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (принята в г. Женеве 22.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Собрание законодательства РФ. 2001. № 50. Ст. 4652.			
6.4.5	Конституция Российской Федерации : принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Собрание законодательства РФ. 2009. № 4. Ст. 445.			
6.4.6	Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (Часть 1). Ст. 3.			
6.4.7	Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.			
6.4.8	Постановление Правительства РФ от 14 ноября 2002 г. № 823 «О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» // Собрание законодательства РФ. 2002. № 47. Ст. 4678.			

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ,

НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
1	Корпуса А, Б, В, Г, Д, Е ИрГУПС находятся по адресу г. Иркутск, ул. Чернышевского, д. 15; корпус Л – по адресу г. Иркутск, ул. Лермонтова, д. 80.
2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов, работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины. Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – А-521.
3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальные залы; – учебные залы вычислительной техники А-401, А-509, А-513, А-516, Д-501, Д-503, Д-505, Д-507.

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки. Обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям (перечисление понятий) и др.
Практическое занятие	Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности. На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины. Особое внимание следует обращать на определение основных понятий дисциплины. Обучающийся должен подробно разбирать примеры, которые поясняют понятия
Самостоятельная работа студентов	Самостоятельная работа студентов направлена на решение следующих задач: - выработку навыков самостоятельного творческого подхода к обобщению, анализу, восприятию, систематизации информации, постановке цели и выбору её достижений; - формирование навыков оценивания своих достижений, планирование развития профессионального пути, карьеры; - формирование навыков использования положений и методов гуманитарных наук при решении социальных и профессиональных задач; - развитие и совершенствование творческих способностей при самостоятельном

	<p>изучении социально значимых проблем, профессиональных задач в современных условиях.</p> <p>Организация самостоятельной работы состоит из нескольких этапов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - составление плана самостоятельной работы студента по дисциплине; - разработка и выдача заданий для самостоятельной работы; - организация консультаций по выполнению заданий для самостоятельной работы; - контроль за ходом выполнения самостоятельной работы студента. <p>Для допуска к экзамену студент должен посетить и активно работать на всех занятиях, выполнить все задания для самостоятельной работ. Экзамен проводится в устной форме в виде собеседования с преподавателем по вопросам.</p>
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины (модуля), размещен в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p>	

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине

Б1.В.ДВ.02.02 Транспортное право

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

Дисциплина «Трудовое право» участвует в формировании компетенций:

ОК-6: готовность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности.

ПК-14: способность организовывать работу малых коллективов исполнителей, находить и принимать управленческие решения в области организации производства и труда, организовывать работу по повышению квалификации персонала

**Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций ОК-6 и ПК-14
при освоении образовательной программы**

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, участвующих в формировании компетенции	Курс изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОК-6	готовность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности	Б2.Б.02(П) Производственная - по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (грузовая)	2	1
		Б1.Б.1.05 Правоведение	4	2
		Б1.В.ДВ.02.01 Правовые основы железнодорожного транспорта	4	2
		Б1.В.ДВ.02.02 Трудовое право	4	2
		Б1.Б.1.37 Транспортное право	5	3
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	6	4
ПК-14	способность организовывать работу малых коллективов исполнителей, находить и принимать управленческие решения в области организации производства и труда, организовывать работу по повышению квалификации персонала	Б.1.Б.1.30 Основы транспортного бизнеса	3	1
		Б.1.Б.1.29 Основы менеджмента	4	2
		Б.1.В.ДВ.02.01 Правовые основы железнодорожного транспорта	4	2
		Б.1.В.ДВ.02.02 Трудовое право	4	2
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	6	3

**Таблица соответствия уровней освоения компетенций ОК-6 и ПК-14
планируемым результатам обучения**

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов дисциплины	Уровни освоения компетенций	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
ОК-6	готовность	Раздел 1. Общая	Минимальный	знать в основном содержание

	использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности	характеристика трудового права Раздел 2. Социальное партнерство в сфере труда. Правовое обеспечение занятости	уровень	основных законодательных актов, регулирующих трудовые отношения
				уметь в основном ориентироваться в системе трудового законодательства (основных законодательных актах), фрагментарно оперировать понятиями и категориями трудового права
				владеть навыками поиска необходимой информацией
		Раздел 3. Трудовой договор Раздел 4. Рабочее время и время отдыха Раздел 5. Нормирование и оплата труда. Охрана труда Раздел 6. Ответственность в трудовом праве Раздел 7. Защита трудовых прав и свобод. Трудовые споры	Базовый уровень	знать в основном нормативные правовые акты и документы, регулирующие отношения в сфере будущей профессиональной деятельности, и их содержание
				уметь в основном ориентироваться в системе источников трудового права, оперировать основными понятиями и категориями трудового права
				владеть в основном навыками практического использования в своей профессиональной деятельности правовых документов, регулирующих трудовые отношения
				знать в полном объеме нормативные правовые акты и документы, регулирующие отношения в сфере будущей профессиональной деятельности, и их содержание
				уметь в полной мере использовать нормативные правовые акты и документы, регулирующие трудовые отношения, в сфере будущей профессиональной деятельности
				владеть в полной мере навыками составления и практического использования в своей профессиональной деятельности правовых документов, регулирующих трудовые отношения
		ПК-14	способность организовывать работу малых коллективов исполнителей, находить и принимать управленческие	Раздел 1. Общая характеристика трудового права Раздел 2. Социальное партнерство в сфере труда.
уметь составлять отдельные кадровые юридические документы, используемые в сфере профессиональной деятельности				
владеть навыками составления отдельных кадровых документов,				

	решения в области организации производства и труда, организовывать работу по повышению квалификации персонала	<p>Правовое обеспечение занятости</p> <p>Раздел 3. Трудовой договор</p> <p>Раздел 4. Рабочее время и время отдыха</p> <p>Раздел 5. Нормирование и оплата труда. Охрана труда</p> <p>Раздел 6. Ответственность в трудовом праве</p> <p>Раздел 7. Защита трудовых прав и свобод. Трудовые споры</p>		сопровождающих процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу	
				Базовый уровень	знать в основном процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации
					уметь в основном составлять кадровые юридические документы, используемые в сфере профессиональной деятельности, в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации
					владеть навыками оформления документации, сопровождающей процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала, в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации
				Высокий уровень	знать в полном объеме процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права
					уметь в полной мере составлять и оформлять кадровые юридические документы, используемые в сфере профессиональной деятельности; вести кадровое делопроизводство в соответствии с действующими нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения
					владеть навыками документального оформления найма, в том числе отбора, приема, аттестации, перевода и перемещения, высвобождения, в том числе увольнения персонала в полном соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; навыками составления и практического использования в своей профессиональной деятельности правовых документов

**Программа контрольно-оценочных мероприятий
за период изучения дисциплины**

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)		Наименование оценочного средства (форма проведения)
1	В период установочной сессии	Текущий контроль	Раздел 1: Общие положения трудового права	ОК-6	Рефераты (письменно), тестирование (письменно)
2		Текущий контроль	Раздел 2: Социальное партнерство в сфере труда. Содействие занятости и трудоустройству	ОК-6 ПК-14	Рефераты (письменно), тестирование (письменно)
3		Текущий контроль	Раздел 3: Трудовой договор	ОК-6 ПК-14	Собеседование (устно), ситуационные задачи (устно, письменно), рефераты (устно, письменно), тестирование (письменно)
4		Текущий контроль	Раздел 4: Рабочее время и время отдыха	ОК-6 ПК-14	Рефераты (письменно), тестирование (письменно)
5		Текущий контроль	Раздел 5. Нормирование и оплата труда. Охрана труда	ОК-6 ПК-14	Рефераты (письменно), тестирование (письменно)
6		Текущий контроль	Раздел 6. Ответственность в трудовом праве	ОК-6 ПК-14	Рефераты (письменно), тестирование (письменно)
7		Текущий контроль	Раздел 7: Защита трудовых прав работника	ОК-6 ПК-14	Собеседование (устно), ситуационные задачи (устно, письменно), рефераты (письменно), тестирование (письменно)
8	За 2 недели до начала сессии	Текущий контроль	Раздел 7: Защита трудовых прав работника	ОК-6 ПК-14	Собеседование (устно), ситуационные задачи (устно, письменно), рефераты (письменно), тестирование (письменно)
9	В период сессии	Промежуточная аттестация – зачет	Разделы 1 - 7	ОК-6 ПК-14	Собеседование (устно), ситуационные задачи (устно, письменно), тест (компьютерные технологии)

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

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания заносятся преподавателем в журнал и учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» (в рамках текущей аттестации) и/или двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено» (в рамках текущей и/или промежуточной аттестации).

Перечень оценочных средств сформированности компетенций представлен в нижеследующей таблице

Перечень оценочных средств сформированности компетенций

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Ситуационная задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины)	Задания для решения ситуационной задачи
3	Реферат	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор реферата раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Темы рефератов
4	Контрольная работа (КР)	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Комплекты контрольных заданий по темам дисциплины
5	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий
6	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий (билетов) к зачету

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета, а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
------------------	---------------------	------------------------------

	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
«зачтено»	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Собеседование

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	В ответе обучающегося отражены основные концепции и теории по данному вопросу, проведен их критический анализ и сопоставление, описанные теоретические положения иллюстрируются практическими примерами и ссылками на нормативные правовые акты. Обучающимся формулируется и обосновывается собственная точка зрения на заявленные проблемы, материал излагается профессиональным языком с использованием соответствующей системы понятий и терминов
«хорошо»	В ответе обучающегося описываются и сравниваются основные современные концепции и теории по данному вопросу, описанные теоретические положения иллюстрируются практическими примерами, обучающимся формулируется собственная точка зрения на заявленные проблемы, однако он испытывает затруднения в ее аргументации. Материал излагается профессиональным языком с использованием соответствующей системы понятий и терминов
«удовлетворительно»	В ответе обучающегося отражены лишь некоторые современные концепции и теории по данному вопросу, анализ и сопоставление этих теорий не проводится. Обучающийся испытывает значительные затруднения при иллюстрации теоретических положений практическими примерами и ссылками на нормативные правовые акты. У обучающегося отсутствует собственная точка зрения на заявленные проблемы. Материал излагается профессиональным языком с использованием соответствующей системы понятий и терминов
«неудовлетворительно»	Ответ обучающегося не отражает современные концепции и теории по данному вопросу. Обучающийся не может привести практических примеров. Материал излагается «житейским» языком, не используются понятия и термины соответствующей научной области. Ответ отражает систему «житейских» представлений обучающегося на заявленную проблему, обучающийся не может назвать ни одной научной теории, не дает определения базовым понятиям

Ситуационная задача

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Правильное решение кейса, подробная аргументация обучающимся своего решение, хорошее знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
«хорошо»	Правильное решение кейса, достаточная аргументация обучающимся своего решение, определённое знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
«удовлетворительно»	Частично правильное решение кейса, недостаточная аргументация обучающимся своего решение, со ссылками на норму закона
«неудовлетворительно»	Неправильное решение кейса, отсутствие у обучающегося необходимых знание теоретических аспектов решения кейса

Реферат

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы
«хорошо»	Основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы
«удовлетворительно»	Имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод
«неудовлетворительно»	Тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы. Реферат обучающимся не представлен

Контрольная работа

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание контрольной работы. Показал отличные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Контрольная работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«хорошо»	Обучающийся выполнил задание контрольной работы с небольшими неточностями. Показал хорошие знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении контрольной работы
«удовлетворительно»	Обучающийся выполнил задание контрольной работы с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления контрольной работы имеет недостаточный уровень
«неудовлетворительно»	Обучающийся не полностью выполнил задания контрольной работы, при этом проявил недостаточный уровень знаний и умений

Тестирование

Критерии и шкала оценивания текущего контроля

Шкала оценивания	Критерии оценивания	
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»		Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»		Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования

«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования
-----------------------	--------------	---

Промежуточная аттестация в форме зачета:

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 70 % и более тестовых заданий при прохождении тестирования
«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

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 Типовые вопросы для собеседования

Вопросы для собеседования выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов вопросов для собеседования.

Раздел 2. Социальное партнерство в сфере труда. Содействие занятости и трудоустройству

1. История развития социального партнерства в России и за рубежом.
2. Формы социального партнерства.
3. Коллективный договор.
4. Социально-партнерские соглашения.
5. Участие работников в управлении предприятием: российский и зарубежный опыт
6. Правовой статус занятых граждан
7. Правовой статус безработных.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

1. Виды рабочего времени.
2. Режимы рабочего времени.
3. Сверхурочная работа.
4. Перерывы в работе.
5. Выходные и праздничные дни
6. Отпуска

3.2 Типовые ситуационные задачи

Варианты ситуационных задач выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типового варианта ситуационных задач по темам, предусмотренным рабочей программой.

Образец типовых ситуационных задач

Раздел 1. Общая характеристика трудового права

Ситуационная задача 1. После окончания школы самая активная участница театрального кружка, любимица всей школы Наташа Зайцева пыталась поступить в театральный институт, но неудачно. Нигде не работая, она занималась чтением книг, прослушиванием музыки, танцами. Родители пытались устроить ее почтальоном,

работником Сбербанка по выплате пенсий. Однако она каждый раз отказывалась, отвечая, что согласно Конституции, труд в нашей стране свободен и добровольен, и каждый вправе выбирать себе профессию. Кроме того, в России запрещен принудительный труд.

Кто прав в данной ситуации: Наташа или ее родители?

Ситуационная задача 2. Сергеева договорилась с директором магазина о зачислении на работу в качестве кассира и передала ему свою трудовую книжку. Когда она на следующий день вышла на работу, ей сказали, что принять ее не могут, потому что за последний год она сменила два места работы.

Правомерен ли отказ?

Ситуационная задача 3. Антонов, имеющий собственную сапожную мастерскую, зарегистрировал себя в качестве частного предпринимателя, без образования юридического лица. Со временем, в связи с увеличением объема работ, он стал привлекать к работе наемных работников для выполнения индивидуальных заказов клиентов.

Определите характер отношений Антонова с привлекаемыми им к работе лицами?

Ситуационная задача 4. Г. с 16.10.2008 года работала в должности спасателя поисково-спасательного отделения – Воркутинская региональная поисково-спасательная база ФГУ «Северо-Западный авиационный поисково-спасательный центр». Г. уволена по пункту 11 части 1 ст. 77 ТК РФ – нарушение установленных Трудовым кодексом правил заключения договора.

Не согласившись с произведенным увольнением, Г. обратилась в суд с исковыми требованиями к Федеральному государственному учреждению «Северо-Западный авиационный поисково-спасательный центр», в которых просила восстановить ее на работе взыскать средний заработок за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда в сумме 25 000 рублей. Истица полагала увольнение незаконным, поскольку в Постановлении Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» не содержится ограничения в применении труда женщин по специальности «спасатель», в связи с чем она расценивает действия ответчика в отношении нее как дискриминацию по половому признаку.

Почему суд в удовлетворении исковых требований отказал?

Ситуационная задача 5. Открытое акционерное общество по производству фанеры и древесно-стружечных плит «Фанплит» обратилось с заявлением в Арбитражный суд о признании незаконным решения Регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации об отказе в установлении скидки к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2010 год.

Решением Арбитражного суда удовлетворении заявленного требования отказано. Почему?

Ситуационная задача 6. Государственное учреждение – Иркутское региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации Филиал № 13 обратилось в Арбитражный суд Иркутской области с заявлением к администрации Усть-Кутского муниципального образования о взыскании пени за несвоевременную уплату страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в размере 1 195 рублей 26 копеек.

Решением Арбитражного суда Иркутской области заявленные требования удовлетворены. Обоснуйте решение суда.

Раздел 2. Социальное партнерство в сфере труда. Правовое обеспечение занятости
Ситуационная задача 1. Гражданин Н.И. Гуцин обратился с жалобой в Конституционный суд РФ, требуя признать себя безработным. Заявитель оспаривает пункт ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», согласно которому занятыми признаются граждане, являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), не имеющих имущественных прав в отношении этих организаций.

Н.И. Гуцин был уволен из ООО «ВладКранПрибор» по основанию, предусмотренному п. 2 ч. п. 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с сокращением штата работников организации), и Приказом государственного учреждения «Центр занятости населения» признан безработным с назначением пособия по безработице. Однако после того как было установлено, что Н.И. Гуцин является участником ООО «Конструкторское бюро», ГУ «Центр занятости населения», ссылаясь на аб. 10 ст. 2 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» сняло его с учета в качестве безработного и отменило решение о назначении, размере и сроках выплаты ему пособия по безработице.

Какое решение примет суд?

Ситуационная задача 2. В своей жалобе в Конституционный Суд Российской Федерации гражданин Г.Н. Рудой отмечает, что не может считаться подходящей работа, если предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы; для граждан, среднемесячный заработок которых превышал величину прожиточного минимума трудоспособного населения, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке, подходящей не может считаться работа, если предлагаемый заработок ниже величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации. По мнению заявителя, данное законоположение позволяет органам службы занятости предлагать ему для трудоустройства работу с заработком ниже величины прожиточного минимума, чем противоречит Конституции Российской Федерации.

Какое определение будет вынесено конституционным судом РФ?

Ситуационная задача 3. Л.В. Хорхордина имела с декабря 2005 года статус адвоката и осуществляла адвокатскую деятельность в форме адвокатского кабинета. Решением Совета адвокатской палаты Оренбургской области от 14 июля 2009 года ее статус адвоката был прекращен. С 18 ноября 2009 года заявительнице, признанной в установленном порядке безработной, было назначено пособие по безработице в размере минимальной величины пособия по безработице, увеличенной на размер районного коэффициента, выплата которого ей производилась до 22 марта 2010 года - дня снятия с учета в качестве безработной в связи с трудоустройством (поступлением на работу). В назначении Л.В. Хорхординой пособия в процентном отношении к среднему заработку, исчисленному за последние три месяца по последнему месту работы было отказано на том основании, что она не относится к числу лиц, уволенных из организаций или от индивидуального предпринимателя, и потому порядок исчисления размера пособия при определении размера полагающегося ей пособия не может быть применен.

Хорхордина Л.В. обратилась с жалобой в Конституционный суд РФ на нарушение ее конституционных прав.

Какое решение вынесет Конституционный суд?

Раздел 3. Трудовой договор

Ситуационная задача 1. В Советском Союзе существовало Министерство пищевой промышленности, которое, в частности, утверждало рецепты тортов. Руководство кондитерской фабрики «Большевичка» внедрило без согласования с указанным Министерством в производство новый рецепт торта под названием «Эксперимент». Когда об этом стало известно в министерстве, руководитель кондитерской фабрики был вызван «на ковер». В оправдание своих действий он привел следующие аргументы: а) торт очень вкусный и ему самому очень нравится; б) он и его семья постоянно потребляют этот торт и пока все живы и здоровы; в) торт пользуется особой популярностью у покупателей. Однако аргументы не произвели должного впечатления, и руководитель фабрики был освобожден от должности.

Справедливо и законно ли было принято решение об увольнении директора кондитерской фабрики? Ознакомьтесь со статьей 81 ТК РФ и подберите основания увольнения.

Ситуационная задача 2. Калинина И.Ю. обратилась в суд с иском к ОАО «Банк ЗЕНИТ» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, ссылаясь на то, что работала у ответчика в должности <...> с 12 декабря 2007 года. 7 августа 2009 года она была уволена с работы по основанию, предусмотренному п. 7 ст. 77 Трудового кодекса РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора). По мнению истца, фактически имело место не изменение определенных сторонами условий трудового договора, а изменение ее трудовой функции, в связи с чем увольнение является незаконным.

Решением суда в удовлетворении заявленных исковых требований Калининой И.Ю. отказано.

Почему суд счел возможным отказ в предъявленных требованиях?

Ситуационная задача 3. Освобожденный от производственной работы председатель профсоюзного органа предприятия был вынужден прекратить свою общественную деятельность в связи с ликвидацией предприятия. По той же причине не было предоставлено ему работу, равноценную той, которую он исполнял до избрания в профсоюзный орган.

Обязан ли в этом случае соответствующий профсоюз предоставить ему работу или оказать иную помощь, если у ликвидированного предприятия нет правопреемника?

Ситуационная задача 4. В автотранспортное предприятие с просьбой о приеме на работу обратились: Александров – водителем автобуса; Шмелева – бухгалтером; Поляков – работником службы охраны предприятия; Громова – поваром столовой; Реутова, закончившая среднюю школу, - секретарем.

Какие документы необходимо предоставить указанным лицам?

Ситуационная задача 5. Бухгалтер Смирнова была уволена по собственному желанию на основании поданного ею заявления. Через 5 дней она обратилась в юридическую консультацию за советом к адвокату. На приеме объяснила, что подача заявления была вынужденной, т.к. директор угрожал увольнением за систематическое неисполнение трудовых обязанностей. Из-за неприязненного отношения директор объявил ей за последние 3 месяца два выговора, даже не приняв объяснений, хотя она проработала на предприятии 15 лет без всяких замечаний.

Как вы думаете, кто прав в данной ситуации? Что может посоветовать сделать ей адвокат?

Ситуационная задача 1. Сантехник строительной организации Рачков был уволен за то, что он находясь в нетрезвом состоянии, учинил дебош в общежитии, где проживал.
Законно ли его увольнение?

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

Ситуационная задача 1. По просьбе продавца Малышевой директор магазина утвердил ее рабочий день с 8.00 до 20.00 часов (время работы магазина) без выходных. Свою просьбу Малышева мотивировала тем, что она одна воспитывает дочь-студентку. Поскольку за обучение дочери приходится платить 100 тысяч рублей в год, Малышева заинтересована в том, чтобы зарабатывать как можно больше.

Не нарушает ли данный договор трудовое законодательство?

Ситуационная задача 2. В связи с экономическим кризисом, падением покупательной способности населения и соответственно резким уменьшением объема продаж и прибыли, получаемой магазином, директор издал новый локальный нормативный правовой акт «О предоставлении отпусков работникам магазина», согласно которому отменяются все очередные оплачиваемые отпуска, однако неоплачиваемые отпуска могут предоставляться в неограниченном количестве.

Можно ли данный нормативный акт признать законным?

Раздел 5. Нормирование и оплата труда. Охрана труда

Ситуационная задача 1. Нина Иванова, не поступив после школы в медицинский институт, устроилась лаборантом в этот же институт на кафедру анатомии. При поступлении на работу ее предупредили, что заработная плата по данной должности составляет 3000 рублей. Однако у института очень мало денег (даже нечем платить за электроэнергию) и поэтому администрация может назначить Нине заработную плату только в половинном размере, т.е. 1500 рублей.

Законно ли решение администрации?

Ситуационная задача 2. В своей жалобе в Конституционный Суд Российской Федерации гражданин А.А. Мельников, для которого был установлен сменный режим работы, предусматривавший работу в нерабочие праздничные дни, просит признать не соответствующей Конституции Российской Федерации статью 112 Трудового кодекса Российской Федерации, закрепляющую перечень нерабочих праздничных дней, порядок оплаты труда за работу в такие дни, включая порядок определения ее размера, и правила переноса выходных дней, если они совпадают с нерабочими праздничными днями.

Как утверждает в жалобе, суд общей юрисдикции, руководствуясь оспариваемой нормой при разрешении дела А.А. Мельникова, указал, что в отношении работников, выполняющих работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, механизм переноса выходных дней при их совпадении с нерабочими праздничными днями не применяется, чем, по мнению заявителя, нарушается принцип равенства, а также его право на отдых (статьи 19 и 37 Конституции Российской Федерации).

Почему Конституционный Суд РФ вынес Определение «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Мельникова Александра Анатольевича на нарушение его конституционных прав статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации»?

Ситуационная задача 3. После окончания смены бригада слесарей отправилась по домам. Но на территории завода слесарь Прокопьев Р.К. поскользнулся и сломал ногу. Предприятие выплатило Прокопьеву Р.К. только пособие по временной нетрудоспособности.

Законно ли его требование к предприятию об оплате лечения в связи с получением производственной травмы?

Ситуационная задача 4. Максим Пронин шел с вечеринки. На улице был гололед. Нечаянно поскользнувшись, Максим упал и сломал ногу. В больнице, куда доставили пострадавшего, обнаружили, что он был пьян. Ему выписали больничный лист, указав, что он находился в состоянии алкогольного опьянения. Администрация, куда был предъявлен документ для оплаты, отказалась оплачивать пособие по временной нетрудоспособности.

Законны ли действия администрации?

Раздел 6. Ответственность в трудовом праве

Ситуационная задача 1. Лаборанту класса биологии Сидорову директор школы объявил выговор за невыполнение им своих трудовых обязанностей, которые, по мнению директора, заключались в следующем: Сидоров отказался остаться после работы для того, чтобы помочь провести районную олимпиаду по биологии, ежегодно проходившую в данной школе.

Законно ли наказали Сидорова?

Ситуационная задача 2. Буфетчица Баженова не явилась на завод по той причине, что она, следуя на работу, стала очевидцем аварии. Работники полиции привлекли ее в качестве понятой. Директор завода уволил Баженову за прогул, указав, что она, прежде чем соглашаться давать показания, должна была тщательно взвесить положительные последствия этого (помощь полиции в расследовании причин аварии) и отрицательные последствия своих действий (голодными на весь день остались несколько сот сотрудников завода).

Законно ли поступил директор школы?

Ситуационная задача 3. Заводской библиотекарь Шумилова была уволена за систематическое нарушение трудовых обязанностей, которое выражалось в том, что она неправильно вела себя в коллективе (обо всех говорила только плохо, сплетничала), а также грубо относилась к читателям, по случаю чего директор библиотеки ее неоднократно предупреждал.

Законно ли увольнение?

Ситуационная задача 4. Курьер службы доставки Сергеев А.В. по служебной необходимости использовал личный автомобиль. Когда он обратился к директору предприятия с заявлением о возмещении расходов, понесенных им в ходе доставки товара клиентам, то получил отказ.

Обоснованно ли директор отказал Сергееву А.В.?

Вправе ли Сергеев привлечь работодателя к материальной ответственности?

Раздел 7. Защита трудовых прав и свобод. Трудовые споры

Ситуационная задача 1. Работодатель обратился в прокуратуру с просьбой принести в суд заявление о прекращении деятельности профсоюза, созданного на его предприятии. При этом он ссылаясь на то, что профсоюзная организация вмешивается в процесс решения администрацией кадровых вопросов, в частности, касающихся заключения трудовых договоров с поступающими на работу, а также в процесс перевода и увольнения отдельных работников.

Какой ответ должен дать прокурор?

Ситуационная задача 2. На карбюраторном заводе было организовано три профсоюза: профсоюз «Единство», Независимый профсоюз и профсоюз «Молодость России». Условия работы на заводе оставляли желать лучшего: 1) довольно часто случались перебои с поставкой материалов, приходилось простаивать, а оттого заработная плата была низкой; 2) давно не обновляли спецодежду; 3) питание в столовой было невкусным и однообразным, что рабочие предпочитали приносить с собой обеды из дома и съесть их на рабочем месте в антисанитарной обстановке. Профсоюзы неоднократно обращали внимание администрации на плохие условия труда, но ровным счетом ничего не менялось.

Профсоюз «Молодость России», считая, что все это – результат бездеятельности администрации, предложил другим профсоюзам организовать забастовку. Однако у тех был более спокойный, мирный взгляд по данному вопросу. Тогда профсоюз «Молодость России» призвал всех работников предприятия к забастовке и начал в связи с этим подготовительные мероприятия, в частности, вывесил объявление о созыве собрания работников всего предприятия с целью письменного выдвижения требований к администрации. Другие профсоюзные объединения этим были крайне удивлены и не понимали, как профсоюз «Молодость России» может призывать к забастовке членов других профсоюзов.

Как вы думаете, вправе ли был так поступать профсоюз «Молодость России»?

3.3 Темы рефератов

Темы рефератов выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов тем рефератов.

Раздел 5. Нормирование и оплата труда. Охрана труда

1. Системы и формы оплаты труда.
2. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.
3. Гарантии при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки и переезде на работу в другую местность.
4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования.
5. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
6. Права и обязанности работодателя в области охраны труда.
7. Права и обязанности работника в области охраны труда.
8. Расследование, оформление (рассмотрение), учет микроповреждений (микротравм), несчастных случаев.

3.4 Примеры контрольных заданий по вариантам (контрольная работа)

Варианты контрольных работ выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов контрольных работ.

Вариант 1.

Теоретические вопросы

- 1) Совместительство
- 2) Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями

Задания

1. Электромонтеры Свистунов и Никитин за три часа до окончания рабочего дня прекратили работу, и пошли в винный магазин. Купив бутылку водки, распили ее, после чего Свистунов пошел домой, а Никитин вернулся на работу, где его и обнаружил управляющий АО «Луч». Через два дня после дачи письменных объяснений они были уволены за появление на работе в нетрезвом состоянии.

Каковы условия правомерности увольнения по данному основанию? Решите дело.

2. Приказом ректора экономического университета от 4 апреля 2006 г. Задорнова была освобождена от занимаемой должности заведующей кафедрой иностранных языков по п.8 ст. 81 ТК РФ за совершение аморальных проступков, несовместимых с продолжением работы в указанной должности. Этим же приказом она была принята на работу доцентом кафедры иностранных языков с 5 апреля 2006 г.

Не согласившись с приказом, Задорнова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Решением суда в иске отказано. Суд указал, что Задорнова систематически оскорбляла работников кафедры различными неприличными словами, унижая их честь и достоинство, в связи с чем руководство университета правильно признало ее поведение несовместимым с дальнейшей работой заведующей кафедрой и правильно расторгло с ней трудовой договор по п.8 ст. 81 ТК РФ.

Проанализируйте приказ ректора университета и решение суда.

3. Редькин работал транспортировщиком боя стекла на заводе технического стекла. Согласно медицинскому заключению, в котором было указано, что данная работа ему противопоказана по состоянию здоровья, он был переведен на другую работу – слесарем.

Редькин от перевода отказался и на новую работу не вышел, в связи с чем был уволен за прогул. Он обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Каким должно быть решение суда? Как разрешить данный конфликт?

Вариант 2.

Теоретические вопросы

- 1) Сверхурочная работа
- 2) Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

Задания

1. Электрослесарь домостроительного комбината Земцов по просьбе своего приятеля Жаркова, работающего в другом цехе этого же комбината, отправился с ним на его рабочее место, чтобы вместе отремонтировать станок, на котором работал Жарков. Ремонт затянулся на всю вторую половину рабочего дня, Земцов после обеда на своем рабочем месте не появлялся.

На следующий день начальник цеха потребовал от Земцова письменное объяснение о причинах отсутствия в течение четырех часов на своем рабочем месте. Земцов написал все, как было. Через три дня по комбинату был издан приказ об увольнении Земцова за прогул.

Законен ли этот приказ? Решите дело.

2. Кладовщик Михайлов, с которым был заключен договор о полной материальной ответственности, решил после работы выточить в цехе на токарном станке деталь для своего автомобиля. Не умея пользоваться станком, он сломал его. Работодатель удержал

из заработной платы Михайлова полную стоимость ремонта станка - 4200 руб., а также неполученные доходы в размере 1800 руб. Среднемесячная заработная плата Михайлова составляет 3900 руб.

Каковы условия привлечения работника к материальной ответственности? Каков порядок определения размера ущерба и порядок его возмещения? Правильно ли решение работодателя? Какой орган вправе рассмотреть данный спор?

3. Предприниматель без образования юридического лица, он же директор магазина «Электротовары», Потапов постановлением государственного инспектора труда оштрафован на 10 минимальных заработков за несоблюдение письменной формы трудовых договоров и отсутствие регистрации договоров в органах местного самоуправления.

Потапов обжаловал это постановление в прокуратуру района, указав, что инспекция не вправе проводить проверки предпринимателей в течение первых трех лет с момента их регистрации. Потапов же работает в бизнесе первый год.

Какой ответ должна дать прокуратура? Прав ли Потапов? Дайте обоснованное решение.

Вариант 3

Теоретические вопросы

- 1) Режим ненормированного рабочего дня
- 2) Особенности регулирования труда государственных гражданских служащих

Задания

1. Жулин поступил на завод в качестве инженера отдела главного технолога. Через год в связи с образованием на заводе отдела НОТ он был направлен в новый отдел на такую же должность. Жулин обжаловал приказ работодателя, поскольку согласия на перевод не давал. Директор завода, мотивируя свои действия, объяснил, что, во-первых, перевод Жулина вызван производственной необходимостью, а, во-вторых, это, собственно, не перевод на другую работу, а простое перемещение Жулина из одного отдела в другой, которое не вызывает изменения его специальности и должности. Не отражается это и на его зарплате.

Что такое перевод на другую работу? Чем он отличается от перемещения? Какой орган должен разрешить данный спор? Какое решение он должен вынести?

2. Савельев был принят на сезонную работу в леспромхоз с 4 мая. 27 июля он подал заявление на увольнение по собственному желанию. Работодатель отказался уволить его 31 июля, как этого хотел он, и потребовал продолжения работы. 31 июля Савельев работу прекратил, а 6 августа работодатель уволил его за прогул.

Савельев обратился в суд с иском об изменении формировки увольнения.

На основании каких норм права суд должен вынести решение? Дайте характеристику общим и специальным нормам применительно к данному делу.

3. Слесарь-монтажник Коробченко, заканчивая крепление площадки мостового крана, получил серьезный ожог руки в результате небрежного выполнения сварочных работ. Руководитель организации отказался расследовать и учитывать этот несчастный случай, поскольку он произошел во время обеденного перерыва, когда работник не должен был исполнять свои трудовые обязанности и находиться на своем рабочем месте.

Прав ли руководитель? Дайте обоснованный ответ.

3.5 Типовые контрольные задания для тестирования

Структура фонда тестовых заданий по дисциплине «Трудовое право»

Компетенция	Тема в соответствии с РПД/РПП (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ОК-6 готовность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности	Раздел 1. Общая характеристика трудового права	1 Понятие, предмет, метод, принципы трудового права. Источники трудового права	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		2 Принципы трудового права. Система источников трудового права	Умение	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		3 Система источников трудового права	Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
ОК-6 готовность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности ПК-14 способность организовывать работу малых коллективов исполнителей, находить и принимать управленческие решения в области организации производства и труда, организовывать работу по повышению квалификации персонала	Раздел 2. Социальное партнерство в сфере труда. Правовое обеспечение занятости	1 Система социального партнерства. Формы государственного регулирования отношений в сфере обеспечения занятости и трудоустройства	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		2 Система государственных органов, регулирующих отношения в сфере занятости, их компетенция. Формы Коллективный договор. Соглашения	Умение	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		3 Коллективный договор. Соглашения	Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
ОК-6 готовность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности ПК-14 способность организовывать	Раздел 3. Трудовой договор	1 Понятие, признаки, элементы, стороны трудового договора. Заключение, изменение, прекращение трудового договора	Знание	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ
		2 Содержание трудового договора. Заключение, изменение, прекращение трудового договора	Умение	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ

<p>ь работу малых коллективов исполнителей, находить и принимать управленческие решения в области организации производства и труда, организовывать работу по повышению квалификации персонала</p>		<p>3 Заключение, изменение, прекращение трудового договора</p>	<p>Действие</p>	<p>3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ</p>
<p>ОК-6 готовность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности</p> <p>ПК-14 способность организовывать работу малых коллективов исполнителей, находить и принимать управленческие решения в области организации производства и труда, организовывать работу по повышению квалификации персонала</p>	<p>Раздел 4. Рабочее время и время отдыха</p>	<p>1 Понятие, виды, режимы рабочего времени. Понятие, виды времени отдыха</p>	<p>Знание</p>	<p>6– ОТЗ 6 – ЗТЗ</p>
		<p>2 Режимы рабочего времени. Сверхурочная работа. Виды времени отдыха</p>	<p>Умение</p>	<p>3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ</p>
		<p>3 Сверхурочная работа. Отпуска</p>	<p>Действие</p>	<p>3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ</p>
<p>ОК-6 готовность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности</p> <p>ПК-14 способность организовывать работу малых коллективов исполнителей, находить и принимать</p>	<p>Раздел 5. Нормирование и оплата труда. Охрана труда</p>	<p>1 Нормирование труда. Оплата труда. Охрана труда</p>	<p>Знание</p>	<p>5– ОТЗ 5 – ЗТЗ</p>
		<p>2 Нормирование труда. Оплата труда. Расследование несчастных случаев</p>	<p>Умение</p>	<p>3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ</p>
		<p>3 Расследование несчастных случаев</p>	<p>Действие</p>	<p>3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ</p>

управленческие решения в области организации производства и труда, организовывать работу по повышению квалификации персонала				
<p>ОК-6 готовность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности</p> <p>ПК-14 способность организовывать работу малых коллективов исполнителей, находить и принимать управленческие решения в области организации производства и труда, организовывать работу по повышению квалификации персонала</p>	Раздел 6. Ответственность в трудовом праве	1 Дисциплинарная ответственность. Материальная ответственность	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		2 Процедура привлечения к дисциплинарной ответственности. Процедура привлечения к материальной ответственности	Умение	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		3 Дисциплинарное расследование	Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
<p>ОК-6 готовность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности</p> <p>ПК-14 способность организовывать работу малых коллективов исполнителей, находить и принимать управленческие решения в области организации производства и</p>	Раздел 7. Защита трудовых прав и свобод. Трудовые споры	1 Система органов, обеспечивающих защиту трудовых прав и свобод. Способы и формы защиты индивидуальных и коллективных трудовых прав работников. Трудовые споры	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		2 Процедура защиты индивидуальных трудовых прав. Процедура защиты коллективных трудовых прав	Умение	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		3 Защита трудовых прав и свобод КТС. Административная защита трудовых прав и свобод. Защита трудовых	Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ

труда, организовыват ь работу по повышению квалификации персонала		прав и свобод в суде		
			Итого	80 – ОТЗ 80 – ЗТЗ

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Образец типового варианта итогового теста,
предусмотренного рабочей программой дисциплины

1. Вставить недостающее слово (в виде цифры). Работодатели обязаны предоставить уполномоченному органу по вопросам занятости информацию о массовом высвобождении работников не менее чем за _____ месяц(а, ев)

2. Выбрать правильный ответ. К существенным условиям трудового договора относятся:

- а) место работы,
- б) трудовая функция,
- в) оплата труда,
- г) условие об испытании,
- е) условие о неразглашении охраняемой законом тайны.

3. Вставить недостающее слово (в виде цифры). Срочные трудовые договоры могут заключаться на срок не более _____ лет.

4. Выбрать правильный ответ. По общему правилу трудовой договор вступает в силу:

- а) со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено нормативными актами или трудовым договором,
- б) со дня фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя,
- в) со дня, определенного трудовым договором.

5. Выбрать правильные ответы. Переводом на другую работу считается:

- а) поручение другой работы, не обусловленной трудовым договором,
- б) поручение работы, при выполнении которой изменяется размер заработной платы, льгот, иные существенные условия труда, обусловленные при заключении трудового договора,
- в) изменение места работы, обусловленного трудовым договором,
- г) изменение рабочего места.

6. Вставить недостающее слово (в виде цифры). Временный, сезонный работники обязаны предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора в письменной форме за _____ дня(дней);

7. Дать определение. Перемещение – это _____.

8. Установите соответствие между причиной и основанием прекращения трудового договора:

Причина	Основание
а) прогул	1) расторжение трудового договора по инициативе работника
б) нарушение работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора	2) расторжение трудового договора по инициативе работодателя
в) призыв работника на военную службу	3) прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон
г) неудовлетворительном результате испытания при устройстве на работу	

9. Установите соответствие между примером и видом рабочего времени:

Пример	Вид рабочего времени
а) рабочее время для работников в возрасте до шестнадцати лет	1) нормальная продолжительность рабочего времени
б) рабочее время для полностью дееспособных и трудоспособных работников	2) сокращенная продолжительность рабочего времени
в) рабочее время для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет	3) неполное рабочее время
г) рабочее время, устанавливаемое по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением	

10. Вставить недостающее слово (в виде цифры). Предельное количество сверхурочных часов составляет не более _____ часов в год

11. Вставить недостающие слова (в виде цифр). Ограничение сверхурочных работ составляет на каждого работника не более _____ часов в течение _____ дней подряд;

12. Вставить недостающее слово (в виде цифры). Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее _____ календарных дней(ень)

13. Выбрать правильный ответ. Заработная плата – это:

- а) вознаграждение за труд работника
- б) компенсация за труд работника
- в) публичное признание заслуг работника

14. Выбрать правильные ответы. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия в следующих случаях:

- а) для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия,
- б) для предотвращения несчастного случая, уничтожения или порчи имущества,

- в) для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации;
- г) в связи с производственной необходимостью.

15. Выбрать правильные ответы. Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания в соответствии со ст. 192 ТК РФ:

- а) замечание,
- б) предупреждение,
- в) строгий выговор,
- г) предупреждение о неполном служебном соответствии,
- д) увольнение.

16. Вставить недостающее слово (в виде цифры). Дисциплинарное взыскание применяется не позднее _____ месяца(ев) со дня обнаружения проступка.

17. Вставить недостающее слово (в виде цифры). Для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее _____ человек(а).

18. Выбрать правильный ответ. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в размере:

- а) полного размера вреда по рыночным ценам;
- б) в натуральной форме (путем передачи аналогичного имущества);
- в) половины стоимости имущества;
- г) трех среднемесячных заработков работника.

3.6 Перечень теоретических вопросов к зачету (для оценки знаний)

1 Трудовое право как отрасль российского права. Сфера действия трудового права. Соотношение трудового права со смежными отраслями.

2 Предмет трудового права. Метод трудового права.

3 Роль и функции трудового права.

4 Понятие источников трудового права и их система. Особенности системы источников трудового права. Классификация источников трудового права.

5 Понятие и значения основных принципов правового регулирования труда. Содержание принципов и их конкретизация в трудовом законодательстве.

6 Понятие и виды субъектов трудового права, их правовой статус. Гражданин (работник) как субъект трудового права. Работодатель как субъект трудового права. Профсоюз как субъект трудового права.

7 Общие понятия социального партнерства. Общая характеристика законодательства о социальном партнерстве.

8 Стороны, органы, система и формы социального партнерства. Трехстороннее генеральное партнерское соглашение.

9 Коллективный трудовой договор.

10 Понятие трудового договора. Значение трудового договора.

11 Стороны трудового договора.

12 Содержание трудового договора.

13 Виды трудовых договоров и особенности отдельных видов договоров.

14 Порядок заключения трудового договора.

15 Испытание при приеме на работу.

16 Основания прекращения трудового договора.

- 17 Увольнение по инициативе работника.
- 18 Основания увольнения по инициативе администрации.
- 19 Дополнительные основания увольнения некоторых категорий работников.
- 20 Понятие рабочего времени, его правовое ограничение и виды.
- 21 Режим и учет рабочего времени: нормированное и ненормированное рабочее время; нормальное, сокращенное и неполное рабочее время.
- 22 Сверхурочная работа.
- 23 Понятие и виды времени отдыха.
- 24 Отпуска: понятие и виды отпусков, их продолжительность.
- 25 Порядок предоставления отпусков, их суммирование.
- 26 Понятие заработной платы. Методы ее правового регулирования.
- 27 Установление заработной платы. Тарифная система и ее элементы.
- 28 Системы и формы заработной платы.
- 29 Оплата при отклонениях от нормальных условий труда. Гарантии и компенсации.
- 30 Компенсационные выплаты и другая правовая охрана заработной платы.
- 31 Понятие и значение дисциплины труда. Методы ее обеспечения.
- 32 Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка.
- 33 Основные трудовые обязанности работника и работодателя (администрации).
- 34 Меры поощрения за успехи в труде.
- 35 Дисциплинарный проступок. Дисциплинарная ответственность и ее виды.
- 36 Меры дисциплинарного взыскания и порядок их применения.
- 37 Понятие, содержание и значение охраны труда.
- 38 Принципы охраны труда.
- 39 Право работника на охрану труда, его гарантии и обязанности работодателя по его обеспечению.
- 40 Организация охраны труда, ее органы. Обеспечение охраны труда.
- 41 Правила по технике безопасности и производственной санитарии. Система стандартов безопасности труда.
- 42 Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
- 43 Правила особой охраны труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Правила особой охраны труда молодежи и лиц с пониженной трудоспособностью.
- 44 Понятие защиты трудовых прав работников и ее способы.
- 45 Защита профсоюзами трудовых прав работников.
- 46 Самозащита работниками трудовых своих трудовых прав.
- 47 Понятие материальной ответственности по трудовому праву, ее значение.
- 48 Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный производству, ее основания и условия.
- 49 Виды и пределы материальной ответственности работника.
- 50 Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику, и ее виды.
- 51 Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику трудовым увечьем или иным повреждением здоровья.
- 52 Материальная ответственность работодателя за вред в связи с нарушением им права на труд работника.
- 53 Понятие и виды трудового спора.
- 54 Индивидуальные трудовые споры: понятие и порядок рассмотрения.
- 55 Рассмотрение трудовых споров в КТС.
- 56 Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах.
- 57 Коллективные споры: понятие и порядок рассмотрения.
- 58 Порядок разрешения коллективного трудового спора: примирительные процедуры.

- 59 Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.
60 Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.
61 Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.
62 Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора.

3.7 Примеры типовых простых практических заданий к зачету (для оценки умений)

Практическое задание 1. Директор завода заявил работникам, имеющим акции этого завода, что они стали его совладельцами и в связи с этим трудовое законодательство на них не распространяется.

Прав ли директор? В каких отношениях состоят работники с заводом?

Практическое задание 2. В результате схода снежной лавины было существенно повреждено полотно железной дороги. Начальник станции издал приказ о переводе всего инженерно – технического персонала на работы по расчистке участка дороги, прилегающего к станции. Часть работников отказались от такого перевода, мотивируя тем, что они заключили трудовой договор о другой работе, а расчищать пути не их функция.

Правомерны ли действия начальника станции? Как осуществляется перевод на другую работу по производственной необходимости?

Практическое задание 3. В связи с резким уменьшением объема работ в организации издали приказ о переходе на неполную (24 – часовую) рабочую неделю с пропорциональным уменьшением размеров заработной платы. ряд работников не согласился с таким приказом и стали требовать уволить их по сокращению штатов, поскольку в организации мало работы.

Как должен действовать в данной ситуации руководитель организации? Дайте ответ в соответствии с трудовым законодательством.

Практическое задание 4. Технолог Коробов подал заявление об увольнении по собственному желанию. В связи с этим 6 мая был издан приказ об освобождении его от работы с 20 мая. Однако 12 мая Коробов обратился в отдел кадров с заявлением, в котором просил считать его просьбу об увольнении по собственному желанию недействительной, так как у него изменились обстоятельства и он решил продолжать работать на заводе.

Руководство уволило Коробова, ссылаясь на то, что приказ о его увольнении уже был издан, и, кроме того, заводом уже подписан трудовой договор с женщиной, являющейся матерью – одиночкой, согласно которому она должна приступить к работе с 20 мая.

Правильны ли действия руководства завода? Обоснуйте ответ.

Практическое задание 5. Технолог Аничкин был уволен с работы за прогул. Считая увольнение неправильным, Аничкин предъявил иск о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

Суд установил, что вечером, накануне дня прогула – 3 августа, когда Аничкин должен был работать в ночную смену с 00 часов до 8 час. 45 мин., он был задержан работниками милиции в нетрезвом состоянии и помещен в медвытрезвитель, а освобожден был только 3 августа в 6 час. утра. Аничкин утверждал, что не мог явиться на работу по независящим от него причинам, ибо был помещен в медвытрезвитель еще до начала работы.

Каким должно быть решение суда?

Практическое задание 6. Директор вагоностроительного завода обратился к руководителю ремонтной службы с просьбой обеспечить выход на работу в выходной день – субботу слесарей в связи с необходимостью срочного ремонта установки, находящейся в аварийном состоянии.

Руководитель ремонтной службы собрал семь слесарей и объявил им о предстоящей работе в субботу. На вопрос о том, как будет компенсироваться работа, он ответил, что будет предоставлен отгул, а если обстоятельства не позволят сделать этого, то прибавят дополнительный день к отпуску.

В субботу на работу вышли шесть слесарей, не явился слесарь Дударев. В объяснении, написанном им по требованию руководителя ремонтной службы, Дударев указал. Что если бы за работу в субботу оплатили в двойном размере, то он пришел бы, а за отгул «тратить свой выходной» не захотел.

Правомерны ли действия руководства завода?

Можно ли уволить Дударева за прогул без уважительных причин?

Практическое задание 7. Мастер одного из участков локомотивного депо Зимин обратился к правовому инспектору труда с жалобой на то, что руководство обязывает мастеров и начальников цехов ежедневно являться на работу за тридцать минут до начала смены (для проведения «летучки»), а иногда оставаться после смены.

При проверке жалобы главный инженер объявил, что мастера и другие указанные работники являются работниками с ненормированным рабочим днем и потому обязаны работать сверх установленного рабочего дня.

Прав ли главный инженер? Дайте обоснованный ответ.

Практическое задание 8. При рассмотрении графика отпусков работников локомотивного депо на заседании профкома возникли разногласия по вопросу предоставления отпуска слесарю по ремонту локомотивов Петлякову, поступившему на работу 26 декабря текущего года. В проекте графика отпуск намечен на июнь, т.е. через шесть месяцев после начала работы. Присутствовавший на заседании начальник участка, где работает Петляков, выражая мнение большинства сотрудников, высказался о том, что предоставлять отпуск Петлякову летом неправильно и несправедливо по отношению к другим работникам, давно работающим на предприятии.

Представитель отдела кадров в своем выступлении сказал, что время отпуска Петлякову намечено в соответствии с ТК РФ, согласно которому отпуск за первый год работы должен предоставляться через шесть месяцев работы. Один из членов профкома высказал мнение, что предоставление Петлякову отпуска в ноябре не противоречит ТК, так как «по истечении шести месяцев» не означает, по его мнению, что первый отпуск должен предоставляться сразу по окончании шестого месяца.

Каково Ваше мнение по этому вопросу?

Практическое задание 9. Гражданин Пенкин обратился в районный суд с исковым заявлением к ОАО «Транссибсервис», в отделе кадров которого ему необоснованно, на его взгляд, отказали в приеме на работу.

Судья отказал в приеме заявления на том основании, что Пенкин не был связан с ОАО «Транссибсервис» какими – либо предварительными обязательствами.

Правильно ли поступил судья? Какие индивидуальные трудовые споры рассматриваются непосредственно в судах?

Практическое задание 10. При увольнении с НИИ «Машхим» инженеру Иванову не выплатили заработную плату за последний месяц работы в сумме 4700 рублей, компенсацию за неиспользованный отпуск в сумме 7100 рублей и квартальную премию в сумме 5000 рублей. Работодатель сказал Иванову, что в результате ареста их счетов налоговой инспекцией, он не имеет возможности снять деньги и выплатить ему расчет. Арест со счетов был снят только через месяц, но и тогда деньги Иванов получить не смог, поскольку при увольнении у него изъяли пропуск в НИИ, а охрана его не пропускала, так как выписать пропуск мог только директор, а он был в командировке. В итоге, Иванов смог получить свои деньги только через два месяца. Иванов обратился в Федеральную инспекцию труда с жалобой на действия бывшего работодателя и просил разъяснить ему, какая материальная ответственность работодателя предусмотрена по закону за задержку выплат при увольнении.

В роли инспектора по труду дайте мотивированный ответ Иванову.

3.8 Примеры типовых простых практических заданий к зачету (для навыков и (или) опыта деятельности)

1. В предоставленном для выполнения задания коллективном договоре выявить нормы, нарушающие требования трудового законодательства.
2. В предоставленном для выполнения задания трудовом договоре выявить нормы, нарушающие требования трудового законодательства.
3. В предоставленном для выполнения задания приказе руководителя выявить нормы, нарушающие требования трудового законодательства.
4. В предоставленном для выполнения задания локальном нормативном акте работодателя выявить нормы, нарушающие требования трудового законодательства.
5. В предоставленных для выполнения задания документах, сформированных по результату дисциплинарного расследования, выявить нормы, нарушающие требования трудового законодательства.

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

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Собеседование	Проводится в форме специальной беседы (опроса)

	<p>преподавателя с обучающимся по заранее предоставленным им вопросам, связанным с изучаемой дисциплиной.</p> <p>Рассчитано на определение объема и качества знаний обучающегося по изучаемой дисциплине.</p>
Ситуационная задача	<p>Каждая из предлагаемых задач содержит условия и вопросы для решения. После внимательного осмысления условий задачи студенту необходимо изучить рекомендуемую учебную и научную литературу по данной теме, а также подобрать для формулировки ответов на поставленные вопросы соответствующие нормативные правовые акты.</p> <p>Решение поставленного в задаче вопроса должно содержать сначала обязательную ссылку на конкретные нормы действующего законодательства Российской Федерации, подзаконных нормативных правовых актов, а затем собственно ответ на поставленный вопрос.</p>
Реферат	<p>Реферат – краткое изложение содержания источника с лаконичной оценкой или раскрытие состояния какой-либо проблемы на основе обзорного сопоставления и анализа нескольких источников. В зависимости от содержания и назначения могут выполняться научно-проблемные и обзорно-информационные рефераты. На основе их анализа и обобщения студенты могут делать выводы теоретического и практического характера с собственным обоснованием. Темы рефератов определяются преподавателями. Рефераты с кратким изложением основного содержания какой-либо книги или статей по определенной проблеме могут рассматриваться как первоначальный этап в подготовке научной статьи (выступления) на студенческой научно-практической конференции по соответствующей теме.</p>
Контрольная работа (КР)	<p>Контрольные работы, предусмотренные рабочей программой дисциплины для заочной формы обучения, проводятся в период установочной (зимней) сессии. Вариантов КР не менее двух. Во время выполнения КР обучающемуся необходимо пользоваться нормативными правовыми актами, учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий.</p> <p>Варианты контрольных работ выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Варианты контрольных работ, требования к ним, критерии оценивания, сроки сдачи доводятся преподавателем до обучающихся заблаговременно, не первом занятии установочной (зимней) сессии. Каждый вариант КР содержит не менее 1 теоретического вопроса и не менее 1 ситуационной задачи.</p> <p>КР должна быть выполнена в установленный преподавателем срок и в соответствии с требованиями к оформлению КР (текстовой и графической частей), сформулированными в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль» № П.420700.05.4.092-2012 в последней редакции. КР в назначенный срок сдаются на проверку. Если предусмотрена устная защита КР, то обучающийся объясняет решение задач, указанных преподавателем и отвечает на его вопросы</p>
Тест	<p>Тестовые задания содержат вопросы для оценки знаний, умений и навыков обучающихся. Тестовые задания для оценки знаний решаются путем выбора одного правильного ответа из</p>

	<p>представленных вариантов. При решении тестовых заданий для оценки умений необходимо выбрать два и более правильных ответа из предложенных вариантов. Тестовые задания для оценки навыков и (или) опыта деятельности предполагают самостоятельно внести (вписать) правильный ответ.</p> <p>Результаты тестирования могут использоваться при проведении промежуточной аттестации в форме зачета: преподаватель подсчитывает средний балл уровня сформированности компетенций обучающегося.</p>
Зачет	<p>Проведение промежуточной аттестации в форме зачета позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля. Так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для чего преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок деленную на число этих оценок.</p> <p>Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета, то обучающийся сдает зачет. Зачет проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач (не более двух теоретических и двух практических). Перечень теоретических вопросов и перечень типовых практических заданий разного уровня сложности обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).</p>

Для организации и проведения промежуточной аттестации в форме зачета составляются 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:

- перечень теоретических вопросов к зачету для оценки знаний;
- перечень ситуационных задач к зачету для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности;
- перечень типовых тестовых заданий к зачету, содержащих задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности.

Перечень теоретических вопросов и перечни типовых тестовых заданий к зачету обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме зачета и оценивания результатов обучения

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценочные средства и типовые контрольные задания, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок).

Шкала и критерии оценивания уровня сформированности компетенций в результате

изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации
в форме зачета по результатам текущего контроля
(без дополнительного аттестационного испытания)

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация в форме зачета проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и в форме решения ситуационных задач. Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания в форме собеседования и решения ситуационных задач проходит на последнем занятии по дисциплине.