ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

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

УТВЕРЖДЕНА
приказом и.о. ректора
от «07» июня 2021 г. № 79

Б1.О.24 Трудовое право

рабочая программа дисциплины

Специальность/направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом
Специализация/профиль – Управление персоналом организации
Квалификация выпускника – Бакалавр
Форма и срок обучения – очная форма 4 года
Кафедра-разработчик программы – Таможенное дело и правоведение

Общая трудоемкость в з.е. – 3
Часов по учебному плану (УП) – 108

Формы промежуточной аттестации
очная форма обучения:
зачет 7 семестр

Очная форма обучения **Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр	7	**Итого**
Вид занятий	Часов по УП	**Часов по УП**
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/ в т.ч. в форме ПП*	42	**42**
– лекции	14	**14**
– практические (семинарские)	28	**28**
– лабораторные		
Самостоятельная работа	66	**66**
Итого	108	**108**

ИРКУТСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу
Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.
00920FD815CE68F8C4CA795540563D259C с 07.02.2024 05:46 по 02.05.2025 05:46 GMT+03:00
Подпись соответствует файлу документа

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 № 955.

Программу составил(и):
к.ю.н., доцент, зав. кафедрой, А.А. Тюкавкин-Плотников

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Таможенное дело и правоведение», протокол от «4» июня 2021 г. № 10

Зав. кафедрой, к. ю. н., доцент А.А. Тюкавкин-Плотников

СОГЛАСОВАНО

Кафедра «Финансовый и стратегический менеджмент», протокол от «4» июня 2021 г. № 11

Зав. кафедрой, к. э. н., доцент С.А. Халетская

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цели 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 Задачи дисциплины	
1	дать знания о системе, принципах, основных категориях и институтов трудового права
2	сформировать у обучающихся умения и навыки 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 – 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 воспитания 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 психологии 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	
Блок/часть ОПОП	Блок 1. Дисциплины / Обязательная часть
2.1 Дисциплины и практики, на которых основывается изучение данной дисциплины	
1	Б1.О.20 Маркетинг
2	Б1.О.21 Менеджмент
3	Б1.О.23 Организация предпринимательской деятельности
4	Б1.О.25 Организационное поведение
5	Б1.О.27 Основы безопасности труда
6	Б1.О.28 Организация труда персонала
7	Б1.О.30 Производственный менеджмент
8	Б1.О.32 Расчеты социальных льгот и компенсаций
9	Б1.О.33 Организационная культура
10	Б1.О.37 Социология и психология управления
11	Б2.О.01(У) Учебная - ознакомительная практика
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
2	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ		
Код и наименование компетенции	**Код и наименование индикатора достижения компетенции**	**Планируемые результаты обучения**
ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий,	ОПК-1.4 Применяет знания (на промежуточном уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать: систему и содержание нормативных правовых актов трудового законодательства; основные институты трудового права, механизмы их функционирования; основные права и обязанности работника и работодателя; методы практического использования правовых норм трудового законодательства в будущей профессиональной деятельности
		Уметь: ориентироваться в системе трудового законодательства;

российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач		оперировать понятиями и категориями трудового права; использовать нормы трудового права в профессиональной и общественной деятельности; толковать и применять нормы трудового права к конкретным жизненным ситуациям, юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства; принимать обоснованные решения и совершать юридические действия в точном соответствии с трудовым законодательством; правильно составлять и оформлять юридические документы, используемые в сфере профессиональной деятельности
		Владеть: навыками использования юридической терминологии по вопросам трудового права в своей профессиональной деятельности; навыками работы с источниками трудового права; навыками применения актов трудового законодательства; навыками анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, являющихся объектами будущей профессиональной деятельности; навыками организации и оформления найма, отбора, приема, текущей деловой активности, в том числе аттестации, высвобождения персонала; навыками составления и практического использования в своей профессиональной деятельности правовых документов

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работ	Очная форма					*Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР	
1.0	**Раздел 1. Общие положения трудового права.**						
1.1	Тема 1. Понятие трудового права. Источники трудового права	7	2	2		4	ОПК-1.4
1.2	Тема 2. Социальное партнерство	7		2		5	ОПК-1.4
2.0	**Раздел 2. Трудовой договор.**						
2.1	Тема 3. Понятие и содержание трудового договора	7	2	2		4	ОПК-1.4
2.2	Тема 4. Заключение трудового договора	7	2	2		5	ОПК-1.4
2.3	Тема 5. Изменение трудового договора	7	2	2		5	ОПК-1.4
2.4	Тема 6. Прекращение трудового договора	7	2	2		5	ОПК-1.4
3.0	**Раздел 3. Рабочее время и время отдыха.**						
3.1	Тема 7. Рабочее время	7	2	2		5	ОПК-1.4
3.2	Тема 8. Время отдыха	7	2	2		5	ОПК-1.4
4.0	**Раздел 4. Заработная плата. Нормирование труда. Гарантии и компенсации.**						
4.1	Тема 9. Заработная плата. Нормирование труда	7		2		4	ОПК-1.4
4.2	Тема 10. Гарантии и компенсации	7		2		4	ОПК-1.4
5.0	**Раздел 5. Ответственность в трудовом праве.**						
5.1	Тема 11. Дисциплинарная ответственность	7		2		5	ОПК-1.4
5.2	Тема 12. Материальная ответственность	7		2		5	ОПК-1.4
6.0	**Раздел 6. Защита трудовых прав работников.**						
6.1	Тема 13. Защита индивидуальных трудовых прав работников	7		2		5	ОПК-1.4
6.2	Тема 14. Защита коллективных трудовых прав работников	7		2		5	ОПК-1.4
	Форма промежуточной аттестации – зачет	7					
	Итого часов (без учёта часов на промежуточную аттестацию)		14	28		66	

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 дисциплине оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен 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

	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.1.1	Гейхман, В. Л. Трудовое право : учебник для вузов / В. Л. Гейхман [и др.] ; под редакцией В. Л. Гейхмана. — 3-е изд., пер. и доп. — Москва : Юрайт, 2024. — 432 с. — URL: https://urait.ru/bcode/535530 (дата обращения: 22.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.1.2	Буянова, М. О. Трудовое право. Общая часть : учебник для вузов / М. О. Буянова, С. О. Казаков, М. М. Панарина ; под редакцией М. О. Буяновой. — 2-е изд., пер. и доп. — Москва : Юрайт, 2024. — 198 с. — URL: https://urait.ru/bcode/543881 (дата обращения: 22.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.1.3	Буянова, М. О. Трудовое право. Особенная часть : учебник для вузов / М. О. Буянова [и др.] ; ответственный редактор М. О. Буянова. — 2-е изд., пер. и доп. — Москва : Юрайт, 2024. — 563 с. — URL: https://urait.ru/bcode/543919 (дата обращения: 22.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.1.4	Буянова, М. О. Трудовое право. Специальная часть : учебник для вузов / М. О. Буянова [и др.] ; ответственный редактор М. О. Буянова. — 2-е изд., пер. и доп. — Москва : Юрайт, 2024. — 211 с. — URL: https://urait.ru/bcode/534635 (дата обращения: 22.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.1.5	Гейхман, В. Л. Трудовое право : учебник для вузов / В. Л. Гейхман [и др.] ; под редакцией В. Л. Гейхмана. — 3-е изд., пер. и доп. — Москва : Юрайт, 2024. — 432 с. — URL: https://urait.ru/bcode/535530 (дата обращения: 22.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.1.6	Демидов, Н. В. Трудовое право : учебное пособие для вузов / Н. В. Демидов. — 2-е изд., пер. и доп. — Москва : Юрайт, 2024. — 185 с. — URL: https://urait.ru/bcode/543956 (дата обращения: 22.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн

6.1.2 Дополнительная литература

	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.2.1	Абалдуев, В. А. Трудовое право. Тесты : учебное пособие для вузов / В. А. Абалдуев. — Москва : Юрайт, 2024. — 92 с. — URL: https://urait.ru/bcode/543990 (дата обращения: 22.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.2.2	Буянова, М. О. Трудовое право. Специальная часть : учебник для вузов / М. О. Буянова [и др.] ; ответственный редактор М. О. Буянова. — 2-е изд., пер. и доп. — Москва : Юрайт, 2024. — 211 с. — URL: https://urait.ru/bcode/534635 (дата обращения: 22.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.2.3	Гейхман, В. Л. Трудовое право. Практикум : учебное пособие для вузов / В. Л. Гейхман [и др.] ; под редакцией В. Л. Гейхмана, И. К. Дмитриевой. — 3-е изд., пер. и доп. — Москва : Юрайт, 2024. — 229 с. — URL: https://urait.ru/bcode/535529 (дата обращения: 22.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.2.4	Демидов, Н. В. Трудовое право : учебное пособие для вузов / Н. В. Демидов. — 2-е изд., пер. и доп. — Москва : Юрайт, 2024. — 185 с. — URL: https://urait.ru/bcode/543956 (дата обращения: 22.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.2.5	Зарипова, З. Н. Трудовое право. Практикум : учебное пособие для вузов / З. Н.	Онлайн

	Зарипова, М. В. Клепоносова, В. А. Шавин. — Москва : Юрайт, 2024. — 197 с. — URL: https://urait.ru/bcode/537220 (дата обращения: 22.04.2024). — Текст : электронный.	
6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.3.1	Тюкавкин-Плотников, А.А. Методические указания по изучению дисциплины Б1.О.24 Трудовое право по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль Управление персоналом организации / А.А. Тюкавкин-Плотников; ИрГУПС. – Иркутск : ИрГУПС, 2021. – 14 с. - Текст: электронный. - URL: https://www.irgups.ru/eis/for_site/umkd_files/mu_10298_1504_2021_1_signed.pdf	Онлайн
6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»		
6.2.1	Электронно-библиотечная система «Образовательная платформа ЮРАЙТ», https://urait.ru/	
6.2.2	Электронно-библиотечная система «Образовательная платформа ЮРАЙТ», https://urait.ru/	
6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы		
6.3.1 Базовое программное обеспечение		
6.3.1.1	Microsoft Windows Professional 10, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01	
6.3.1.2	Microsoft Office Russian 2010, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01	
6.3.1.3	FoxitReader, свободно распространяемое программное обеспечение http://free-software.com.ua/pdf-viewer/foxit-reader/	
6.3.1.4	Adobe Acrobat Reader DC свободно распространяемое программное обеспечение https://get.adobe.com/ru/reader/enterprise/	
6.3.1.5	Яндекс. Браузер. Прикладное программное обеспечение общего назначения, Офисные приложения, лицензия – свободно распространяемое программное обеспечение по лицензии BSD License	
6.3.2 Специализированное программное обеспечение		
6.3.2.1	Не предусмотрено	
6.3.3 Информационные справочные системы		
6.3.3.1	Не предусмотрены	
6.4 Правовые и нормативные документы		
6.4.1	Не предусмотрены	

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1	Корпуса А, Б, В, Г, Д, Е ИрГУПС находятся по адресу г. Иркутск, ул. Чернышевского, д. 15; корпус Л ИрГУПС находится – по адресу г. Иркутск, ул. Лермонтова, д.80
2	Учебная аудитория Д-614 для проведения лекционных и практических занятий, лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации. Основное оборудование: Специализированная мебель, мультимедиапроектор, экран, (ноутбук переносной). Для проведения занятий имеются учебно-наглядные пособия (презентации).
3	Учебная аудитория Д-616 для проведения лекционных и практических занятий, лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации. Основное оборудование: Специализированная мебель
4	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; – помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – А-521

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	Лекция (от латинского «lection» – чтение) – вид аудиторных учебных занятий.

	Лекция: закладывает основы научных знаний в систематизированной, последовательной, обобщенной форме; раскрывает состояние и перспективы развития соответствующей области науки и техники; концентрирует внимание обучающихся на наиболее сложных, узловых вопросах; стимулирует познавательную активность обучающихся. Во время лекционных занятий обучающийся должен уметь сконцентрировать внимание на изучаемых проблемах и включить в работу все виды памяти: словесную, образную и моторно-двигательную. Для этого весь материал, излагаемый преподавателем, обучающемуся необходимо конспектировать. На полях конспекта следует помечать вопросы, выделенные обучающимся для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в виде формул, рекомендуется в конспекте подчеркивать или обводить рамкой, чтобы лучше запоминались. Полезно составить краткий справочник, содержащий определения важнейших понятий лекции. К каждому занятию следует разобрать материал предыдущей лекции. Изучая материал по учебнику или конспекту лекций, следует переходить к следующему вопросу только в том случае, когда хорошо усвоен предыдущий вопрос. Ряд вопросов дисциплины может быть вынесен на самостоятельное изучение. Такое задание требует оперативного выполнения. В конспекте лекций необходимо оставить место для освещения упомянутых вопросов. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии
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
Лабораторная работа	Основной целью лабораторных работ является теоретическое обоснование, наглядное и/или экспериментальное подтверждение и/или проверка существенных теоретических положений (законов, закономерностей) анализ существующих методик и методов их реализации и т.д. Они занимают преимущественное место при изучении дисциплин обязательной части и части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1. Исходя из цели, содержанием лабораторных работ могут быть: - экспериментальная проверка формул, методик расчета; - проведение натурных измерений свойств, рабочих параметров, режимов работы при помощи лабораторного оборудования и/или стендов и макетов; - ознакомление, анализ и теоретические выкладки по устройству, принципу действия и способам обслуживания аппаратов, деталей машин, механизмов, процессов, протекающих в них при этом и т.д.; - наглядная графическая интерпретация чертежей, схем, объемных поверхностей и т.д., воспроизводимых с помощью специализированного программного обеспечения; - имитационное моделирование процессов, протекающих в сложных химических, физических, механических, электрических и пр. объектах; - наглядное представление о работе персонала конкретной организации или подразделения ОАО «РЖД» посредством моделирования штатных и внештатных ситуаций в виртуальных специализированных АРМ (автоматизированных рабочих мест); - установление и подтверждение закономерностей (путем сравнения проведенного эксперимента и рассчитанных значений) и т.д.; - ознакомление с методиками проведения экспериментов, наглядным устройством стенд-макетов и пр.; - установление свойств веществ, их качественных и количественных характеристик; - анализ различных характеристик процессов, в том числе производственных и иных процессов; - расчет параметров различных явлений и процессов, смоделировать которые не возможно в реальных условиях (например, чрезвычайные ситуации и пр.);

	- наблюдение развития явлений, процессов и др. Допускается иное содержание лабораторных работ, если это будет способствовать реализации целей и задач дисциплины и формированию соответствующих компетенций. По характеру выполняемых лабораторных работ возможны: - ознакомительные работы, используемые для закрепления изученного теоретического материалы; - аналитические работы, используемые для получения новой информации на основе формализованных методов; - творческие работы, ориентированные на самостоятельный выбор подходов решения задач. Прежде, чем приступить к лабораторным занятиям, обучающимся необходимо повторить теоретический материал по теме работы. Каждая лабораторная работа оснащена методическими указаниями, разработанными преподавателями, ведущими дисциплину
Самостоятельная работа	Обучение по дисциплине «Трудовое право» предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. В разделе 4 рабочей программы, который называется «Структура и содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам и вопросам, а также указана необходимая учебная литература: обучающийся изучает учебный материал, разбирает примеры и решает разноуровневые задачи в рамках выполнения как общих домашних заданий, так и индивидуальных домашних заданий (ИДЗ) и других видов работ, предусмотренных рабочей программой дисциплины. При выполнении домашних заданий обучающемуся следует обратиться к задачам, решенным на предыдущих практических занятиях, решенным домашним работам, а также к примерам, приводимым лектором. Если этого будет недостаточно для выполнения всей работы можно дополнительно воспользоваться учебными пособиями, приведенными в разделе 6.1 «Учебная литература». Если, несмотря на изученный материал, задание выполнить не удается, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия, и/или консультацию лектора. Домашние задания, индивидуальные домашние задания и другие работы, предусмотренные рабочей программой дисциплины должны быть выполнены обучающимся в установленные преподавателем сроки в соответствии с требованиями к оформлению текстовой и графической документации, сформулированным в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль»
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	

Приложение № 1 к рабочей программе

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонд оценочных средств предназначен для использования обучающимися, преподавателями, администрацией ИрГУПС, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

Задачами ФОС являются:

– оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины;

– обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;

– самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

– минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;

– базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;

– высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует дисциплина.
Программа контрольно-оценочных мероприятий.
Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина «Трудовое право» участвует в формировании компетенций:

ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

Программа контрольно-оценочных мероприятий очная форма обучения

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
7 семестр				
1.0	**Раздел 1. Общие положения трудового права**			
1.1	Текущий контроль	Тема 1. Понятие трудового права. Источники трудового права	ОПК-1.4	Собеседование (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
1.2	Текущий контроль	Тема 2. Социальное партнерство	ОПК-1.4	Собеседование (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
2.0	**Раздел 2. Трудовой договор**			
2.1	Текущий контроль	Тема 3. Понятие и содержание трудового договора	ОПК-1.4	Собеседование (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
2.2	Текущий контроль	Тема 4. Заключение трудового договора	ОПК-1.4	Ситуационная задача (письменно) Собеседование (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
2.3	Текущий контроль	Тема 5. Изменение трудового договора	ОПК-1.4	Ситуационная задача (письменно) Собеседование (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
2.4	Текущий контроль	Тема 6. Прекращение трудового договора	ОПК-1.4	Ситуационная задача (письменно) Собеседование (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
3.0	**Раздел 3. Рабочее время и время отдыха**			
3.1	Текущий контроль	Тема 7. Рабочее время	ОПК-1.4	Ситуационная задача (письменно) Собеседование (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
3.2	Текущий контроль	Тема 8. Время отдыха	ОПК-1.4	Ситуационная задача (письменно) Собеседование (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
4.0	**Раздел 4. Заработная плата. Нормирование труда. Гарантии и компенсации**			

4.1	Текущий контроль	Тема 9. Заработная плата. Нормирование труда	ОПК-1.4	Собеседование (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
4.2	Текущий контроль	Тема 10. Гарантии и компенсации	ОПК-1.4	Собеседование (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
5.0	**Раздел 5. Ответственность в трудовом праве**			
5.1	Текущий контроль	Тема 11. Дисциплинарная ответственность	ОПК-1.4	Ситуационная задача (письменно) Собеседование (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
5.2	Текущий контроль	Тема 12. Материальная ответственность	ОПК-1.4	Ситуационная задача (письменно) Собеседование (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
6.0	**Раздел 6. Защита трудовых прав работников**			
6.1	Текущий контроль	Тема 13. Защита индивидуальных трудовых прав работников	ОПК-1.4	Собеседование (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
6.2	Текущий контроль	Тема 14. Защита коллективных трудовых прав работников	ОПК-1.4	Собеседование (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
	Промежуточная аттестация			Зачет (собеседование) Зачет - тестирование (компьютерные технологии)

*Форма проведения контрольно-оценочного мероприятия: устно, письменно, компьютерные технологии.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций. 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 учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице.

Текущий контроль

№	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 для собеседования 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)	Типовое задание для решения ситуационной задачи
3	Тестирование (компьютерные технологии)	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

Промежуточная аттестация

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	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 к зачету
2	Тест – промежуточная аттестация в форме зачета	Система автоматизированного контроля освоения компетенций (части компетенций) обучающимся по дисциплине (модулю) с использованием информационно-коммуникационных технологий. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета. Шкала оценивания уровня освоения компетенций

Шкала оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«зачтено»	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
	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	Минимальный

	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	
«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	Компетенция не сформирована

Тест – 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

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Собеседование

Шкалы оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
«хорошо»		Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»		Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Не было попытки выполнить задание

Ситуационная задача

Шкалы оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся излагает материал логично, грамотно, без ошибок; свободное владеет профессиональной терминологией; умеет высказывать и обосновать свои суждения; дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; организует связь теории с практикой
«хорошо»		Обучающийся грамотно излагает материал; ориентируется в материале; владеет профессиональной терминологией; осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности. Ответ обучающегося правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный
«удовлетворительно»		Обучающийся излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения; обнаруживается недостаточно глубокое понимание

		изученного материала
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	У обучающегося отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, не решен кейс. В ответе обучающийся проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для решения кейса

Тестирование

Шкалы 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

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

3.1 Типовые контрольные задания для проведения собеседования

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для проведения собеседований.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Тема 1. Понятие трудового права. Источники трудового права»

1. Предмет, метод, функции трудового права.
2. Принципы трудового права.
3. Система трудового законодательства.
4. Значение международных правовых актов в сфере регулирования трудовых отношений.
5. Локальные нормативные правовые акты как источник трудового права.
6. Значение судебной практики в сфере регулирования трудовых отношений.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Тема 2. Социальное партнерство»

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

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Тема 3. Понятие и содержание трудового договора»

1. Понятие и виды трудового договора.
2. Стороны трудового договора.
3. Содержание трудового договора.
4. Особенности трудового договора для отдельных категорий работников.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Тема 4. Заключение трудового договора»

1. Этапы заключения трудового договора.
2. Документы предоставляемые при заключении трудового договора.

3. Возникновение трудовых отношений путем фактического допуска к работе.
4. Испытательный срок.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Тема 5. Изменение трудового договора»

1. Способы изменения трудового договора.
2. Переводы.
3. Перемещение.
4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда
5. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации, изменении типа государственного или муниципального учреждения
6. Служебные командировки.
7. Отстранение от работы

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Тема 6. Прекращение трудового договора»

1. Основания прекращения трудового договора.
2. Увольнение по инициативе работника.
3. Увольнение по инициативе работодателя.
4. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Тема 7. Рабочее время»

1. Виды рабочего времени.
2. Режимы рабочего времени.
3. Сверхурочная работа.
4. Совместительство и совмещение.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Тема 8. Время отдыха»

1. Виды времени отдыха.
2. Перерывы в работе.
3. Выходные и праздничные дни
4. Отпуска

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Тема 9. Заработная плата. Нормирование труда»

1. Нормирование труда.
2. Системы оплаты труда.
3. Стимулирующие выплаты.
4. Обстоятельства, влияющие на оплату труда.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Тема 10. Гарантии и компенсации»

1. Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки и переезде на работу в другую местность.
2. Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.

3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования.
4. Гарантии и компенсации дни при расторжении трудового договора.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Тема 11. Дисциплинарная ответственность»

1. Понятие и содержание дисциплины труда.
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности.
4. Виды дисциплинарных взысканий.
5. Особенности дисциплинарной ответственности отдельных категорий работник.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Тема 12. Материальная ответственность»

1. Основания привлечения работника к материальной ответственности.
2. Порядок привлечения работника к материальной ответственности.
3. Размеры материальной ответственности работника.
4. Материальная ответственность работодателя

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Тема 13. Защита индивидуальных трудовых прав работников»

1. Самозащита работниками своих трудовых прав.
2. Рассмотрение трудовых споров в КТС.
3. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах.
4. Защита трудовых прав работников в административном порядке.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Тема 14. Защита коллективных трудовых прав работников»

1. Порядок разрешения коллективного трудового спора: примирительные процедуры.
2. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.
3. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.
4. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

3.2 Типовые контрольные задания для решения ситуационной задачи

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для решения ситуационных задач.

Образец типового варианта ситуационной задачи
«Тема 4. Заключение трудового договора»

1. Коммерческая организация ООО «Флора», при заключении трудового договора с работниками, предусматривает условие о том, что если работник расторгает трудовой договор по собственной инициативе, то он не имеет право в течение одного года устраиваться в организацию с подобным профилем работы.

Имеет ли право коммерческая организация устанавливать порядок заключения и расторжения трудовых договоров, а также вносить в них изменения?

В роли инспектора труда дайте правовую оценку действиям коммерческой организации.

2. Лисицына А.Л. была принята в научный центр лаборантом в химический отдел. Директор Рыбников Р. Д., ссылаясь на сложность и ответственность занимаемой должности, заключил трудовой договор на год с целью проверки квалификационных знаний сотрудницы.

В роли прокурора дайте правовую оценку действиям директора научного центра. Какой трудовой договор должны были заключить с Лисицыной А.Л.?

3. При приеме на работу в охранное агентство «Лотос» с гражданина Никитина П.Ю. были потребованы следующие документы: паспорт, водительское удостоверение, медицинская справка, характеристика с последнего места работы, ИНН, справка от психиатра и нарколога, военный билет, свидетельство о регистрации брака, свидетельство о рождении детей и справка о регистрации по месту жительства.

Определить какие документы необходимо предоставить гражданину при приеме на работу. Может ли организация устанавливать перечень документов предоставляемых при приеме на работу?

4. В организацию ООО «Интерра» требовались разнорабочие. В связи с этим, Федоров Е.Ю. приступил к работе по поручению прораба без заключения трудового договора, но с последующим предоставлением документов в управление. Спустя два месяца Федоров узнал об отсутствии приказа о приеме на работу, так как руководство отказалось в его принятии на работу. Федоров обратился в суд.

Может ли Федоров требовать оформления трудовых отношений с ООО «Интерра»?

Какое решение вынесет суд?

5. 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?

Образец типового варианта ситуационной задачи
«Тема 5. Изменение трудового договора»

1. 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.

2. 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?

3. 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?

4. Автомеханик организации появился на работе в нетрезвом состоянии и был отстранен от работы. От соответствующей проверки он отказался и не предоставил письменного объяснения. Это факт был надлежащим образом зафиксирован. Работодатель в тот же день уволил работника. Работник обратился к юристу за консультацией.

Законны ли действия работодателя? Каков порядок применения дисциплинарных взысканий?

Образец типового варианта ситуационной задачи
«Тема 6. Прекращение трудового договора»

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.

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?

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 предоставить 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?

4. Сантехник строительной организации Рачков был уволен за то, что он находясь в нетрезвом состоянии, учинил дебош в общежитии, где проживал.

Законно ли его увольнение?

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?

Образец типового варианта ситуационной задачи
«Тема 11. Дисциплинарная ответственность»

1. Лаборанту класса биологии Сидорову директор школы объявил выговор за невыполнение им своих трудовых обязанностей, которые, по мнению директора, заключалось 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?

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?

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?

4. За виновное неисполнение своих обязанностей директор организации объявил завхозу выговор и оштрафовал его в размере двух минимальных размеров оплаты труда.

Правомерны ли действия директора организации? Какие виды дисциплинарных взысканий предусмотрены нормативно-правовыми и локальными актами организации?

5. Слесарь Ивакин Е.М. был уволен с работы за неоднократные нарушения условий трудового договора. Так, 16 февраля он был замечен в нетрезвом состоянии, 13 апреля он опоздал на работу на три часа, 26 апреля вообще прогулял работу, поэтому 28 апреля работодатель вынес приказ о его увольнении. Ивакин Е.М. не согласился с увольнением и обратился в инспекцию труда.

Какое решение вынесет инспекция труда?

Законно ли увольнение Ивакина Е.М.?

Образец типового варианта ситуационной задачи
«Тема 12. Материальная ответственность»

1. 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?

2. Слесарь Тимохин при обработке детали допустил по небрежности поломку станка. Приказом директора ему был объявлен выговор, а бухгалтерия произвела удержание из его заработной платы в размере полной стоимости ремонта. Тимохин, считая незаконным применение двух мер воздействия за один и тот же проступок, обратился в КТС.

Возможно ли применение одновременно дисциплинарного взыскания и материальной ответственности? Какую материальную ответственность должен нести слесарь Тимохин (ограниченную или полную)? Каков порядок взыскания причиненного ущерба? Может ли быть рассмотрен данный спор в КТС?

3. Продавец сельского магазина Курехина, решив понадежнее спрятать деньги, вырученные за проданные в течение дня товары, положила их в топку печи, заперла магазин и ушла домой. Утром следующего дня уборщица (по совместительству – истопник) Смелова, не зная о спрятанных деньгах, растопила печь. Деньги сгорели.

Каковы условия материальной ответственности работников? Кто из работников в данном случае может быть привлечен к материальной ответственности? Какой вид материальной ответственности может быть применен?

4. У бригады буровиков ОАО «Ижма» на буровой установке из-за сильных морозов вышел из строя ряд механизмов. Но бригада продолжила свою работу, используя сохранившиеся механизмы, и применила методы, не предусмотренные правилами ведения работы, которые привели к поломке оставшихся механизмов. Работодателю был причинен материальный ущерб, но значительно меньше того, если бы работники оставили свою работу. Работодатель обратился в суд.

Сформулируйте решение суда.

Образец типового варианта ситуационной задачи
«Тема 13. Защита индивидуальных трудовых прав работников»

1. 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.

2. В суд обратился Свистунов, уволенный с работы за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей.

В судебном заседании было установлено следующее: 2 сентября директор фабрики издал приказ о направлении работника отдела снабжения Свистунова в командировку. В связи с отказом выполнить служебное задание приказом от 6 сентября на него было наложено взыскание - выговор. 9 сентября директор фабрики в устной форме вновь предложил Свистунову выехать в командировку, на что также последовал отказ. 16 сентября за вторичный отказ Свистунов был уволен с работы.

Свистунов в заседании заявил, что за отказ от выезда в командировку он уже понес наказание, получил выговор. Поэтому увольнение как мера дисциплинарного взыскания за тот же факт нарушения трудовой дисциплины применено быть не может.

Каков порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде?

Какое решение должен вынести суд?

3. Рабочие ЖЭУ Трегубов и Ярыгин в обеденный перерыв распивали на работе водку. После перерыва Трегубов ушел с работы домой, а Ярыгин проработал до конца рабочего дня. Через три дня оба они были уволены за появление на работе в нетрезвом состоянии.

Оба рабочих обратились в суд с иском о восстановлении на работе. Трегубов в обоснование своих исковых требований указал, что спиртные напитки на работе не употреблял, доказательств его нетрезвого состояния у работодателя нет, поскольку медицинского обследования он не проходил, с работы же он ушел в связи с тем, что плохо себя почувствовал. Ярыгин указал, что хотя после обеда в тот день он действительно был несколько нетрезв, но от работы не отстранялся и нормы выработки выполнил полностью при хорошем качестве работ.

Каковы условия правомерности увольнения по данному основанию?

Что может служить доказательством факта нетрезвого состояния работника?

Требовалось ли предварительное рассмотрение данного спора в КТС?

Законно ли увольнение работника по данному основанию, если он не был отстранен от работы в связи с его нетрезвым состоянием? Какое решение должен вынести суд?

3.3 Типовые контрольные задания для проведения тестирования

Фонд тестовых заданий по дисциплине содержит тестовые задания, распределенные по разделам и темам, с указанием их количества и типа.

Структура фонда тестовых заданий по дисциплине

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД	Характеристика ТЗ	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ОПК-1.4	Тема 1. Понятие трудового права. Источники трудового права	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
ОПК-1.4	Тема 2. Социальное партнерство	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
ОПК-1.4	Тема 3. Понятие и содержание трудового договора	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
ОПК-1.4	Тема 4. Заключение трудового договора	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
ОПК-1.4	Тема 5. Изменение трудового договора	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
ОПК-1.4	Тема 6. Прекращение трудового договора	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
ОПК-1.4	Тема 7. Рабочее время	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
ОПК-1.4	Тема 8. Время отдыха	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
ОПК-1.4	Тема 9. Заработная плата. Нормирование труда	Знание	3 – ОТЗ

			3 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
ОПК-1.4	Тема 10. Гарантии и компенсации	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
ОПК-1.4	Тема 11. Дисциплинарная ответственность	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
ОПК-1.4	Тема 12. Материальная ответственность	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
ОПК-1.4	Тема 13. Защита индивидуальных трудовых прав работников	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
ОПК-1.4	Тема 14. Защита коллективных трудовых прав работников	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Итого	70 – ОТЗ 70 – 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. Установите соответствие между примером и фактором дифференциации трудового законодательства:

Пример	Фактор дифференциации трудового законодательства
а) **возраст работника**; б) **наличие и количество детей у работника**; в) **состояние здоровья**;	1) субъективный фактор дифференциации трудового законодательства 2) **объективный фактор**

г) **национальность**;

д) принадлежность к общественным объединениям;

е) принадлежность к религиозным конфессиям.

дифференциации трудового законодательства

2. Выбрать правильные ответы. Сторонами социального партнерства являются:

а) работники,

б) работодатели,

в) органы государственной власти и местного самоуправления,

г) президент РФ;

д) профсоюзы.

3. Вставить недостающее слово (в виде цифры). Коллективный договор, соглашение подлежат уведомительной регистрации в течение _____ дней(я) с момента его подписания.

7

4. Вставить недостающее слово (в виде цифры). За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах _____ среднего(их) месячного(ых) заработка(ов)..

1

5. Вставить недостающее слово (в виде цифры). Трудовая правосубъектность по общему правилу возникает работника возникает с _____ лет (года).

6. Выбрать правильные ответы. Испытание при приеме на работу не устанавливается:

а) беременным,

б) несовершеннолетним,

в) работникам, принятым на работу в порядке перевода,

г) молодым специалистам, впервые поступающим на работу по первому месту работы,

е) пенсионерам,

ж) матерям, имеющим детей до 1,5 лет.

7. Вставить недостающее слово (в виде цифры). Об изменении существенных условий трудового договора по инициативе работодателя работник должен быть предупрежден за _____ месяцев(а).

2

8. Выбрать правильные ответы. Трудовой договор подлежит прекращению по инициативе работодателя в следующих случаях:

а) призыв работника на военную службу;

б) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению суда или государственной инспекции труда;

в) неизбрание на должность;

г) сокращение численности (штата);

д) ликвидация предприятия.

9. Выбрать правильный ответ. Совместительство – это:

а) выполнение работником другой регулярно оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время;

б) выполнение работником другой оплачиваемой работы в пределах рабочего времени;

в) выполнение работником другой оплачиваемой работы по распоряжению работодателя за пределами рабочего времени;

г) особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

10. Вставить недостающее слово (в виде цифры). Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за _____ месяца(ев) до введения их в действие..

1

11. Выбрать правильный ответ. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней

а) не включаются и не оплачиваются,

б) включаются и оплачиваются,

в) не включаются, но оплачиваются;

г) включаются и не оплачиваются.

14. Вставить недостающее слово (в виде цифры). Право на использование отпуска за первый год работы на основании заявления работника возникает по истечение _____ месяцев(а) непрерывной работы.

6

15. Вставить недостающее слово (в виде цифры). В случае возникновения коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства примирительная комиссия создается в срок до _____ рабочих(его) дней(я) со дня начала коллективного трудового спора..

2

16. Выберите меры дисциплинарной ответственности и укажите их по степени тяжести дисциплинарных взысканий для работника.

а) замечание;

б) штраф;

в) выговор;

г) лишение премии;

д) строгий выговор;

е) увольнение по соответствующим основаниям.

17. Вставить недостающие слова. Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, превышающего средний месячный заработок, производится по инициативе _____.

работника

18. Вставить недостающее слово (в виде цифры). Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в течение _____ дней(я).

10

3.4 Перечень теоретических вопросов к зачету

(для оценки знаний)

1 Трудовое право как отрасль российского права.

2 Предмет трудового права. Метод и функции трудового права.

3 Система отрасли и система науки трудового права. Сфера действия трудового права. Соотношение трудового права со смежными отраслями.

4 Понятие и виды субъектов трудового права, их правовой статус.

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

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

7 Коллективный договор.

8 Понятие трудового договора. Содержание трудового договора.

9 Стороны трудового договора.

10 Порядок заключения трудового договора.

11 Испытание при приеме на работу.

12 Основания изменения трудового договора.

13 Основания прекращения трудового договора.

14 Увольнение по инициативе работника.

15 Основания увольнения по инициативе администрации.

16 Дополнительные основания увольнения некоторых категорий работников.

17 Понятие рабочего времени, его правовое ограничение и виды.

18 Режим и учет рабочего времени: нормированное и ненормированное рабочее время; нормальное, сокращенное и неполное рабочее время.

19 Сверхурочная работа.

20 Понятие и виды времени отдыха.

21 Отпуска: понятие и виды отпусков, их продолжительность.

22 Порядок предоставления отпусков, их суммирование.

23 Понятие заработной платы. Методы ее правового регулирования.

24 Установление заработной платы. Тарифная система и ее элементы.

25 Системы и формы заработной платы.

26 Оплата при отклонениях от нормальных условий труда. Гарантии и компенсации.

27 Компенсационные выплаты и другая правовая охрана заработной платы.

28 Понятие и значение дисциплины труда. Методы ее обеспечения.

29 Дисциплина труда: трудовая дисциплина, производственная дисциплина, технологическая дисциплина.

30 Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка.

31 Основные трудовые обязанности работника и работодателя (администрации).

32 Меры поощрения за успехи в труде.

33 Дисциплинарный проступок. Дисциплинарная ответственность и ее виды.

34 Меры дисциплинарного взыскания и порядок их применения.

35 Правила особой охраны труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Правила особой охраны труда молодежи и лиц с пониженной трудоспособностью.

36 Понятие материальной ответственности по трудовому праву, ее значение.

37 Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный производству, ее основания и условия.

38 Виды и пределы материальной ответственности работника.

39 Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику, и ее виды.

40 Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику трудовым увечьем или иным повреждением здоровья.

41 Материальная ответственность работодателя за вред в связи с нарушением им права на труд работника.

42 Понятие и виды трудового спора.

43 Понятие защиты трудовых прав работников и ее способы.

44 Защита профсоюзами трудовых прав работников.

45 Самозащита работниками своих трудовых прав.

46 Индивидуальные трудовые споры: понятие и порядок рассмотрения.

47 Рассмотрение трудовых споров в КТС.

48 Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах.

49 Административная защита индивидуальных трудовых прав работников.
50 Коллективные споры: понятие и порядок рассмотрения.
51 Порядок разрешения коллективного трудового спора: примирительные процедуры.
52 Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.
53 Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.
54 Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.
55 Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора.

3.5 Перечень типовых простых практических заданий к зачету

(для оценки умений)

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 согласились 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 н 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 дне 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 «Трансибсервис», 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.

3.6 Перечень типовых практических заданий к зачету

(для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

Практическое задание 1. В предоставленном для выполнения задания трудовом договоре выявить нормы, нарушающие требования трудового законодательства. Обоснуйте свои доводы.

Практическое задание 2. Проанализируйте предоставленный трудовой договор и укажите нормы, улучшающие положение работника. Обоснуйте свои доводы.

Практическое задание 3. Проанализируйте предоставленный трудовой договор и укажите нормы, ухудшающие положение работника. Обоснуйте свои доводы.

Практическое задание 4. В предоставленном для выполнения задания коллективном договоре выявить нормы, нарушающие требования трудового законодательства. Обоснуйте свои доводы.

Практическое задание 5. В предоставленном для выполнения задания договоре о полной материальной ответственности выявить нормы, нарушающие требования трудового законодательства.

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

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	Собеседование, предусмотренное рабочей программой дисциплины, проводится на практическом занятии. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся тему, вопросы для подготовки к собеседованию. Результаты собеседования преподаватель доводит до обучающихся сразу после завершения собеседования
Ситуационная задача	Преподаватель не мене, чем за неделю до срока решения ситуационных задач должен довести до сведения обучающихся предлагаемые ситуационные задачи. Решенные ситуационные задачи в назначенный срок сдаются на проверку преподавателю
Тестирование (компьютерные технологии)	Тестирование проводится по результатам освоения тем или разделов дисциплины или по окончанию ее изучения во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте, время выполнения. Результаты тестирования видны обучающемуся на компьютере сразу после прохождения теста

Для организации и проведения промежуточной аттестации 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 и типовые практические задания разного уровня сложности для проведения промежуточной аттестации 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. 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	Шкала оценивания
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 проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач или в форме компьютерного тестирования.

Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания проходит на последнем занятии по дисциплине.

При проведении промежуточной аттестации в форме компьютерного тестирования вариант тестового задания формируется из фонда тестовых заданий по дисциплине случайным образом, но с условием: 50 % заданий должны быть заданиями открытого типа и 50 % заданий – закрытого типа.