

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

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

УТВЕРЖДЕНА
приказом ректора
от «02» июня 2023 г. № 424-1

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.

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 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.э.н., доцент, доцент, М.Л. Молчанова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Таможенное дело и правоведение», протокол от «1» июня 2023 г. № 10

Зав. кафедрой, к.ю.н., доцент

А.А. Тюкавкин-
Плотников

СОГЛАСОВАНО

Кафедра «Финансовый и стратегический менеджмент», протокол от «2» июня 2023 г. № 11

Зав. кафедрой, к.э.н., доцент

С.А. Халетская

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цели дисциплины	
1	формирование у студента способности использовать нормативно - правовые акты в своей профессиональной деятельности;
2	формирование знаний об основных правовых институтах трудового права, основополагающих принципах трудового законодательства и месте трудового права в системе российского законодательства
1.2 Задачи дисциплины	
1	сформировать у обучающихся знаний о трудовом законодательстве, порядке заключения и расторжения трудового договора;
2	овладеть навыками самостоятельного анализа и интерпретации нормативно-правовых актов в профессиональной деятельности. - сформировать навыки составления трудового договора и правового регулирования спорных ситуаций в трудовых отношениях;
3	
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 РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ 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,	ОПК-1.4 Применяет знания (на промежуточном уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать:
		Уметь:

- предмет, метод, источники трудового права;
- терминологию трудового права;
- систему трудового права;
- основные права, обязанности и ответственность работников и работодателей;
- оперировать понятиями и категориями трудового права;

социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	- анализировать юридические факты и правовые отношения, возникающие в сфере труда. - толковать и правильно применять нормы права, правильно составлять и оформлять юридические документы в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;
	Владеть: - способностью применять правовые знания в различных сферах деятельности; - навыками работы с правовыми актами в сфере трудовых отношений; - навыками анализа юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, возникающих в сфере труда при подготовки нормативных актов и иных юридических документов; - правилами применения трудового законодательства в трудовых отношениях с различными категориями персоналом;

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работ	Очная форма				*Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы			
			Лек	Пр	Лаб	
1.0	Раздел 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права.					
1.1	Тема 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права.	7	2		2	ОПК-1.4
1.2	Понятие, предмет и метод трудового права	7		2	2	ОПК-1.4
1.3	Система трудового права	7		2	2	ОПК-1.4
2.0	Раздел 2. Социальное партнерство в сфере труда. Содействие обеспечению занятости и трудоустройству.					
2.1	Тема 2. Социальное партнерство в сфере труда. Содействие обеспечению занятости и трудоустройству.	7	2		2	ОПК-1.4
2.2	Социальное партнерство в сфере труда.	7		2	2	ОПК-1.4
2.3	Содействие обеспечению занятости и трудоустройству.	7		2		ОПК-1.4
3.0	Раздел 3. Трудовой договор.					
3.1	Тема 3. Заключение и расторжение трудового договора	7	2		4	ОПК-1.4
3.2	Заключение трудового договора	7		4	8	ОПК-1.4
3.3	Расторжение трудового договора	7		4	8	ОПК-1.4
4.0	Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.					
4.1	Тема 6. Рабочее время и время отдыха.	7	2		4	ОПК-1.4
4.2	Рабочее время и время отдыха.	7		2	4	ОПК-1.4
5.0	Раздел 5. Заработная плата. Нормирование труда. Гарантии и компенсации.					
5.1	Тема 7. Заработная плата. Нормирование труда. Гарантии и компенсации.	7	2		4	ОПК-1.4
5.2	Заработная плата.	7		2	4	ОПК-1.4
5.3	Нормирование труда. Гарантии и компенсации.	7		2	4	ОПК-1.4
	Форма промежуточной аттестации – зачет	7				ОПК-1.4
6.0	Раздел 6. Трудовой распорядок. Дисциплина труда.					
6.1	Тема 8. Трудовой распорядок. Дисциплина труда.		2		4	ОПК-1.4
6.2	Трудовой распорядок. Дисциплина труда.			2	4	ОПК-1.4
7.0	Раздел 7. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения.					
7.1	Тема 9. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения.		1		2	ОПК-1.4
7.2	Материальная ответственность сторон трудового правоотношения.			2	2	ОПК-1.4

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работ	Очная форма				*Код индикатора достижения компетенции	
		Семестр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб		СР
8.0	Раздел 8. Охрана труда. Защита трудовых прав работников.						
8.1	Тема 10. Охрана труда. Защита трудовых прав работников.		1			2	ОПК-1.4
8.2	Охрана труда. Защита трудовых прав работников.			2		2	ОПК-1.4
8.3	Форма промежуточной аттестации – зачет						ОПК-1.4
	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	Буянова, М. О. Трудовое право. Общая часть : учебник для вузов / М. О. Буянова, С. О. Казаков, М. М. Панарина ; под редакцией М. М. Буяновой ; рецензенты: Г. С. Скачкова, И. В. Шестерякова. Москва : Юрайт, 2023. - 185с. - Текст: электронный. - URL: https://urait.ru/bcode/519622	Онлайн
6.1.1.2	Гейхман, В. Л. Трудовое право : учебник для вузов - 3-е изд. пер. и доп. В. Л. Гейхман [и др.] ; под редакцией В. Л. Гейхмана.. Москва : Юрайт, 2022. - 432с. - Текст: электронный. - URL: https://urait.ru/bcode/487577 (дата обращения: 09.09.2022)	Онлайн

6.1.2 Дополнительная литература

	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.2.1	Трудовое право : практикум. направление подготовки 40.03.01.62 – юриспруденция. бакалавриат / . Ставрополь : СКФУ, 2016. - 205с. - Текст: электронный. - URL: https://e.lanbook.com/book/155345 (дата обращения: 19.04.2023)	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.. Москва : Юрайт, 2022. - 126с. - Текст: электронный. - URL: https://urait.ru/bcode/499004 (дата обращения: 09.09.2022)	Онлайн

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	- Текст: электронный. - URL: https://www.irgups.ru/eis/for_site/umkd_files/mu_4863_1504_2023_1_signed.pdf	Онлайн

6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

6.2.1	Электронно-библиотечная система «Издательство Лань», https://e.lanbook.com/
6.2.2	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн», https://biblioclub.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	<p>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.</p> <p>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 пометить 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 удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии</p>
Практическое занятие	Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под

	<p>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.</p> <p>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</p>
Лабораторная работа	<p>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.</p> <p>Исходя из цели, содержанием лабораторных работ могут быть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Допускается иное содержание лабораторных работ, если это будет способствовать реализации целей и задач дисциплины и формированию соответствующих компетенций.</p> <p>По характеру выполняемых лабораторных работ возможны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Прежде, чем приступить к лабораторным занятиям, обучающимся необходимо повторить теоретический материал по теме работы. Каждая лабораторная работа оснащена методическими указаниями, разработанными преподавателями, ведущими дисциплину</p>
Самостоятельная работа	<p>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</p>

всей работы можно дополнительно воспользоваться учебными пособиями, приведенными в разделе 6.1 «Учебная литература». Если, несмотря на изученный материал, задание выполнить не удастся, 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. Понятие, предмет, метод и система трудового права			
1.1	Текущий контроль	Тема 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права.	ОПК-1.4	Ситуационные задачи (устно), тестирование (письменно)
1.2	Текущий контроль	Понятие, предмет и метод трудового права	ОПК-1.4	Ситуационные задачи (устно), тестирование (письменно)
1.3	Текущий контроль	Система трудового права	ОПК-1.4	Ситуационные задачи (устно), тестирование (письменно)
2.0	Раздел 2. Социальное партнерство в сфере труда. Содействие обеспечению занятости и трудоустройству			
2.1	Текущий контроль	Тема 2. Социальное партнерство в сфере труда. Содействие обеспечению занятости и трудоустройству.	ОПК-1.4	Ситуационные задачи (устно), тестирование (письменно)
2.2	Текущий контроль	Социальное партнерство в сфере труда.	ОПК-1.4	Ситуационные задачи (устно), тестирование (письменно)
2.3	Текущий контроль	Содействие обеспечению занятости и трудоустройству.	ОПК-1.4	Ситуационные задачи (устно), тестирование (письменно)
3.0	Раздел 3. Трудовой договор			
3.1	Текущий контроль	Тема 3. Заключение и расторжение трудового договора	ОПК-1.4	Ситуационные задачи (устно), тестирование (письменно)
3.2	Текущий контроль	Заключение трудового договора	ОПК-1.4	Ситуационные задачи (устно), тестирование (письменно)
3.3	Текущий контроль	Расторжение трудового договора	ОПК-1.4	Ситуационные задачи (устно), тестирование (письменно)
4.0	Раздел 4. Рабочее время и время отдыха			
4.1	Текущий контроль	Тема 6. Рабочее время и время отдыха.	ОПК-1.4	Ситуационные задачи (устно), тестирование (письменно)
4.2	Текущий контроль	Рабочее время и время отдыха.	ОПК-1.4	Ситуационные задачи (устно),

				тестирование (письменно)
5.0	Раздел 5. Заработная плата. Нормирование труда. Гарантии и компенсации			
5.1	Текущий контроль	Тема 7. Заработная плата. Нормирование труда. Гарантии и компенсации.	ОПК-1.4	Ситуационные задачи (устно), тестирование (письменно)
5.2	Текущий контроль	Заработная плата.	ОПК-1.4	Ситуационные задачи (устно), тестирование (письменно)
5.3	Текущий контроль	Нормирование труда. Гарантии и компенсации.	ОПК-1.4	Ситуационные задачи (устно), тестирование (письменно)
	Промежуточная аттестация		ОПК-1.4	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
---	----------------------------------	--	---

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.	Фонд тестовых заданий

	Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	
--	---	--

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 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	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

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

3.1 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, предмет, метод и система трудового права.	Предмет трудового права – это трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения	1 – тип А
		К объективным факторам дифференциации трудового законодательства относятся:	1 – тип А
		К субъективным факторам дифференциации трудового законодательства относятся:	1 – тип А
ОПК-1.4	Понятие, предмет и метод трудового права	Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, могут обратиться в:	1 – тип А
		Особенностями метода трудового права являются:	1 – тип А
		Метод правового регулирования трудового права характеризуют следующие особенности:	1 – тип А
ОПК-1.4	Система трудового права	Общие принципы правового регулирования отношений в сфере труда закреплены:	1 – тип А
		Трудовые отношения между работником и работодателем строятся на принципе:	1 – тип А
		Принудительный труд запрещен, но допускается:	1 – тип Б
ОПК-1.4	Тема 2. Социальное партнерство в сфере труда. Содействие обеспечению занятости и трудоустройству.	Какие из названных принципов не относятся к отраслевым принципам трудового права:	1 – тип А
		Основаниями прекращения трудовых правоотношений являются:	1 – тип А
		Кем разрабатывается и принимается коллективный договор	1 – тип А
ОПК-1.4	Социальное партнерство в сфере труда.	Что такое социальное партнерство и в каких формах оно осуществляется	1 – тип С
		Место коллективного договора в системе социально- партнерских актов и в чем его значение	1 – тип А
		Сфера действия коллективного договора	1 – тип А
ОПК-1.4	Содействие обеспечению занятости и трудоустройству.	Испытания при приеме на работу не применимо к:	1 – тип А
		Необоснованный отказ в принятии на работу запрещается в случаях:	1 – тип А
		Действие коллективного договора предприятия распространяется на:	1 – тип А
ОПК-1.4	Тема 3. Заключение и расторжение трудового договора	К существенным условиям трудового договора относятся:	1 – тип Б
		Трудовые договоры могут заключаться:	1 – тип А
		Срочный договор заключается:	1 – тип А
ОПК-1.4	Заключение трудового договора	Трудовые отношения возникают между работником и работодателем	1 – тип Б
		Документы, предъявляемые при заключении договора:	1 – тип А
		Трудовой договор заключается	1 – тип А
ОПК-1.4	Расторжение трудового договора	Трудовой договор вступает в силу:	1 – тип А
		Перевод работника на другое предприятие, или перевод на другую должность возможно при:	1 – тип А
		Днем полного увольнения работника с работы считается:	1 – тип А
ОПК-1.4	Тема 6. Рабочее время и время отдыха.	Рабочее время бывает следующих видов:	1 – тип А
		При 6-дневной рабочей неделе продолжительность работы не может превышать:	1 – тип А
		Начало и окончание рабочего дня предусматривается:	1 – тип А
ОПК-1.4		Ночным считается рабочее время с:	1 – тип Б

	Рабочее время и время отдыха.	Для каких работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени и составляет 34 часа в неделю:	1 – тип А
		Для каких работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени и составляет 34 часа в неделю.	1 – тип С
ОПК-1.4	Тема 7. Заработная плата. Нормирование труда. Гарантии и компенсации.	Сколько дней может получить работник в качестве дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день	1 – тип А
		Какова максимальная доля неденежной формы заработной платы	1 – тип Б
		Что не включается в расчетный листок	1 – тип А
ОПК-1.4	Заработная плата.	Какова минимальная часть заработной платы, которая должна оставаться у работника после всех удержаний, включая удержания по исполнительным листам и взыскания алиментов на несовершеннолетних детей	1 – тип А
		Имеет ли право государственный служащий приостановить работу, если ему задерживают заработную плату более 15 дней	1 – тип А
		Виды заработной платы	1 – тип А
ОПК-1.4	Нормирование труда. Гарантии и компенсации.	Как оплачиваются первые два часа сверхурочной работы	1 – тип А
		Что в данном случае будет признаваться служебной командировкой	1 – тип А
		Гарантии и компенсации	1 – тип Б
ОПК-1.4	Тема 8. Трудовой распорядок. Дисциплина труда.	Какова минимальная продолжительность обеденного перерыва согласно Трудовому кодексу РФ	1 – тип А
		Какой документ регулирует время обеденного перерыва	1 – тип А
		Виды дисциплинарных взысканий	1 – тип Б
ОПК-1.4	Трудовой распорядок. Дисциплина труда.	Увольнение – это	1 – тип А
		Нормативный акт, который регулирует рабочее время	1 – тип А
		Виды дисциплинарных взысканий	1 – тип А
ОПК-1.4	Тема 9. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения.	Трудовая правосубъектность работника возникает:	1 – тип А
		Стороны трудового договора	1 – тип С
		Виды материальной ответственности	1 – тип А
ОПК-1.4	Материальная ответственность сторон трудового правоотношения.	Понятие материальной ответственности	1 – тип А
		Сущность материальной ответственности	1 – тип А
		Материальная ответственность сторон трудового правоотношения	1 – тип А
ОПК-1.4	Тема 10. Охрана труда. Защита трудовых прав работников.	Выполнение работы в качестве наказания за участие в забастовке – это:	1 – тип А
		Сущность охраны труда	1 – тип А
		Виды охраны труда	1 – тип А
ОПК-1.4	Охрана труда. Защита трудовых прав работников.	Ответственность за нарушение положений по охране труда	1 – тип А
		Понятие охраны труда	1 – тип А
		Защита трудовых прав работников.	1 – тип А
ОПК-1.4	Форма промежуточной аттестации – зачет		40 – тип А 10- тип В 10 – тип С

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.

1. К существенным условиям трудового договора относятся:
 - А. место работы,
 - Б. трудовая функция,
 - В. оплата труда,
 - Г. условие об испытании,
2. Когда трудовой договор не обязателен в письменной форме:
 - А. если это особая форма договора - контракт.
 - Б. трудовой договор с несовершеннолетним работником.
 - В. организованный набор работников.
 - Г. трудовой договор с молодым специалистом.
3. Трудовой договор с физическим лицом-предприятием заключается в _____ :
4. Коллективный договор разрабатывается на _____ :
 - А. на референдуме.
 - Б. на сессии Федерального собрания.
 - В. на собрании руководителей предприятия, фирмы, организации.
 - Г. на общей конференции трудового коллектива.
5. Сторонами заключения коллективного договора являются:
 - А. Работодатель (физическое лицо) и работник.
 - Б. председатель профсоюзного комитета и работники.
 - В. собственник или лицо им уполномоченное и трудовой коллектив.
 - Г. комитет по трудовым спорам и работники.
6. Моментом начала действия трудового договора считается:
 - А. через 5 дней после подписания.
 - Б. с момента заключения.
 - В. после государственной регистрации.
 - Г. с момента провозглашения трудового договора.
7. Испытания при приеме на работу не применимо к:
 - А. Лицам пенсионного возраста
 - Б. Военнообязанным
 - В. Инвалидам
 - Г. Работникам до 18 лет.
8. Действие коллективного договора предприятия распространяется на:
 - А. только на администрацию.
 - Б. на всех субъектов (членов) предприятия, кроме руководителей этого предприятия.
 - В. только на временных рабочих.
 - Г. На всех членов (субъектов) предприятия.
9. Не является гарантией обеспечения прав граждан на труд:
 - А. равенство трудовых прав граждан.
 - Б. свободный выбор вида деятельности.
 - В. компенсации материальных расходов, в связи с направлением в другую местность.
 - Г. расовая принадлежность.
10. Виды трудового договора по срокам действия:
 - А. срочный, бессрочный, на время определенной работы.
 - Б. Срочный, бессрочный.
 - В. Краткосрочный, среднесрочный, на время определенной работы.
 - Г. Краткосрочный, сезонный, долгосрочный.
11. Локальные источники трудового права-это _____
12. При приеме на работу не требуется документ:
 - А. паспорт
 - Б. свидетельство о рождении
 - В. трудовая книжка
 - Г. диплом
13. В случае реорганизации собственности коллективный договор продолжает действовать в течении срока

- А. срок, на который он заключен.
 - Б. 10 дней с момента реорганизации.
 - В. продолжает действовать неограниченный промежуток времени.
 - Г. прекращает свое действие сразу после завершения реорганизации.
14. Срок испытания при принятии на работу не может превышать _____ дней.
15. Испытательный срок для рабочих составляет:
- А. 3 месяца.
 - Б. 10 дней
 - В. 1 месяц
 - Г. 6 месяцев.
16. Необоснованный отказ в принятии на работу запрещается в случаях:
- А. Лицо, устраивающееся на работу было ранее судимо.
 - Б. Лицо прописано в другой области страны.
 - В. Ни в коем случае.
 - Г. Предусмотренных законодательством
17. Трудовой договор может прекратиться по инициативе:
- А. Собственника, работника, профсоюза.
 - Б. Собственника, работника, сотрудников милиции.
 - В. Работника, членов его семьи.
 - Г. Профсоюзного органа, начальника отдела кадров
18. Перевод работника на другое предприятие, или перевод на другую должность возможно при _____
19. Сфера применения контрактов определяется:
- А. Сторонами трудового договора
 - Б. Законодательством РФ
 - В. Конституцией РФ.
 - Г. Профсоюзами.
20. Лицо может самостоятельно заключать трудовой договор в возрасте:
- А. с 14 лет
 - Б. с 20 лет
 - В. с 16 лет
 - Г. с 18 лет
21. Срок действия дисциплинарного взыскания:
- А. 1 год
 - Б. 3 года
 - В. 6 месяцев
 - Г. 2 недели
22. Днем полного увольнения работника с работы считается:
- А. Последний день работы
 - Б. Следующий за последним днем работы
 - В. День выдачи трудовой книжки
 - Г. Следующий день, за днем выдачи трудовой книжки
23. Определите, обязан ли работодатель, в случае увольнения работника по инициативе работодателя, выдавать работнику копию приказа:
- А. Обязан при любых обстоятельствах
 - Б. Не обязан.
 - В. Обязан, если требует работник
 - Г. Обязан, лишь с разрешения начальника отдела кадров
24. Прогулом считается отсутствие на рабочем месте более _____ часов:
25. При 6-дневной рабочей неделе продолжительность работы не может превышать:
- А. 7 часов
 - Б. 8 часов
 - В. 6 часов
 - Г. 5 часов

26. Начало и окончание рабочего дня предусматривается:
- А. В законе России о коллективных договорах
 - Б. Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности
 - В. В уставе предприятия
 - Г. В постановлении правительства РФ
27. Ночным считается рабочее время с ____ до _____ часов:
28. Для каких работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени и составляет 34 часа в неделю:
- А. для учащихся, работающих в летние каникулы в возрасте 14-15 лет
 - Б. для пенсионеров
 - В. для инвалидов
 - Г. для работников в возрасте с 16-18 лет
29. Документ, который является единственным свидетельством о трудовой деятельности работника называется _____.
30. К источникам трудового права относятся:
- А. Только нормативно - правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде
 - Б. Какие - либо нормативно-правовые акты, которые содержат нормы, направленные на регулирование трудовых отношений.
 - В. Все нормативно - правовые акты, которые содержат нормы поведения работника
 - Г. Все нормативно-правовые акты, которые регулируют оплату труда.
31. В предмете трудового права центральное место занимают отношения
- А. между работниками одной организации
 - Б. трудовые
 - В. в области организации труда
32. По общему правилу вступать в трудовое правоотношение в качестве работника можно с
- + А. шестнадцати лет
 - Б. восемнадцати лет
 - В. четырнадцати лет
33. Одними из основных понятий трудового права являются:
- А. трудовые отношения, Трудовая дисциплина
 - Б. административная ответственность, трудовой кодекс РФ
 - В. центр занятости, отдел кадров
33. Ночное время продолжается с ____ до _____-часов.
34. Выполнение работы в качестве наказания за участие в забастовке – это _____:
35. Предметом трудового права являются:
- А. трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения;
 - Б. самостоятельная предпринимательская деятельность без найма других работников;
 - В. деловое сотрудничество между организациями.
36. Трудовое право регулирует общественные отношения по:
- А. материальной ответственности работодателей и работников в области труда;
 - Б. внеслужебному времени работников;
 - В. добровольному страхованию работников от несчастных случаев на производстве;
37. Субъектами трудового права не являются:
- А. граждане, осуществляющие самостоятельную деятельность в сети Интернет,
 - Б. без официального оформления;
 - В. трудовые арбитражи;
 - Г. профсоюзные организации.
38. Принципом трудового права является:
- А. содействие гражданам в трудоустройстве;
 - Б. возмещение вреда, который был причинен работнику на производстве, по собственному усмотрению работодателя;
 - В. недопущение забастовок.
39. Метод правового регулирования в трудовом праве представляет собой:

- А. совокупность средств и приемов воздействия на предмет трудового права, то есть на трудовые и непосредственно связанные с ними правоотношения;
- Б. совокупность тех направлений, в которых действует трудовое право;
- В. основное начало, идею, на которых основано упорядочение трудовых отношений.
40. Метод трудового права характеризуется:
- А. комплексным подходом и тесной связью с предметом трудового права;
- Б. однообразным способом установления прав и обязанностей сторон, которые прописываются исключительно Трудовым кодексом РФ;
- В. наличие лишь императивных способов регулирования трудовых отношений.
41. Минимальная продолжительность обеденного перерыва согласно ТК РФ составляет _____ минут:.
42. Сколько дней может получить работник в качестве дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день
- А. не менее трех;
- Б. не менее пяти;
- В. не менее семи.
43. Что включается в стаж работы, который позволяет работнику уйти в ежегодный основной оплачиваемый отпуск
- А. период вынужденного отгула при незаконном увольнении;
- Б. период, когда работник отсутствовал на рабочем месте без уважительных причин;
- В. время отпуска по уходу за ребенком, не достигшим установленного законом возраста.
44. Максимальная доля неденежной формы заработной платы составляет ____%
45. Что не включается в расчетный листок
- А. размер уже произведенных выплат за предыдущие периоды работы;
- Б. размер производимых удержаний из заработной платы за текущий период работы;
- В. составные части заработной платы.

3.2 Перечень теоретических вопросов к зачету (для оценки знаний)

Раздел 1 «Общая часть трудового права»

- 1.1 Понятие труда и его общественной организации.
- 1.2 Трудовое право, как отрасль российского права.
- 1.3 Предмет трудового права. Метод трудового права.
- 1.4 Роль и функции трудового права.
- 1.5 Цели и задачи трудового законодательства.
- 1.6 Система отрасли и система науки трудового права. Сфера действия трудового права. Соотношение трудового права со смежными отраслями.
- 1.7 Тенденции развития современного российского трудового права.
- 1.8 Понятие источников трудового права и их система. Особенности системы источников трудового права. Классификация источников трудового права.
- 1.9 Понятие и значения основных принципов правового регулирования труда. Содержание принципов и их конкретизация в трудовом законодательстве.
- 1.10 Понятие международно-правового регулирования труда, его субъекты. Источники международного трудового права.
- 1.11 Международная организация труда (МОТ). Международно-правовое регулирование актами МОТ занятости, условий и охраны труда.
- 1.12 Международный пакт об экономических, социальных, культурных правах человека (1966 г.). Соглашения государств-участников Содружества Независимых Государств по вопросам трудового законодательства и социального обеспечения.
- 1.13 Понятие и виды субъектов трудового права, их правовой статус.
- 1.14 Гражданин (работник) как субъект трудового права.
- 1.15 Работодатель как субъект трудового права. Профсоюз как субъект трудового права.

1.16 Понятие и виды правоотношений сферы трудового права. Трудовое правоотношение.

1.17 Правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству.

1.18 Организационно-управленческие правоотношения в сфере труда по социальному партнерству.

1.19 Правоотношения по профессиональной подготовке кадров непосредственно на производстве.

1.20 Правоотношения по надзору и контролю за охраной труда и соблюдению трудового законодательства.

1.21 Правоотношения по материальной ответственности сторон трудового договора за вред, ущерб, причиненный другой стороне.

1.22 Правоотношения по разрешению трудовых споров.

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

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

1.25 Коллективный трудовой договор.

Раздел 2 «Особенная часть трудового права»

2.1 Понятие трудового договора. Значение трудового договора.

2.2 Стороны трудового договора.

2.3 Содержание трудового договора.

2.4 Виды трудовых договоров и особенности отдельных видов договоров.

2.5 Порядок заключения трудового договора.

2.6 Трудовая книжка.

2.7 Испытание при приеме на работу.

2.8 Основания прекращения трудового договора.

2.9 Увольнение по инициативе работника.

2.10 Основания увольнения по инициативе администрации.

2.11 Дополнительные основания увольнения некоторых категорий работников.

2.12 Понятие рабочего времени, его правовое ограничение и виды.

2.13 Режим и учет рабочего времени: нормированное и ненормированное рабочее время.

2.14 Сверхурочная работа.

2.15 Понятие и виды времени отдыха.

2.16 Отпуска: понятие и виды отпусков, их продолжительность.

2.17 Порядок предоставления отпусков, их суммирование.

2.18 Понятие заработной платы. Методы ее правового регулирования.

2.19 Установление заработной платы. Тарифная система и ее элементы.

2.20 Системы и формы заработной платы.

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

2.22 Компенсационные выплаты и другая правовая охрана заработной платы.

2.23 Понятие и значение дисциплины труда. Методы ее обеспечения.

2.24 Дисциплина труда: трудовая дисциплина, производственная дисциплина.

2.25 Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка.

2.26 Основные трудовые обязанности работника и работодателя.

2.27 Меры поощрения за успехи в труде.

2.28 Дисциплинарный проступок. Дисциплинарная ответственность и ее виды.

2.29 Меры дисциплинарного взыскания и порядок их применения.

2.30 Понятие, содержание и значение охраны труда.

2.31 Принципы охраны труда.

2.32 Законодательство об охране труда.

2.33 Право работника на охрану труда, его гарантии и обязанности работодателя по его обеспечению.

2.34 Организация охраны труда, ее органы. Обеспечение охраны труда.

- 2.35 Правила по технике безопасности и производственной санитарии. Система стандартов безопасности труда.
- 2.36 Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
- 2.37 Правила особой охраны труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Правила особой охраны труда молодежи и лиц с пониженной трудоспособностью.
- 2.38 Понятие защиты трудовых прав работников и ее способы.
- 2.39 Защита профсоюзами трудовых прав работников.
- 2.40 Самозащита работниками трудовых своих трудовых прав.
- 2.41 Понятие материальной ответственности по трудовому праву, ее значение.
- 2.42 Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный производству, ее основания и условия.
- 2.43 Виды и пределы материальной ответственности работника.
- 2.44 Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику, и ее виды.
- 2.45 Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику трудовым увечьем или иным повреждением здоровья.
- 2.46 Материальная ответственность работодателя за вред в связи с нарушением им права на труд работника.
- 2.47 Понятие и виды трудового спора.
- 2.48 Индивидуальные трудовые споры: понятие и порядок рассмотрения.
- 2.49 Рассмотрение трудовых споров в КТС.
- 2.50 Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах.
- 2.51 Коллективные споры: понятие и порядок рассмотрения.
- 2.52 Порядок разрешения коллективного трудового спора: примирительные процедуры.
- 2.53 Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.
- 2.54 Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.
- 2.55 Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.
- 2.56 Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора.

3.3 Перечень типовых простых практических заданий к зачету (для оценки умений)

Задание 1. «После окончания школы самая активная участница театрального кружка 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?

Задание 2. 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.

Прав ли Гуцин Н.И.?

Задание 3. 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?

3.4 Перечень типовых практических заданий к зачету (для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

Тема 1: «Общие положения трудового права»

Задание 1. 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?

Задание 2. 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?

Задание 3. Гловина А.Ю. 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, Гловина 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?

Задание 4. 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?

Задание 5. 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.

Тема 2: «Социальное партнерство в сфере труда.

Содействие обеспечению занятости и трудоустройству»

Задание 1. Гражданин Н.И. Гушин 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. Гушин 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. Гушин 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?

Задание 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?

Задание 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?

Тема 3: «Трудовой договор»

Задание 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.

Задание 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?

Задание 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?

Задание 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?

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?

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

Законно ли его увольнение?

Тема 4: «Рабочее время и время отдыха»

Задание 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?

Задание 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?

Тема 5: «Заработная плата. Нормирование труда. Гарантии и компенсации»

Задание 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?

Задание 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»?

Тема 6: «Трудовой распорядок. Дисциплина труда»

Задание 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?

Задание 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?

Задание 3. Заводской библиотекарь Шумилова была уволена за систематическое нарушение трудовых обязанностей, которое выразалось 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?

Тема 7: «Охрана труда.»

Материальная ответственность сторон трудового правоотношения»

Задание 1. 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.?

Задание 2. 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?

Задание 3. 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?

Тема 8: «Защита трудовых прав работников»

Задание 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?

Задание 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»?

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
----------------------------------	---

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.