

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталья Александровна
Должность: Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования
Дата подписания: 24.06.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bff679172803da5b7b5559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)

Историко-филологический институт (ИФИ)
Факультет истории, политологии и права
Кафедра истории России средних веков и нового времени

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
Протокол от «__» июня 20__ г. № __
Зав. кафедрой Багдасарян В.Э.

ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Учебная дисциплина
Трудовое право

Направление подготовки
44.03.05 Педагогическое образование

Профиль:
История и общественно-политические дисциплины

Квалификация
Бакалавр

Форма обучения
Очная

Мытищи
2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.....	3
1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	3
1.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	8
1.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	62

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
ОПК–2 - Способен участвовать в разработке основных и дополнительных образовательных программ, разрабатывать отдельные их компоненты (в том числе с использованием информационно-коммуникационных технологий)	Работа на учебных занятиях Самостоятельная работа
ОПК–8 - Способен осуществлять педагогическую деятельность на основе специальных научных знаний	Работа на учебных занятиях Самостоятельная работа

1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
ОПК-2	Пороговый	Работа на учебных занятиях (лекциях, практических занятиях). Самостоятельная работа	Знать: принципы трудового права, источники трудового права, международные акты, регулирующие трудовые правоотношения Уметь: использовать базовые правовые знания в различных сферах деятельности	опрос доклад, контрольная работа зачет	41-60 баллов
	Продвинутой	Работа на учебных занятиях (лекциях, практических занятиях). Самостоятельная работа	Владеть: навыками работы с федеральными законами и иными правовыми актам	опрос, решение ситуационных задач доклад, контрольная работа зачет	61-100 баллов
ОПК-8	Пороговый	Работа на учебных занятиях (лекциях, практических занятиях). Самостоятельная работа	Знать: образовательные программы по учебным предметам в соответствии с требованиями образовательных стандартов Уметь:	опрос доклад, контрольная работа зачет	41-60 баллов

			логически грамотно выражать точку зрения по вопросам применения трудового законодательства, оперировать юридическими понятиями и категориями		
	Продвину- тый	Работа на учебных занятиях (лекциях, практических занятиях). Самостоятельная работа	Владеть: навыками реализации образовательных программ по учебным предметам в соответствии с требованиями образовательных стандартов	опрос, решение ситуационных задач доклад, контроль ная работа зачет	61-100 баллов

Подтверждением сформированности у студента оцениваемых компетенций является промежуточная аттестация.

1.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Оценочные средства по учебной дисциплине «Трудовое право» являются неотъемлемой частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися по направлению подготовки 44.03.05 - Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки), представляют собой совокупность контролирующих материалов, предназначенных для измерения уровня достижения обучающимися установленных результатов обучения.

Оценочные средства по учебной дисциплине «Трудовое право» используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Для оценки знаний, умений и навыков студентов, их общекультурных и профессиональных компетенций используются следующие оценочные средства по учебной дисциплине «Трудовое право»:

- 1) устные и письменные опросы;
- 2) заслушивание и обсуждение докладов (рефератов) студентов;
- 3) решение практических заданий,
- 5) тестовый контроль;
- 6) зачет;
- 7) экзамен.

Текущий контроль преподавателя за успеваемостью студентов в форме их устного и письменного опроса одновременно является и формой их самоконтроля, особенно когда они активно и творчески участвуют в обсуждении проблемных вопросов во время аудиторных занятий. Высказывая свое мнение, анализируя прочитанное, подкрепляя учебный материал примерами, студенты глубже осмысливают и закрепляют его в памяти. Одной из эффективных форм текущего контроля за успеваемостью студентов является их тестирование, которое является разновидностью письменной контрольной работой. Участвующие в тестировании студенты, самостоятельно выбирая правильный ответ из нескольких содержащихся в тесте, имеют возможность самостоятельно проконтролировать степень своей подготовленности по изучаемой теме.

Тестовые задания:

1. Работник, заключивший трудовой договор, обязан ...

1. соблюдать трудовую дисциплину 2. выходить на работу в выходные дни, если этого требуют интересы производства 3. выполнять любую работу по указанию работодателя

2. Социальное партнерство – это ... 1. система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления 2. вид политического соглашения 3. забота государства об улучшении жизни народа

3. Занятыми считаются ... 1. домохозяйка 2. учредитель общества с ограниченной ответственностью, не работающий в нем 3. учредитель общественной организации, не работающий в ней

4. Безработными могут быть признаны граждане ... 1. достигшие 14 лет 2. достигшие 15 лет 3. достигшие 16 лет

5. Подходящей считается работа ... 1. только по профессиональной пригодности работника и по условиям последнего места работы 2. только по состоянию здоровья и транспортной доступности нового места работы 3. все вместе

6. Понятие трудового договора включает в себя ... 1. соглашение о выполнении работы по определенной специальности между работником и работодателем с подчинением внутреннему трудовому распорядку; 2. соглашение о выполнении работы с оплатой по окончании работ; 3. соглашение о найме на время выполнения любых работ.

7. Срочный трудовой договор может быть заключен на срок ... 1. не более трех лет; 2. не более четырех лет; 3. не более пяти лет.

8. Трудовой договор считается заключенным ... 1. с момента подписания руководителем организации заявления о приеме на работу; 2. с даты подписания трудового договора; 3. с даты, указанной в приказе при приеме на работу.

9. Работодатель обязан выдать трудовую книжку и копии документов, связанных с работой: 1. по устному требованию работника в течение трех рабочих дней; 2. по письменному заявлению работника не позднее трех дней; 3. если срок и форма документов оговорены в трудовом договоре и (или) коллективном договоре или соглашении.

10. Работодатель обязан оформлять трудовые книжки на работников, если работа в этой организации является для них основной, в течение: 1. семи рабочих дней; 2. свыше пяти дней; 3. трех рабочих дней.

11. Общий срок испытания работника составляет: 1. шесть месяцев; 2. три месяца; 3. два месяца.

12. В трудовую книжку не вносятся ... 1. сведения о взысканиях; 3. сведения о переводах; в) сведения о наградах и поощрениях.

13. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет ... в неделю 1. 40 часов; 2. 36 часов; 3. 52 часа.

14. Для работника в возрасте до 16 лет сокращенная продолжительность рабочего времени составляет не более ... часов в неделю 1. 24; 2. 36; 3. 32.

15. Ночным считается время ... 1. с 22 часов до 7 часов утра; 2. с 22 часов до 6 часов утра; 3. с 22 часов до 5 часов утра.

16. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней по общему правилу ... 1. уменьшается на тридцать минут; 2. уменьшается на один час; 3. уменьшается на полтора часа.

17. Для привлечения работника к сверхурочным работам по общему правилу необходимо ... 1. получить его согласие в письменной форме; 2. издать приказ в письменной форме; 3. получить разрешение профсоюза в письменной форме.

18. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника ... 1. 5 часов в течение двух дней подряд и 100 часов в год; 2. 3 часа в течение двух дней подряд и 110 часов в год; 3. 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

19. Работа в течение двух смен подряд ... 1. разрешается с согласия работника; 2. разрешается с согласия профсоюза; 3. запрещается.

20. Правила внутреннего трудового распорядка ... 1. принимаются на общем

собрании трудового коллектива по представлению администрации; 2. утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников; 3. утверждаются представительным органом по представлению администрации.

21. Дисциплинарное взыскание не может быть применено ... 1. позднее месяца со дня обнаружения и шести месяцев со дня совершения; 2. позднее двух месяцев со дня обнаружения и шести месяцев со дня совершения; 3. позднее месяца со дня обнаружения и пяти месяцев со дня совершения.

22. Дисциплинарное взыскание действует ... 1. два года; 2. один год; 3. срок действия не установлен.

23. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб ... 1. в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба; 2. в ограниченном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба; 3. в объеме, оговоренном в трудовом или коллективном договоре. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба;

24. Работник возмещает ущерб по общему правилу ... 1. в размере четырех средних ежемесячных размеров оплаты труда; 2. в размере средней заработной платы; 3. в размере двух средних заработных плат.

25. Работодатель имеет право удержать в общем порядке при каждой выплате заработной платы не более ... 1. 25%; 2. 50%; 3. 20%.

26. Групповые несчастные случаи расследуются ... 1. в течение семи календарных дней; 2. в течение пятнадцати дней; 3. в течение десяти дней.

27. Работник до 18 лет имеет право на отпуск продолжительностью ... 1. 28 календарных дней; 2. 31 календарный день в удобное для него время; 3. 30 календарных дней.

28. Совместительство – это ... 1. выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время; 2. выполнение работы сверхурочно по своей работе; 3. заключение договора гражданско-правового содержания вместе с трудовым договором с одним работодателем.

29. Продолжительность работы вахтовым методом не должна превышать ... 1. двух месяцев; 2. одного месяца; 3. трех рабочих недель.

30. Об изменении определенных сторонами условий труда работодатель обязан в письменной форме предупредить работника за ... 1. 14 дней; 2. 7 дней 3. за 2 месяца.

31. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников образовательных учреждений не может превышать ... 1. 40 часов в неделю; 2. 36 часов в неделю; 3. 30 часов в неделю.

32. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска для лиц, постоянно работающих в районах Крайнего Севера, составляет ... 1. 24 календарных дня; 2. 21 рабочий день; 3. 14 календарных дней.

33. Работник имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам ... 1. в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права; 2. в двухмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права; 3. в четырехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

34. Комиссия обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение ... дней
1. 30 2. 20 3. 10

35. Работодатель должен быть предупрежден о начале предупредительной забастовки не позднее, чем за ... 1. десять дней; 2. две недели; 3. три рабочих дня.

36. О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден ... а) в письменной форме не позднее, чем за десять дней; б) в устной форме не позднее, чем за десять дней; в) в письменной форме не позднее, чем за две недели.

Задания к практическим занятиям:

Задание № 1 При заключении трудового договора о работе Манкевича в должности юрисконсульта ОАО "Сатурн" в г. Москве ему было отказано в приеме на работу в связи с отсутствием регистрации. Л.Ю. Манкевич обратился в суд, он считал, что это проявление дискриминации, запрещенной законом. Определите, соответствует ли это принципам трудового права, в каких статьях ТК РФ они выражены?

Задание № 2. Начальник юридической службы организации не завизировал проект приказа об увольнении инженера Титова по подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. За отсутствие на рабочем месте более 4 часов без уважительных причин. В заключении юридической службы было указано, что Титов все это время находился на территории организации и, с его слов, выполнял порученное ему задание. В связи с этим нет состава прогула согласно подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. (п. 39). Прав ли начальник юридической службы?

Задание № 3 Геологическая экспедиция пригласила из числа местных жителей троих рабочих на полевой период. Осенью по окончании полевых работ рабочие потребовали, чтобы им выплатили компенсацию за неиспользованный отпуск и за сверхурочные работы. Руководитель экспедиции отказал рабочим, поскольку между рабочими, каждым из них и экспедицией, не возникло трудового правоотношения, так как трудовой договор не заключался, приказ о приеме на работу не издавался, а работали они по договору подряда, а за эту работу не предоставляется отпуск или его компенсация, а также не производится оплата за сверхурочную работу. Должны ли быть удовлетворены требования рабочих? Какие правоотношения возникли между экспедицией и каждым из рабочих?

Задание № 4 Представители работников и руководитель филиала организации подготовили проект коллективного договора на следующий календарный год. Однако при обсуждении проекта на общем собрании работников филиала возник вопрос о правомерности его заключения, так как филиал был образован три месяца назад и срок действия коллективного договора организации не истек. Можно ли заключать коллективные договоры в филиалах, представительствах, иных обособленных структурных подразделениях организаций? Кто является сторонами коллективного договора в подобной ситуации? На какой срок можно заключать коллективный договор?

Задание №5 При проверке выполнения обязательств по коллективному договору в организации установлено, что отдел главного механика не выполняет ряд обязательств по охране труда. В связи с этим профсоюзный комитет организации обратился в инспекцию труда субъекта Российской Федерации с предложением о смещении главного механика с занимаемой должности. Кто и в каком порядке осуществляет контроль за выполнением условий коллективного договора? Вправе ли профсоюзный комитет сам решать вопросы об ответственности представителей работодателя за нарушение условий коллективного договора?

Задание № 6 Безработная Карпова была направлена органом государственной службы занятости на работу в ОАО Кондитерское предприятие "Летен". Непосредственно перед заключением трудового договора необходимо было пройти медицинское освидетельствование. Органы государственной службы занятости потребовали представить результаты медицинского обследования в течение 10 дней. Указанное требование было выполнено Карповой. В свою очередь, Карпова потребовала возмещения расходов на медицинское освидетельствование от службы занятости. Служба занятости отказалась возместить расходы, мотивируя такой отказ тем, что обязательства государственной службы занятости сводятся к трудоустройству и выплате пособий по безработице. Подобные же расходы служба занятости не должна возмещать. Правомерно ли решение службы занятости? Если нет, то в каком порядке оно может быть обжаловано? Охарактеризуйте основные направления деятельности органов государственной службы занятости?

Задание № 7 Уволенный в запас военнослужащий Кузнецов, обратившийся в целях поиска подходящей работы в орган государственной службы занятости, последним был направлен на переподготовку в соответствии с договором, заключенным между Центром занятости и образовательным центром "Время". При этом безработный Кузнецов должен был

оплатить обучение. Кузнецов отказался от прохождения обучения, мотивируя это тем, что у него нет финансовых возможностей оплатить обучение. Орган государственной службы занятости предложил, в свою очередь, заключить трудовой договор с государственным унитарным предприятием "Разряд" о работе сторожем. От этого предложения Кузнецов также отказался. По истечении 10 дней с момента регистрации Кузнецова в целях поиска подходящей работы государственная служба занятости отказалась регистрировать его в качестве безработного, мотивируя отказ тем, что для отказавшихся пройти переподготовку безработных граждан подходящей является любая оплачиваемая работа. Таким образом, считается, что Кузнецов отказался от двух вариантов подходящей работы в течение 10 дней со дня его регистрации в целях поиска подходящей работы, и поэтому он не может быть признан безработным. Правомерен ли отказ органа государственной службы занятости в регистрации Кузнецова в качестве безработного? Раскройте порядок профессиональной переподготовки и переобучения с участием органов государственной службы занятости.

Задание № 8 При заключении трудового договора с Борисовым о его работе в должности инженера-конструктора I категории конструкторского бюро руководитель организации предложил в указанный договор включить следующие условия: о режиме работы и отдыха; об условиях оплаты труда; о соблюдении правил внутреннего трудового распорядка организации; об обязательстве Борисова в течение первых двух лет работы не использовать ежегодный или другие виды отпусков (учебный, по уходу за больными членами семьи и др.); об обязательстве не принимать участия в забастовке; об обязательстве не работать по совместительству у другого работодателя. По соглашению с Борисовым трудовой договор был заключен. Правомерны ли действия руководителя организации? Каков порядок заключения трудового договора, в какой форме и каково его содержание?

Задание № 9 Техник организации Костин отказался от подписания срочного трудового договора с той же организацией, которая была преобразована в открытое акционерное общество. В связи с этим он был уволен приказом генерального директора по п. 6 ст. 77 ТК РФ. Считая свое увольнение неправомерным, Костин обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Ответчик не согласился с иском, ссылаясь на то, что после регистрации устава общества было утверждено Положение о найме и увольнении работников общества. На этом основании генеральный директор издал приказ о заключении со всеми работниками срочных трудовых договоров. В результате преобразования государственной организации произошли существенные изменения условий труда, поэтому, как считал ответчик, были основания прекратить трудовой договор с Костиным по п. 6 ст. 77 ТК РФ. Правильно ли поступил генеральный директор открытого акционерного общества? Какое решение вынесет суд?

Задание № 10 В юридическом отделе меховой фабрики освободилась должность старшего юрисконсульта. Поскольку пригласить на эту должность никого не удалось, руководитель организации перевел на нее юрисконсульта из юридического отдела фабрики Сергеева, мотивируя этот перевод производственной необходимостью. Срок такого перевода установлен не был. Через три месяца после этого был найден подходящий, по мнению руководителя, юрист для выполнения обязанностей старшего юрисконсульта, а Сергееву было предложено вернуться на прежнюю должность. Сергеев обжаловал увольнение, считая его неправомерным, поскольку с обязанностями старшего юрисконсульта он справлялся, а против перевода не возражал, поскольку срок с ним не оговаривался, а должность была вакантной (никем не занятой). Имел ли руководитель фабрики право перевести Сергеева на должность старшего юрисконсульта? Должен ли быть указан срок перевода Сергеева? Какое решение следует принять по заявлению Сергеева?

Задание № 11 Начальник цеха в устной форме предложил рабочим двух производственных участков на 5 часов остаться после смены для производства срочных работ. Это поручение рабочие выполнили и обратились к директору организации с требованием оплатить им сверхурочную работу. Однако руководитель организации, ссылаясь на отсутствие письменного приказа, отказал им в оплате. Данный отказ был мотивирован тем, что рабочие не возражали поработать дополнительно. Следует ли данную

работу считать сверхурочной? Были ли допущены нарушения трудового законодательства о сверхурочных работах? Должна ли быть компенсирована и в каком порядке указанная работа?

Задание № 12 Студентка Васильева (17 лет), работающая в свободное от учебы время, обратилась к работодателю с просьбой заменить отпуск денежной компенсацией в связи с тем, что она помогает матери содержать своих малолетних братьев и сестру. Просьба была удовлетворена, и Васильева получила денежную компенсацию. Законно ли данное решение работодателя?

Задание № 13 Приказом по организации с 1 сентября были введены новые нормы выработки на токарные работы, превышающие прежние нормы на 12%. Часть работников, находящихся в отпусках в летние месяцы, возражали против введения новых норм труда. Они считали, во-первых, невозможным выполнение новых норм ввиду изношенности оборудования и станочного парка. Во-вторых, их не предупредили заранее о замене норм труда. И, в-третьих, данный вопрос не обсуждался в выборном органе - первичной профсоюзной организации. Правомерны ли возражения работников?

Задание № 15 Жаркович работает в ЗАО "КонсультантПлюс" установщиком компьютерных справочно-правовых систем. В связи с тем, что обслуживаемые им организации расположены в разных районах г. Москвы, он пользуется личной автомашиной. Имеет ли Жаркович право на возмещение возникающих в связи с этим расходов (на бензин, техосмотр, страхование гражданской ответственности и др.) и при каких условиях? Ситуация № 16 Инженер Карпов без его согласия был переведен на другую работу сроком на один месяц. Однако приказа о переводе он не выполнил без уважительной причины, за что ему был объявлен выговор и вновь было предложено выйти на другую работу. Карпов вновь отказался выполнить распоряжение руководителя и был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание). Карпов обжаловал приказ об увольнении в суд по мотивам нарушения ст. 193 ТК РФ, согласно которой за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Какое решение должен вынести суд?

Задание № 16 Слесарь Рахмилович при обработке детали допустил по небрежности поломку станка. Приказом директора ему был объявлен строгий выговор, а бухгалтерия удержала из его заработной платы полную стоимость ремонта станка. Рахмилович, считая неправомерным применение одновременно двух мер воздействия за один и тот же проступок, обратился в комиссию по трудовым спорам. Кроме того, в заявлении Рахмилович указал, что станок был очень старый. Возможно ли одновременное привлечение к материальной ответственности работника и наложение на него дисциплинарного взыскания? Должен ли Рахмилович нести материальную ответственность?

Задание № 17 При расследовании несчастного случая с рабочим транспортного цеха Д. Гореловым возникли разногласия между членами комиссии, созданной из представителей работодателя и профсоюзного органа, а также специалиста по охране труда. Представитель профсоюзного органа отказался подписать акт о результатах расследования и обратился в соответствующую государственную инспекцию труда для рассмотрения обстоятельств несчастного случая. Являются ли обязательными для работодателя выводы государственного инспектора труда? Может ли работодатель обжаловать решение государственного инспектора и куда ему следует обращаться?

Задание № 18 В ПАО "Ростехнология" органами прокуратуры выявлены следующие нарушения трудового законодательства: отсутствует график отпусков; не ведется надлежащий учет рабочего времени (отсутствует система табелирования рабочего времени); имеются случаи несвоевременной выплаты заработной платы. Какие меры прокурорского реагирования вправе применить органы прокуратуры? В каком порядке могут быть подвергнуты административной ответственности виновные лица в указанных выше нарушениях? Каково соотношение прокурорского надзора и надзора, осуществляемого органами государственной инспекции труда?

Задание № 19 Электромонтер Соболев был уволен с работы по подп. "б" п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ на том основании, что он вследствие недостаточной квалификации не выполнял производственные задания. Соболев обратился в суд с иском о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что был принят на работу электромонтером IV разряда, который впоследствии квалификационной комиссией предприятия был изменен на III разряд, а это означало изменение условий его трудового договора. Однако руководитель периодически давал ему задания, тарифицируемые по IV разряду, с которыми он и не справлялся. Какое решение должен вынести суд? Аванов А.А. в принадлежавшей ему на праве собственности двухкомнатной квартире произвел перепланировку, увеличив площадь одной из комнат за счет лоджии. В связи с необходимостью продать квартиру Аванов А.А. обратился в агентство недвижимости за помощью. Возможно ли продать квартиру в перепланированном виде? Изменится ли ситуация в случае, если Аванов А.А. наниматель по договору социального найма и им принято решение о приватизации занимаемого жилого помещения, и дальнейшей его продаже?

Темы докладов /презентаций:

1. Трудовой договор и его отличие от гражданско-правового договора.
2. Виды трудовых договоров.
3. Порядок оформления приема на работу.
4. Перевод на другую работу: понятие и виды.
5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
6. Правовые вопросы охраны труда работников.
7. Охрана труда женщин.
8. Охрана труда несовершеннолетних.
9. Понятие и виды рабочего времени.
10. Понятие и виды времени отдыха.
11. Правовое регулирование оплаты труда.
12. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве.
13. Материальная ответственность сторон трудового договора.
14. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
15. Особенности судебного порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
16. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.
17. Правовой статус безработного.

Перечень вопросов к зачету по дисциплине «Трудовое право»

1. Предмет трудового права
2. Метод трудового права
3. Отграничение трудового права от смежных отраслей права, связанных с трудом
4. Система трудового права
5. Принципы трудового права
6. Источники трудового права
7. Значение договорных и локальных актов как источников трудового права
8. Действие норм трудового права во времени, пространстве и по категориям работников
9. Понятие и классификация правоотношений в сфере труда
10. Понятие, субъекты и содержание трудового правоотношения
11. Понятие и общая характеристика правоотношений, производных от трудовых.
12. Понятие и классификация субъектов трудового права
13. Понятие и содержание правового статуса субъектов трудового права
14. Граждане как субъекты трудового права
15. Организация как субъект трудового права
16. Трудовой коллектив как субъект трудового права
17. Органы и полномочия трудового коллектива
18. Профсоюзные органы как субъекты трудового права

19. Задачи и принципы деятельности профсоюзов
20. Гарантии деятельности и ответственность профсоюзов
21. Понятие и значение коллективно-договорного регулирования отношений в сфере труда
22. Основные принципы заключения коллективных договоров и соглашений.
23. Содержание коллективного договора
24. Порядок заключения коллективных договоров и соглашений
25. Понятие и виды соглашений
26. Контроль за реализацией коллективных договоров и соглашений. Ответственность сторон.
27. Понятие и формы занятости
28. Права и обязанности органов службы занятости
29. Правовой статус безработного
30. Пособие по безработице
31. Понятие трудового договора. Отличие трудового договора от смежных договоров
32. Виды трудовых договоров
33. Содержание трудового договора
34. Порядок заключения трудового договора и оформления приема на работу
35. Срочные трудовые договоры
36. Понятие и виды переводов на другую работу
37. Временные переводы на другую работу
38. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора
39. Расторжение трудового договора по инициативе администрации
40. Дополнительные основания расторжения трудового договора с отдельными категориями работников
41. Расторжение трудового договора по инициативе работника
42. Защита персональных данных работника
43. Правовое понятие и виды рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени
44. Неполное рабочее время и сокращенная продолжительность рабочего времени
45. Правовой режим сверхурочных работ, командировок и дежурства
46. Правовое регулирование работы вахтовым методом
47. Правовое регулирование труда в выходные и праздничные дни
48. Учет рабочего времени
49. Понятие и виды времени отдыха
50. Перерывы в работе
51. Выходные и нерабочие праздничные дни
52. Понятие и виды отпусков
53. Порядок и очередность предоставления отпусков
54. Продолжительность отпусков
55. Ежегодные оплачиваемые отпуска
56. Виды дополнительных оплачиваемых отпусков и их краткая характеристика
57. Дополнительный отпуск на работах с вредными и опасными условиями труда
58. Дополнительный отпуск за особый характер работы
59. Отпуска без сохранения заработной платы
60. Дополнительные отпуска работникам, совмещающим работу с получением образования

1.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Изучение дисциплины «Трудовое право» осуществляется в форме учебных занятий

под руководством профессорско-преподавательского состава кафедры и самостоятельной подготовки студентов. Основными видами учебных занятий по изучению данной дисциплины являются: лекционное занятие; практическое занятие; консультация преподавателя (индивидуальная); дискуссия; доклады; научные сообщения и их обсуждение. При проведении учебных занятий используются элементы классических и современных педагогических технологий, в том числе проблемного и проблемно-деятельностного обучения. Сущность проблемно-деятельностного обучения заключается в том, что в процессе учебных занятий создаются специальные условия, в которых обучающийся, опираясь на приобретенные знания, мысленно и практически действует в целях поиска и обоснования наиболее оптимальных вариантов ее решения. Создается проблемная ситуация (задача), студенты знакомятся с ситуацией, анализируют ее, выделяют лежащее в ее основе противоречие, создают и обосновывают модель своих возможных действий по разрешению проблемной ситуации, пробуют разрешить возникшую проблему на основе имеющихся у них знаний, выстраивают модель своих действий по ее решению. Данный вид обучения возможен в рамках проведения дискуссий. Предусматриваются следующие формы работы обучающихся: - прослушивание лекционного курса; - чтение и конспектирование рекомендованной литературы; - активные формы проведения занятий в виде ролевых игр, разбора конкретных ситуаций с целью выработки навыков применения юридических знаний для решения практических задач в области юриспруденции.

Помимо устного изложения материала в процессе лекций предполагается использовать визуальную поддержку в виде мультимедийных презентаций содержания лекции, отражающих основные тезисы, понятия, схемы, иллюстрации, выдержки из учебных и документальных фильмов по теме лекции.

Распределение баллов по видам работ:

Вид работы	Кол-во баллов (максимальное значение)
доклад	до 10 баллов
презентация	до 20 баллов
опрос	до 20 баллов
доклад	до 20 баллов
ситуационная (практическая) задач	до 20 баллов
экзамен	до 20 баллов

Написание доклада оценивается

В качестве оценки используется следующие критерии:

8–10 баллов Содержание соответствуют поставленным цели и задачам, изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

7–5 баллов. Содержание недостаточно полно соответствует поставленным цели и задачам исследования, работа выполнена на недостаточно широкой базе источников и не учитывает новейшие достижения, изложение материала носит преимущественно описательный характер, студент показал достаточно уверенное владение материалом, однако недостаточное умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы и отстаивать собственную точку зрения.

3–4 баллов. Содержание не отражает особенности проблематики избранной темы, – содержание работы не полностью соответствует поставленным задачам, база источников является фрагментарной и не позволяет качественно решить все поставленные в работе задачи, работа не учитывает новейшие достижения историографии темы, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы.

0–2 балла. Работа не имеет логичной структуры, содержание работы в основном не

соответствует теме, база источников исследования является недостаточной для решения поставленных задач, студент показал неуверенное владение материалом, неумение формулировать собственную позицию.

Презентация оценивается

В качестве оценки используется следующие критерии:

15–20 баллов – содержание соответствует поставленным цели и задачам, изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

10–14 баллов - содержание презентации недостаточно полно раскрывает цели и задачи темы, работа выполнена на недостаточно широкой базе источников и не учитывает новейшие достижения, изложение материала носит преимущественно описательный характер, студент показал достаточно уверенное владение материалом, однако недостаточное умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы и отстаивать собственную точку зрения.

3–9 баллов – содержание презентации не отражает особенности проблематики избранной темы, не соответствует полностью поставленным задачам, база источников является фрагментарной и не позволяет качественно решить все поставленные в работе задачи, работа не учитывает новейшие достижения историографии темы, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы.

0–2 баллов – работа не имеет логичной структуры, содержание работы в основном не соответствует теме, база источников работы является недостаточной для решения поставленных задач, студент показал неуверенное владение материалом, неумение формулировать собственную позицию.

Опрос оценивается

В качестве оценки используется следующие критерии:

15–20 баллов. Содержание ответа полностью соответствует поставленному вопросу (заданию), полностью раскрывает цели и задачи, сформулированные в вопросе; изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал хорошее владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

8–14 баллов. Содержание ответа недостаточно полно соответствует поставленному вопросу, не раскрыты полностью цели и задачи, сформулированные в вопросе; изложение материала не отличается логичностью и нет смысловой завершенности сказанного, студент показал достаточно уверенное владение материалом, не показал умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

4–7 баллов. Содержание ответа не отражает особенности проблематики заданного вопроса, – содержание ответа не полностью соответствует обозначенной теме, не учитываются новейшие достижения историографии темы, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы.

0–3 балла. Ответ не имеет логичной структуры, содержание ответа в основном не соответствует теме, студент показал неуверенное владение материалом, неумение формулировать собственную позицию.

Шкала оценивания практического задания (разбора ситуационной задачи)

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Балл
Практическое задание	Правовая ситуация разрешена с использованием действующих нормативных правовых актов, ответы даны на все поставленные вопросы, ответы на вопросы развернутые, аргументированные.	20

	Правовая ситуация разрешена с использованием действующих нормативных правовых актов, ответы на вопросы развернутые, аргументированные, но ответы даны не на все поставленные вопросы.	15
	Правовая ситуация разрешена с использованием действующих нормативных правовых актов, но ответы даны не на все поставленные вопросы и (или) ответы на вопросы односложные, неаргументированные.	7
	Правовая ситуация не разрешена либо разрешена с использованием утративших силу нормативных правовых актов, и (или) ответы на вопросы односложные, неаргументированные.	0

Шкала оценивания зачета

Критерий оценивания	Баллы/ конвертируемые баллы	Оценка
Полный и правильный ответ на теоретический вопрос. Глубокое и прочное усвоение знаний программного материала (умение выделять главное, существенное); исчерпывающее, последовательное, грамотное и логически стройное изложение; правильность формулировки понятий; знание источников и авторов-исследователей по данной проблеме; умение сделать вывод по излагаемому материалу.	81-100 / 8-10	зачтено
Теоретический вопрос изложен достаточно. Достаточно полное знание программного материала; грамотное изложение материала по существу; отсутствие не существенных неточностей в формулировке понятий; умение сделать вывод. Допускается недостаточно последовательное и логическое изложение материала.	61-80 / 5-7	
Теоретический вопрос изложен неполно. Общие знания основного материала без усвоения некоторых существенных положений; формулировка основных понятий, но – с некоторой неточностью; отсутствие знаний гражданско-правовых источников и авторов исследователей по данной проблеме.	41-60 / 2-4	
Теоретический вопрос изложен плохо или с грубыми ошибками. Незнание значительной части программного материала; существенные ошибки в процессе изложения; неумение выделить существенное и сделать выводы; незнание или ошибочные определения понятий.	0-40 / 0-1	не зачтено