

**Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Международный банковский институт имени Анатолия Собчака»**

УТВЕРЖДАЮ

Ректор



М.В. Сигова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

ОП 05. Трудовое право

Наименование специальности

40.02.01 Право и организация социального обеспечения

Санкт-Петербург, 2023

Программа учебной дисциплины «Трудовое право» разработана на основе федерального государственного образовательного стандарта по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения.

Организация-разработчик: АНО ВО «Международный банковский институт имени Анатолия Собчака»

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.....	4
2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	6
3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	11
4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В ХОДЕ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ.....	13
Приложение 1.....	14
ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ.....	14

1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Трудовое право

1.1. Область применения рабочей программы

Рабочая программа учебной дисциплины является частью основной профессиональной образовательной программы в соответствии с ФГОС СПО по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения.

1.2. Место учебной дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы:

«Трудовое право» - общепрофессиональная дисциплина обязательной образовательной программы.

1.3. Цели и задачи учебной дисциплины – требования к результатам освоения учебной дисциплины:

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен уметь:

- применять на практике нормы трудового законодательства;
- анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;
- анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;
- анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой

деятельности организации.

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен знать:

- нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;
- содержание российского трудового права;
- права и обязанности работников и работодателей;
- порядок заключения, изменения и прекращения трудовых договоров;
- виды трудовых договоров;
- содержание трудовой дисциплины;
- порядок разрешения трудовых споров;
- виды рабочего времени и времени отдыха;
- формы и системы оплаты труда работников;
- основы охраны труда;
- порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора.

1.4. Формируемые компетенции

ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество

ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность

ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития

ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности

ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями

ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации

ОК 9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы

ПК 1.1. Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты

ПК 1.2. Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты

ПК 1.3. Рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций, других выплат, а также мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите

ПК 1.4. Осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод), индексацию и корректировку пенсий, назначение пособий, компенсаций и других социальных выплат, используя информационно-компьютерные технологии

ПК 2.2. Выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите и осуществлять их учет, используя информационно-компьютерные технологии.

Требования к формированию личностных результатов

Личностные результаты реализации программы воспитания (дескрипторы)	Код личностных результатов реализации программы воспитания
Осознающий себя гражданином и защитником великой страны	ЛР 1
Проявляющий активную гражданскую позицию, демонстрирующий приверженность принципам честности, порядочности, открытости, экономически активный и участвующий в студенческом и территориальном самоуправлении, в том числе на условиях добровольчества, продуктивно взаимодействующий и участвующий в деятельности общественных организаций	ЛР 2
Соблюдающий нормы правопорядка, следующий идеалам гражданского общества, обеспечения безопасности, прав и свобод граждан России. Лояльный к установкам и проявлениям представителей субкультур, отличающий их от групп с деструктивным и девиантным поведением. Демонстрирующий неприятие и предупреждающий социально опасное поведение окружающих	ЛР 3
Проявляющий и демонстрирующий уважение к людям труда, осознающий ценность собственного труда. Стремящийся к формированию в сетевой среде лично и профессионального конструктивного «цифрового следа»	ЛР 4
Демонстрирующий приверженность к родной культуре, исторической памяти на основе любви к Родине, родному народу, малой родине, принятию традиционных ценностей многонационального народа России	ЛР 5
Проявляющий уважение к людям старшего поколения и готовность к участию в социальной поддержке и волонтерских движениях	ЛР 6
Осознающий приоритетную ценность личности человека; уважающий собственную и чужую уникальность в различных ситуациях, во всех формах и видах деятельности.	ЛР 7
Проявляющий и демонстрирующий уважение к представителям различных этнокультурных, социальных, конфессиональных и иных групп. Сопричастный к сохранению, преумножению и трансляции культурных традиций и ценностей многонационального российского государства	ЛР 8

Соблюдающий и пропагандирующий правила здорового и безопасного образа жизни, спорта; предупреждающий либо преодолевающий зависимости от алкоголя, табака, психоактивных веществ, азартных игр и т.д. Сохраняющий психологическую устойчивость в ситуативно сложных или стремительно меняющихся ситуациях	ЛР 9
Заботящийся о защите окружающей среды, собственной и чужой безопасности, в том числе цифровой	ЛР 10
Проявляющий уважение к эстетическим ценностям, обладающий основами эстетической культуры	ЛР 11
Принимающий семейные ценности, готовый к созданию семьи и воспитанию детей; демонстрирующий неприятие насилия в семье, ухода от родительской ответственности, отказа от отношений со своими детьми и их финансового содержания	ЛР 12

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов
Максимальная учебная нагрузка (всего)	102
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего)	68
В том числе	
теоретические занятия	26
практические занятия	42
Самостоятельная работа обучающегося (всего)	34
Промежуточная аттестация в форме дифференцированного зачета	

2.1. Тематический план и содержание учебной дисциплины

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, практические работы и самостоятельная работа обучающихся.	Объем часов	Уровень освоения
1	2	3	4
Тема 1. Предмет, метод, система трудового права	Содержание учебного материала	2	2
	Предмет трудового права и его особенности. Цели и задачи трудового законодательства. Особенности метода правового регулирования труда. Система трудового и система трудового законодательства.		
Тема 2 Система принципов трудового права	Содержание учебного материала	2	2
	Понятие и назначение принципов права. Понятие принципов правового регулирования труда. Типология принципов трудового права. Содержание основных принципов регулирования труда. Отличие правового принципа от нормы права.		
	Практическая работа	2	3
	Составление таблицы: «Виды принципов трудового права».		
	Практическая работа	2	3
	Составление таблицы: «Права и обязанности работника и работодателя» - работа с текстом статей 21, 22 ТК РФ		
	Самостоятельная работа обучающихся	4	3
Закрепление изученного материала			
Анализ международных нормативных актов: Конвенция МОТ №98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров». О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров РФ.			
Тема 3. Система источников трудового права	Содержание учебного материала	2	2
	Понятие источника трудового права. Типология источников трудового права. Классификация источников трудового права. Действие источников трудового права в пространстве, во времени и по кругу лиц		
	Практическая работа	2	3
	Составление списка НПА по трудовому праву, дать характеристику одному из них		
	Самостоятельная работа обучающихся	2	3
Закрепление изученного материала			
Основания возникновения трудового правоотношения. Правовой статус работника. Правовой статус работодателя			
Тема 4. Система правоотношений трудового права	Содержание учебного материала	2	2
	Система трудовых правоотношений. Понятие трудового правоотношения. Работник и работодатель – главные субъекты трудового правоотношения. Основания возникновения трудовых и непосредственно связанных с ними правоотношений.		
	Практическая работа	4	3
	Составление логико-смысловой модели: «Порядок проведения коллективных переговоров» Уровни системы социального партнерства.		

	Порядок ведения коллективных переговоров.		
	Практическая работа		
	Деловая (ролевая) игра: Заключение коллективного договора	2	3
	Практическая работа		
	Анализ по плану основных положений Закона РФ от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в РФ»	2	3
	Самостоятельная работа обучающихся		
	Закрепление изученного материала		
	Правовое регулирование квотирования рабочих мест. Правовая регламентация использования иностранной рабочей силы в Российской Федерации и граждан Российской Федерации за рубежом.	2	3
Тема 5. Порядок заключение трудового договора	Содержание учебного материала		
	Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Трудовая книжка: понятие, значение, порядок заполнения, хранения.	2	2
	Практическая работа		
	Составление таблицы: «Особенности срочного трудового договора»	2	3
	Практическая работа		
	Составление логически-смысловой модели: «Оформление приема на работу»	2	3
	Самостоятельная работа обучающихся		
Закрепление изученного материала	2	3	
	Трудовой стаж (понятие и виды).		
Тема 6. Прекращение трудового договора	Содержание учебного материала		
	Классификация оснований прекращения трудового договора. Общие основания прекращения трудового договора. Прекращение трудового договора по основаниям, не связанным с волей сторон. Прекращение трудового договора по инициативе работника.	2	2
	Практическая работа		
	Оформление увольнения по основаниям, предусмотренным статьей 83 ТК РФ.	2	3
	Самостоятельная работа обучающихся		
	Закрепление изученного материала	2	3
	Общий порядок оформления увольнения.		
Тема 7. Рабочее время	Содержание учебного материала		
	Рабочее время (общая характеристика). Сокращенное рабочее время. Неполное рабочее время. Работа в ночное время. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа и ненормированный рабочий день).	2	2
	Практическая работа		
	Составление сводной таблицы: «Особенности видов и режимов рабочего времени»	2	3
	Самостоятельная работа обучающихся		
	Закрепление изученного материала	2	3
	Режимы рабочего времени.		
Тема 8. Время отдыха	Содержание учебного материала	2	2

	<p>Время отдыха (общая характеристика). Выходные и праздничные дни. Ежегодный оплачиваемый отпуск. Дополнительный отпуск. Перерывы (виды перерывов: перерывы для отдыха и питания; перерывы для обогрева и отдыха; перерывы для кормления ребенка до 1,5 лет).</p> <p>Практическая работа</p> <p>Составление сводной таблицы: «Особенности видов отпуска»</p>	2	2
	<p>Самостоятельная работа обучающихся</p> <p>Закрепление изученного материала</p> <p>Целевые и творческие отпуска. Отпуск без сохранения заработной платы. Отгулы.</p>	2	3
Тема 9. Оплата труда	<p>Содержание учебного материала</p> <p>Понятие, элементы заработной платы. Формы оплаты труда. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Системы оплаты труда (тарифная, сдельная, повременная).</p>	2	2
	<p>Практическая работа</p> <p>Составление логически-смысловой модели «Порядок оформления депремирования»</p>	2	3
	<p>Самостоятельная работа обучающихся</p> <p>Закрепление изученного материала</p> <p>Ограничение удержаний из заработной платы. Нормирование труда</p>	2	3
	<p>Содержание учебного материала</p> <p>Трудовая дисциплина, понятие и методы её обеспечения. Внутренний трудовой распорядок.</p>	2	2
	<p>Меры поощрения, применяемые работодателем.</p> <p>Дисциплинарная ответственность: виды взысканий, порядок привлечения к ответственности.</p>	2	
	<p>Практическая работа</p> <p>Решение правовых ситуаций по теме Вынесение благодарностей</p>	2	
Тема 10. Трудовой распорядок. Дисциплина труда	<p>Практическая работа</p> <p>Решение правовых ситуаций по теме Дисциплинарные правонарушения</p> <p>Составление логически-смысловой модели «Порядок наложения дисциплинарных взысканий»</p>	2	3
	<p>Самостоятельная работа обучающихся</p> <p>Закрепление изученного материала</p> <p>Понятие и состав дисциплинарного проступка. Специальные основания дисциплинарной ответственности.</p>	4	3
	<p>Практическая работа</p> <p>Решение правовых ситуаций по теме Коллективная ответственность в трудовом праве</p>	2	3
	<p>Самостоятельная работа обучающихся</p> <p>Закрепление изученного материала</p> <p>Виды материальной ответственности работника.</p>	2	3
	<p>Практическая работа</p> <p>Составление логически-смысловой модели «Порядок расследования несчастного случая»</p>	2	3

Самостоятельная работа обучающихся		
Закрепление изученного материала	2	3
Порядок возмещения вреда, причиненного увечьем либо иным повреждением здоровья. Ответственность работника и работодателя за нарушение законодательства об охране труда.		
Практическая работа	2	2
Характеристика особенностей регулирования труда отдельных категорий работников		
Самостоятельная работа обучающихся	2	3
Закрепление изученного материала		
Особенности регулирования труда совместителей.		
Практическая работа	2	3
Составление проекта искового заявления в защиту нарушенных трудовых прав работника.		
Самостоятельная работа обучающихся	2	3
Закрепление изученного материала		
Профсоюзный контроль за соблюдением законодательства о труде.		
Практическая работа	2	3
Составление логически-смысловой модели «Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора»		
Самостоятельная работа обучающихся	2	3
Закрепление изученного материала		
Решение правовых ситуаций. Составление проекта заключения суда по разрешению конкретных индивидуальных трудовых споров.		
Практическая работа	2	3
Составление логически-смысловой модели: «Этапы рассмотрения коллективного трудового спора».		
Подготовка реферата на тему: «Медиация как способ разрешения трудового спора»		
Самостоятельная работа обучающихся	2	3
Закрепление изученного материала		
Правовое регулирование проведения забастовки. Органы по разрешению коллективных трудовых споров.		
Дифференцированный зачет	2	
Всего	102	

Для характеристики уровня освоения учебного материала используются следующие обозначения:

1. Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств);
2. Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством);
3. Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач).

3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Требования к минимальному материально-техническому обеспечению

Реализация программы учебной дисциплины требует наличия учебного кабинета трудового права.

Оборудование учебного кабинета: посадочные места по количеству обучающихся; рабочее место преподавателя.

Технические средства обучения:

- компьютеры с лицензионным программным обеспечением,
- мультимедиа проектор,
- ноутбук

2. Информационное обеспечение обучения

Перечень рекомендуемых учебных изданий, дополнительной литературы, Интернет-ресурсов.

Основные источники:

Основная литература

1. Глухов, А. В. Трудовое право: практикум / А. В. Глухов. — Москва : Российский государственный университет правосудия, 2020. — 250 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/94174.html> (дата обращения: 01.03.2023). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей
2. Маркин, Н. С. Трудовое право: учебник / Н. С. Маркин, В. В. Надвикова, В. И. Шкатулла; под редакцией В. И. Шкатуллы. — Москва: Прометей, 2019. — 584 с. — ISBN 978-5-907100-72-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/94555.html>

Дополнительная литература

1. Бельгисова, К. В. Трудовое право: задачник / К. В. Бельгисова. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 53 с. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/78046.html>
2. Кораблина, О. В. Трудовое право : рабочая тетрадь / О. В. Кораблина, О. И. Бабанова. — Астрахань : Астраханский государственный университет, Издательский дом «Астраханский университет», 2019. — 77 с. — ISBN 978-5-9926-1124-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/99519.html> (дата обращения: 16.03.2023). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей
3. Трудовое право : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлениям подготовки «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / К. К. Гасанов, Н. Д. Эриашвили, Ф. Г. Мышко [и др.] ; под редакцией К. К. Гасанова, Ф. Г. Мышко, А. В. Тумакова. — 8-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2021. — 552 с. — ISBN 978-5-238-03494-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/123390.html> (дата обращения: 22.08.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

Перечень электронно-библиотечных систем (ресурсов) и баз данных для самостоятельной работы

Используемые сторонние электронные библиотечные системы (ЭБС):

1. ЭБС «Научная электронная библиотека eLIBRARY» (<http://elibrary.ru/defaultx.asp>)
2. ЭБС «Библиокомплектатор» (<http://www.bibliocomplectator.ru/>)

3. ЭБС «ЮРАЙТ» (<http://biblio-online.ru>)

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

- Windows Professional;
- Office Professional Plus
- Kaspersky Endpoint Security Microsoft Office
- Microsoft Windows Консультант+

3. Методическое обеспечение образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Условия организации и содержание обучения и контроля знаний инвалидов и обучающихся с ОВЗ по дисциплине «Трудовое право» определяются программой дисциплины, адаптированной при необходимости для обучения указанных обучающихся.

Организация обучения, текущей и промежуточной аттестации студентов-инвалидов и студентов с ОВЗ осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Исходя из психофизического развития и состояния здоровья студентов-инвалидов и студентов с ОВЗ, организуются занятия совместно с другими обучающимися в общих группах, используя социально-активные и рефлексивные методы обучения создания комфортного психологического климата в студенческой группе или, при соответствующем заявлении такого обучающегося, по индивидуальной программе, которая является модифицированным вариантом основной рабочей программы дисциплины. При этом содержание программы дисциплины не изменяется. Изменяются, как правило, формы обучения и контроля знаний, образовательные технологии и дидактические материалы.

Обучение студентов-инвалидов и студентов с ОВЗ также может осуществляться индивидуально и/или с применением дистанционных технологий.

Дистанционное обучение обеспечивает возможность коммуникаций с преподавателем, а также с другими обучаемыми посредством вебинаров, что способствует сплочению группы, направляет учебную группу на совместную работу, обсуждение, принятие группового решения.

В учебном процессе для повышения уровня восприятия и переработки учебной информации студентов-инвалидов и студентов с ОВЗ применяются мультимедийные и специализированные технические средства приема-передачи учебной информации в доступных формах для студентов с различными нарушениями, обеспечивается выпуск альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт), электронных образовательных ресурсов в формах, адаптированных к ограничениям здоровья обучающихся, наличие необходимого материально-технического оснащения.

Подбор и разработка учебных материалов производится преподавателем с учетом того, чтобы студенты с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения – аудиально (например, с использованием программ-синтезаторов речи).

Примечание: Преподаватели, учебные курсы которых требуют от студентов выполнения определенных специфических действий и представляющих собой проблему или действие, невыполнимое для студентов, испытывающих трудности с передвижением или речью, обязаны в РПД учесть эти особенности и предлагать студентам-инвалидам и студентам с ОВЗ альтернативные методы закрепления изучаемого материала.

Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ фонд оценочных средств по дисциплине, позволяющий оценить достижение ими результатов обучения и уровень сформированности компетенций, предусмотренных учебным планом и рабочей программой дисциплины, адаптируется для обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

учетом индивидуальных психофизиологических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающимся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа при прохождении аттестации.

4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В ХОДЕ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Результаты обучения	Формы и методы контроля для оценки результатов обучения
<p>Освоенные умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять на практике нормы трудового законодательства; - анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; - анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; - анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации; <p>Усвоенные знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; - содержание российского трудового права; - права и обязанности работников и работодателей; - порядок заключения и прекращения трудовых договоров; - виды трудовых договоров; - содержание трудовой дисциплины; - порядок разрешения трудовых споров; - виды рабочего времени и времени отдыха; - формы и системы оплаты труда работников; - основы охраны труда; - порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора. 	<p>Дифференцированный зачет в форме:</p> <ul style="list-style-type: none"> - устный опрос - решение задач

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ**«Трудовое право»****1. Общие положения**

Формы и процедуры промежуточной аттестации по дисциплине разрабатываются преподавателями и доводятся до сведения обучающихся в течение первых двух месяцев от начала обучения.

Промежуточный контроль по учебной дисциплине осуществляется в форме дифференцированного зачета.

Дифференцированный зачет проводится в виде письменного ответа на теоретические вопросы, выполнения практических заданий. Другие формы контроля в виде контрольной работы.

2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения**2.1. Промежуточная аттестация в форме дифференцированного зачета Цель процедуры:**

Целью промежуточной аттестации по учебной дисциплине является оценка уровня усвоения обучающимися знаний и освоения умений в результате изучения учебной дисциплины.

Субъекты, на которые направлена процедура:

Процедура оценивания должна охватывать всех без исключения обучающихся, осваивающих дисциплину. В случае, если обучающийся не прошел процедуру без уважительных причин, то он считается имеющим академическую задолженность.

Период проведения процедуры:

Процедура оценивания проводится по окончании изучения дисциплины в период промежуточной аттестации, в соответствии с календарным учебным графиком.

Требования к помещениям материально-техническим средствам для проведения процедуры:

Требования к кабинету для проведения процедуры и необходимости специализированных материально-технических средств определяются преподавателем, ведущим дисциплину.

Требования к кадровому обеспечению проведения процедуры:

Процедуру проводит преподаватель, ведущий дисциплину.

Требования к фонду оценочных средств:

До начала проведения процедуры преподавателем разрабатывается фонд оценочных средств для оценки знаний и умений, который включает примерные вопросы и задания.

Описание проведения процедуры:

Каждый обучающийся должен в меру имеющихся знаний и умений выполнить предложенные задания в установленное преподавателем время.

Шкалы оценки результатов проведения процедуры:

Результаты проведения дифференцированного зачета оцениваются преподавателем с применением четырехбалльной шкалы в соответствии с критериями оценки.

3. Контроль и оценка образовательных результатов

Для контроля и оценки образовательных результатов по учебной дисциплине разрабатываются фонды оценочных средств, которые позволяют оценить все предусмотренные рабочей программой умения и знания.

3.1. Показатели оценки образовательных результатов

Образовательные результаты (знания, умения)	Показатели оценки результата
нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве	перечисление нормативно-правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве
содержание российского трудового права	воспроизведение содержания российского трудового права
права и обязанности работников и работодателей	перечисление прав и обязанностей работников и работодателей
порядок заключения и прекращения трудовых договоров	формулирование порядка заключения и прекращения трудовых договоров
виды трудовых договоров	описание видов трудовых договоров
содержание трудовой дисциплины	определение содержания трудовой дисциплины
порядок разрешения трудовых споров	изложение порядка разрешения трудовых споров
виды рабочего времени и времени отдыха	описание видов рабочего времени и времени отдыха
формы и системы оплаты труда работников	описание форм и систем оплаты труда работников
основы охраны труда	перечисление основ охраны труда
порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора	изложение порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора
применять на практике нормы трудового законодательства;	решение практических задач с применением норм трудового законодательства
анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	поиск юридических проблем в сфере трудовых отношений и выбор путей их решения
анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;	подготовка конкретных предложений по урегулированию трудовых споров при решении ситуационных задач
анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации	подготовка предложений по совершенствованию правовой деятельности организации

3.2. Перечень вопросов для контроля знаниевых образовательных результатов

Проверяемые образовательные результаты (знания)	Примерные вопросы для контроля в соответствии с уровнем освоения
нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве	<ol style="list-style-type: none"> 1. История развития трудового законодательства. 2. Источники трудового права. 3. Судебная практика по вопросам регулирования трудовых отношений. 4. Соотношение норм трудового права и норм международного законодательства.
содержание российского трудового права	<ol style="list-style-type: none"> 1. Содержание трудового распорядка. 2. Содержание условий выполнения труда и условий трудового соглашения. 3. Содержание условий профессиональной подготовки и повышения квалификации. 4. Содержание условий надзора за деятельностью работников. 5. Содержание защиты прав работников и правил рассмотрения трудовых споров
права и обязанности работников и работодателей	<p>Основные права и обязанности работников Основные права и обязанности работодателей</p>
порядок заключения и прекращения трудовых договоров	<ol style="list-style-type: none"> 1. Стороны трудового договора. 2. Содержание трудового договора. 3. Обязательные и дополнительные условия трудового договора. 4. Общие основания прекращения трудового договора. 5. Расторжение трудового договора по инициативе работника. 6. Расторжение договора по инициативе работодателя. 7. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. 8. Порядок оформления увольнения и гарантии работникам.
виды трудовых договоров	<ol style="list-style-type: none"> 1. Классификация трудовых договоров. 2. Основания для заключения срочных трудовых договоров. 3. Договор о работе по совместительству. 4. Особенности заключения отдельных видов договоров.
содержание трудовой дисциплины	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие, содержание дисциплины труда и методы ее обеспечения. 2. Поощрения за труд и порядок их применения. 3. Дисциплинарные взыскания и порядок их применения.
порядок разрешения трудовых споров	<ol style="list-style-type: none"> 1. Защита трудовых прав работников профсоюзами. 2. Самозащита работниками трудовых прав. 3. Понятие трудовых споров, их классификация. 4. Индивидуальные трудовые споры. 5. Коллективные трудовые споры.
виды рабочего времени и времени отдыха	<ol style="list-style-type: none"> 1. Нормальное рабочее время. 2. Сокращенная продолжительность рабочего времени. 3. Неполное рабочее время. 4. Работа в ночное время. 5. Порядок привлечения к сверхурочной работе. 6. Ненормированный рабочий день. 7. Перерывы в работе, выходные и нерабочие праздничные дни.

	8. Отпуска: виды и порядок предоставления.
формы и системы оплаты труда работников	1. Понятие заработной платы и основные государственные гарантии по оплате труда. 2. Системы оплаты труда. 3. Оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных.
основы охраны труда	1. Правовые и организационные основы охраны труда. 2. Требования охраны труда. 3. Обеспечение прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. 4. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора	1. Понятие и условия наступления материальной ответственности сторон. 2. Материальная ответственность работодателя. 3. Материальная ответственность работника. 4. Порядок определения размера и возмещения ущерба
Комплексные виды контроля (для проверки нескольких знаний)	
нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве содержание российского трудового права права и обязанности работников и работодателей порядок заключения и прекращения трудовых договоров виды трудовых договоров содержание трудовой дисциплины порядок разрешения трудовых споров виды рабочего времени и времени отдыха формы и системы оплаты труда работников основы охраны труда порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора	Примерный тест
	<p>1. Трудовое право – это:</p> <p>а) общественные отношения, возникающие в процессе организации и применении наемного труда;</p> <p>б) способ приемов и комплексов, применяемых государством для регулирования трудовых правоотношений;</p> <p>в) совокупность мероприятий по обеспечению занятости трудоспособного населения;</p> <p>г) совокупность правовых норм регулирующих отношения, складывающиеся между работодателем и работником и иные непосредственно связанные с ними отношения.</p> <p>2. В общую часть трудового права входят, в частности, следующие понятия:</p> <p>а) занятость и трудоустройство; принципы трудового права;</p> <p>б) правовой статус субъектов трудового права; трудовой договор;</p> <p>в) трудовой договор; занятость и трудоустройство;</p> <p>г) принципы трудового права; правовой статус субъектов трудового права;</p> <p>д) трудовой договор; социальное партнерство в сфере труда.</p> <p>3. Под принципами трудового права понимаются:</p> <p>а) Правовые приемы, средства, с помощью которых осуществляется регулирование отношений общественной организации труда;</p> <p>б) нормативные правовые акты в сфере труда;</p> <p>в) предмет и метод трудового права в совокупности;</p> <p>г) нормы общей части трудового права;</p> <p>д) исходные начала и основные положения данной отрасли права.</p> <p>4. Трудовой договор заключается:</p> <p>а) в устной форме;</p> <p>б) в простой письменной форме путем обмена письмами, телеграммами;</p> <p>в) в простой письменной форме путем составления единого документа;</p>

	<p>г) в нотариальной форме;</p> <p>д) в письменной форме с обязательной государственной регистрацией.</p> <p>5. Соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, это:</p> <p>а) коллективный договор;</p> <p>б) соглашение;</p> <p>в) трудовой договор;</p> <p>г) социальное партнерство;</p> <p>д) материальная ответственность.</p>
--	---

3.2.1. Перечень заданий для контроля умениевых образовательных результатов

Проверяемые образовательные результаты (умения)	Примерные практические задания для контроля в соответствии с уровнем освоения
применять на практике нормы трудового законодательства	<p>Задание 1</p> <p>Решите следующую ситуацию:</p> <p>Все взрослые члены одной семьи занимались различной трудовой деятельностью: отец семейства работал механиком электростанции; мать была надомницей по пошиву мешков в одной из организаций; сын Николай - капитан речного корабля; дочь Марина - продавцом в палатке своего мужа-предпринимателя; дочь Елена являлась свободным художником, рисовала и продавала картины; сын Михаил - военнослужащий, а сын Сергей являлся членом рыболовецкого колхоза и работает в нем рыбаком, а его жена - домохозяйка.</p> <p>На кого и почему распространяется Трудовой кодекс РФ?</p> <p>Задание 2</p> <p>1. Составьте перечень из 5 нормативных правовых актов, которые на ваш взгляд, относятся к числу источников трудового права.</p> <p>2. Определите, какие статьи Трудового кодекса РФ содержат императивные, а какие диспозитивные нормы.</p>
анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений	<p>1. Укажите те из ниже перечисленных положений, которые относятся к правам работодателя:</p> <p>а) принимать локальные нормативные правовые акты;</p> <p>б) в период забастовки принимать на работу других работников по срочному трудовому договору на время ее проведения;</p> <p>в) требовать от работника предоставления характеристики с последнего места работы;</p> <p>г) заключать трудовой договор с работником, направленным службой занятости на котируемое рабочее место.</p> <p>2. Определите, какие из приведенных положений следует отнести к обязанностям работодателя:</p> <p>а) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей;</p> <p>б) заключать коллективный договор;</p>

	<p>г) посещать работника, если он временно нетрудоспособен и находится дома или на излечении в больнице;</p> <p>д) отстранить от работы бухгалтера, появившегося на работе в болезненном состоянии, о чем свидетельствует высокая температура, сильный и продолжительный кашель, потеря голоса.</p> <p>3. Решите ситуацию: В театре «Ленком». При подготовке спектакля «Варвар и еретик» в качестве артистов потребовалось обязательное участие Никиты (10 лет) и Оли (15 лет). После успешного выступления художественный руководитель поручил юристконсульту театра надлежащим образом оформить правоотношение с юными артистами. Какой договор может быть заключен с Никитой и Олей?</p>
<p>анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров</p>	<p>1. Составьте схему «Виды трудовых споров».</p> <p>2. Назовите органы, рассматривающие спор.</p> <p>3. Решите ситуацию: Доцент Ветров был уволен из института по п.3 ст.81 Трудового кодекса РФ. Приказ об увольнении был издан в соответствии с решением аттестационной комиссии института. Он обратился в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и возмещении морального вреда. Суд своим определением отказал истцу в рассмотрении данного искового требования из-за его не подведомственности суду. Решите дело по существу.</p> <p>4. Дайте правовую оценку данному приказу. Приказом директора предприятия сварщику 5 разряда в июле был снижен квалификационный разряд до 3-го сроком на 3 месяца за систематический брак в работе. Поводом принятия такого приказа явилась докладная записка начальника участка сварочных работ. Считая приказ незаконным, рабочий обратился в комиссию по трудовым спорам.</p> <p>5. Охарактеризуйте локаут.</p>
<p>Комплексные виды контроля (для проверки нескольких умений)</p>	
<p>применять на практике нормы трудового законодательства; анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;</p>	<p>Задача 1. При увольнении стропальщика Сергиенко возник спор о том, в каком порядке оплатить его работу и выходные и праздничные дни, имеющую место незадолго до увольнения. Настаивая на том, что за работу в выходные и праздничные дни следует предоставить отгулы, а не оплачивать ее, администрация предприятия предложила работнику оформить увольнение на день позже, а в последний день работы предоставить отгул без оплаты. На работу в праздничные дни администрация пообещала доплатить еще одну повременную тарифную ставку рабочего, согласно присвоенному ему разряду. Не согласившись с таким решением администрации, работник обратился в комиссию по трудовым спорам предприятия с заявлением, в котором просил обязать администрацию оплатить, в связи с предстоящим увольнением, отработанные выходные дни в двойном размере тарифной ставки и, кроме того, начислить за эти дни премии из расчета 20% тарифной ставки, как это предусмотрено Положением о премировании рабочих на данном предприятии. Дайте оценку правомерности требований работника.</p>

Разрешите спор по существу. Можно ли работнику обратиться за защитой своих прав в КТС?

Задача 2. Администрация акционерного общества предложила инженеру Сомову перейти на постоянную работу на аналогичную должность в филиал общества. От перевода Сомов отказался, мотивируя это тем, что новая работа его не устраивает, поскольку находится далеко от его места жительства. Считая такую мотивировку недостаточно уважительной, администрация издала приказ о наложении дисциплинарного взыскания (замечания). Сомов обратился в комиссию по трудовым спорам (КТС) с заявлением об отмене вышеуказанного приказа. Решением КТС Сомову в его требовании было отказано. Как формируется КТС на предприятии? Какова его компетенция? В какой орган может обратиться Сомов с заявлением о рассмотрении трудового спора, если он не согласен с решением КТС? Решите спор по существу.

Задача 3. Инженер Вдовина была уволена с предприятия в - связи с его ликвидацией. Она обратилась в центр занятости для регистрации ее в качестве безработной и подыскания подходящей работы. Ей предложили работу в качестве техника по ее специальности. Она отказалась, считая, что место этой работы слишком удалено от ее местожительства (2 часа езды в один конец) и оплата значительно ниже прежней. Можно ли считать предложенную работу подходящей для Вдовиной? Какие документы ей надо представить для регистрации в качестве безработной?

Задача 4. В городском органе занятости доктору Леонову (58 лет), уволенному по несоответствию по состоянию здоровья, предложили досрочно перейти на пенсию по старости, поскольку у него 35 лет трудового стажа. Он от этого предложения отказался и просил зарегистрировать его в качестве безработного и выплачивать ему пособие по безработице. Правомерны ли предложение органа занятости и отказ от него Леонова? В течение какого срока он может получать пособие по безработице? Может ли он, получая это пособие, работать на общественных работах? Каков порядок направления на эти работы?

Задача 5. Районная служба занятости снизила безработному Ильину на 20% пособие по безработице за то, что он отказался от общественных работ. Правомерно ли поступила служба занятости? В каких случаях снижается, откладывается и прекращается выплата пособия по безработице? Куда Ильин может обжаловать действие районной службы занятости?

Шкала оценки ответов

Критерии	Качественная оценка образовательных результатов.	
	балл (отметка)	вербальный аналог
Задание выполнено в соответствии с модельным ответом	5	отлично
В задании допущен один -два недочета и (или) одна ошибка	4	хорошо
В задании допущено несколько недочётов и две ошибки	3	удовлетворительно
В задании допущено несколько недочетов и более двух ошибок	2	неудовлетворительно

Оценивание студента на дифференцированном зачете по учебной дисциплине

Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, чётко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приёмами выполнения практических задач.

Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он твёрдо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приёмами их выполнения.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.