

филиал ФГБОУ ВО «АГУ» в г. Белореченске	филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Адыгейский государственный университет» в г. Белореченске
	Фонд оценочных средств дисциплины (модуля)
	СМК. ОП - 2/ПК - 7.3.3

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор филиала ФГБОУ ВО «АГУ»  
в г. Белореченске

А.К. Тлехатук

«30» августа 2023 г.

**Фонд оценочных средств  
по дисциплине**

**Б1.О.13 Трудовое право**

**Направление подготовки 40.03.01 Юриспруденция**

**Направленность (профиль): гражданско-правовая**

филиал ФГБОУ ВО «Адыгейский государственный университет» в г. Белореченске

Кафедра правовых, психолого-педагогических и экономических дисциплин

Составитель (разработчик):

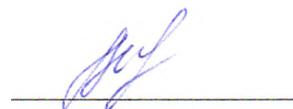
старший преподаватель С.Г. Рогожина



Рассмотрено и одобрено на заседании кафедры правовых, психолого-педагогических и экономических дисциплин  
«29» августа 2023 г., протокол № 1

Заместитель директора по образовательной деятельности:

А.А. Нурахмедова



Согласовано с представителем работодателей в части формируемых компетенций по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция, направленность (профиль): «Гражданско-правовая» (протокол заседания научно-методической комиссии №1 от 29.08.2023 г.).

## 1. Паспорт фонда оценочных средств

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Трудовое право».

Фонд оценочных средств включает контрольные материалы для проведения текущего контроля в форме глоссариев, рефератов, устного опроса, кроссвордов, тестов, докладов, контрольных заданий, коллоквиумов и промежуточной аттестации в форме экзаменов и защиты курсовой работы

## 2. Перечень формируемых компетенций

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) «Трудовое право», соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ОПК - 2 Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности	ОПК - 2.1 Определяет фактическую основу ситуаций, подлежащих применению норм права, выявляет юридические проблемы	<i>Знает:</i> основы трудового законодательства РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права
		<i>Умеет:</i> провести углубленный анализ проблемной ситуации в сфере трудовых отношений, определить нормативные правовые акты о труде, регулирующие данные правоотношения
	ОПК - 2.2. Определяет субъектов, уполномоченных на применение конкретных норм права	<i>Владеет:</i> способен реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности
		<i>Знает:</i> основы трудового законодательства, виды субъектов трудового права, их права и обязанности
		<i>Умеет:</i> определять объем профессиональных обязанностей субъектов трудового права, выделить субъектов, наделенных публичной властью и хозяйственной властью, уполномоченных применять конкретные нормы права в сфере труда

		<i>Владеет:</i> способен определить субъектов трудового права и их полномочия в сфере применения норм трудового права в конкретной правовой ситуации
	ОПК - 2.3. На основе выбранной правовой нормы определяет наиболее оптимальные способы решения юридической проблемы	<i>Знает:</i> трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права
		<i>Умеет:</i> применять правовые нормы в сфере трудового права, составлять юридические документы, квалифицировать юридические факты
		<i>Владеет:</i> способностью принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации
	ОПК - 2.4. Предвидит правовые последствия применения норм материального и процессуального права	<i>Знает:</i> законодательство Российской Федерации, практику судов и основные доктрины правовой науки
		<i>Умеет:</i> применять и правильно толковать правовые нормы, квалифицировать факты и обстоятельства
		<i>Владеет:</i> навыками юридической квалификации фактов и обстоятельств, влекущих возникновение, изменение или прекращение правоотношений
ОПК - 3 Способен участвовать в экспертной юридической деятельности в рамках поставленной задачи	ОПК - 3.2. Использует правовые инструменты и правовые методы при осуществлении экспертной юридической деятельности	<i>Знает:</i> основные методы осуществления экспертной юридической деятельности, функции в сфере правовой экспертизы
		<i>Умеет:</i> пользоваться основными правовыми инструментами и способами осуществления экспертной юридической деятельности проектов нормативных актов разного уровня

		<i>Владеет:</i> навыками осуществления правовой экспертизы учредительных документов и локальных актов (устав, учредительный договор, правила внутреннего трудового распорядка, положение о структурном подразделении, коллективный договор)
ОПК – 7 Способен соблюдать принципы этики юриста, в том числе в части антикоррупционных стандартов поведения	ОПК - 7.1. Осуществляет профессиональную деятельность и решает профессиональные задачи в соответствии с нормами этики, антикоррупционными стандартами поведения	<i>Знает:</i> объем своих профессиональных обязанностей и принципы этики юриста
		<i>Умеет:</i> добросовестно исполнять профессиональные обязанности, соблюдать принципы этики юриста; следовать стандартам антикоррупционного поведения
		<i>Владеет:</i> необходимыми знаниями для формирования антикоррупционного мировоззрения, прочных нравственных основ личности, гражданской позиции и устойчивых навыков антикоррупционного поведения в соответствии с правовыми и морально-этическими нормами
	ОПК - 7.3. Соблюдает Требования профессиональной этики и служебного поведения	<i>Знает:</i> объем своих профессиональных обязанностей, основные принципы и требования профессиональной этики и служебного поведения
		<i>Умеет:</i> добросовестно исполнять профессиональные обязанности, соблюдать принципы этики юриста, правила служебного поведения
		<i>Владеет:</i> навыками правильного толкования принципов этики юриста и правил служебного поведения
	ОПК - 7.2. Осуществляет Профессиональную деятельность на основе развитого правосознания,	<i>Знает:</i> структуру и содержание социальных ценностей, отражаемых в праве, роль правосознания, правового мышления,

	правового мышления, правовой культуры	правовой культуры для развития правовой системы современной России
		<i>Умеет:</i> использовать методологию трудового права для развития правосознания, правового мышления и правовой культуры в сфере профессиональной деятельности
		<i>Владеет:</i> навыками анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, являющихся объектами профессиональной деятельности

### Этапы формирования компетенций

№ раздел а, темы	Раздел дисциплины, темы	Виды работ		Код компетенции	Результаты обучения
		аудио рная	СРС		
1.	Понятие, предмет, метод, система трудового права. Источники трудового права России.	Л ПЗ	О Р КЗ Т З	ОПК-2 ОПК-3 ОПК-7	Знать: нормы права, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними общественные отношения; особенности трудовых правоотношений, правовую природу трудового договора их порождающего, с целью правильного выбора подлежащих применению правовых норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности; трудовое законодательство Российской Федерации, применяемое к регулированию трудовых правоотношений; квалифицирующие признаки различных видов правовых документов и их обязательные реквизиты в сфере трудовых правоотношений; Уметь: применять нормы права, регулирующие трудовые и непосредственно связанные отношения для определения оптимальных способов решения задач, возникающих в данной

					<p>сфере; определить нормативные акты, подлежащие применению к регулированию трудовых правоотношений, объяснить роль содержащихся в них норм материального права для совершения процессуальных действий; анализировать трудовые правоотношения, являющиеся объектами профессиональной деятельности, юридически грамотно квалифицировать юридические факты и обстоятельства, их порождающие, с целью совершения юридически значимых действий в точном соответствии с законом; анализировать и систематизировать предъявленные к правовым документам в сфере трудовых отношений требования с целью наиболее эффективного и юридически правильного их составления;</p> <p>Владеть: способностью использования знаний норм права, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения в целях их применения для определения оптимальных способов решения задач, возникающих в данной сфере; навыками выявления оптимальных механизмов применения норм материального и процессуального права к регулированию трудовых правоотношений; навыками применения норм трудового законодательства Российской Федерации в конкретной ситуации с целью совершения юридически значимых действий в точном соответствии с законом; навыками, необходимыми для составления юридических документов в сфере трудовых правоотношений</p>
2	<p>Основные принципы трудового права. Система правоотношений</p>	Л ПЗ	О Р КЗ Т З	ОПК-2 ОПК-3 ОПК-7	<p>Знать: нормы права, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними общественные отношения; особенности трудовых правоотношений, правовую природу трудового договора их</p>

й трудового права				<p>порождающего, с целью правильного выбора подлежащих применению правовых норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности; трудовое законодательство Российской Федерации, применяемое к регулированию трудовых правоотношений; квалифицирующие признаки различных видов правовых документов и их обязательные реквизиты в сфере трудовых правоотношений;</p> <p>Уметь: применять нормы права, регулирующие трудовые и непосредственно связанные отношения для определения оптимальных способов решения задач, возникающих в данной сфере; определить нормативные акты, подлежащие применению к регулированию трудовых правоотношений, объяснить роль содержащихся в них норм материального права для совершения процессуальных действий; анализировать трудовые правоотношения, являющиеся объектами профессиональной деятельности, юридически грамотно квалифицировать юридические факты и обстоятельства, их порождающие, с целью совершения юридически значимых действий в точном соответствии с законом; анализировать и систематизировать предъявленные к правовым документам в сфере трудовых отношений требования с целью наиболее эффективного и юридически правильного их составления;</p> <p>Владеть: способностью использования знаний норм права, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения в целях их применения для определения оптимальных способов решения задач,</p>
-------------------	--	--	--	---

					возникающих в данной сфере; навыками выявления оптимальных механизмов применения норм материального и процессуального права к регулированию трудовых правоотношений; навыками применения норм трудового законодательства Российской Федерации в конкретной ситуации с целью совершения юридически значимых действий в точном соответствии с законом; навыками, необходимыми для составления юридических документов в сфере трудовых правоотношений
3	Социальное партнерство в сфере труда. Правовое регулирование занятости населения, трудоустройства	Л ПЗ	О Р КЗ ТЗ	ОПК-2 ОПК-3 ОПК-7	<p>Знать: нормы права, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними общественные отношения; особенности трудовых правоотношений, правовую природу трудового договора их порождающего, с целью правильного выбора подлежащих применению правовых норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности; трудовое законодательство Российской Федерации, применяемое к регулированию трудовых правоотношений; квалифицирующие признаки различных видов правовых документов и их обязательные реквизиты в сфере трудовых правоотношений;</p> <p>Уметь: применять нормы права, регулирующие трудовые и непосредственно связанные отношения для определения оптимальных способов решения задач, возникающих в данной сфере; определить нормативные акты, подлежащие применению к регулированию трудовых правоотношений, объяснить роль содержащихся в них норм материального права для совершения процессуальных действий; анализировать трудовые правоотношения, являющиеся объектами профессиональной</p>

					<p>деятельности, юридически грамотно квалифицировать юридические факты и обстоятельства, их порождающие, с целью совершения юридически значимых действий в точном соответствии с законом; анализировать и систематизировать предъявленные к правовым документам в сфере трудовых отношений требования с целью наиболее эффективного и юридически правильного их составления;</p> <p>Владеть: способностью использования знаний норм права, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения в целях их применения для определения оптимальных способов решения задач, возникающих в данной сфере; навыками выявления оптимальных механизмов применения норм материального и процессуального права к регулированию трудовых правоотношений; навыками применения норм трудового законодательства Российской Федерации в конкретной ситуации с целью совершения юридически значимых действий в точном соответствии с законом; навыками, необходимыми для составления юридических документов в сфере трудовых правоотношений</p>
4	<p>Защита персональных данных работника. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников</p>	Л ПЗ	О Р КЗ Т З	<p>ОПК-2 ОПК-3 ОПК-7</p>	<p>Знать: нормы права, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними общественные отношения; особенности трудовых правоотношений, правовую природу трудового договора их порождающего, с целью правильного выбора подлежащих применению правовых норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности; трудовое законодательство Российской Федерации, применяемое к регулированию трудовых правоотношений;</p>

				<p>квалифицирующие признаки различных видов правовых документов и их обязательные реквизиты в сфере трудовых правоотношений;</p> <p>Уметь: применять нормы права, регулирующие трудовые и непосредственно связанные отношения для определения оптимальных способов решения задач, возникающих в данной сфере; определить нормативные акты, подлежащие применению к регулированию трудовых правоотношений, объяснить роль содержащихся в них норм материального права для совершения процессуальных действий; анализировать трудовые правоотношения, являющиеся объектами профессиональной деятельности, юридически грамотно квалифицировать юридические факты и обстоятельства, их порождающие, с целью совершения юридически значимых действий в точном соответствии с законом; анализировать и систематизировать предъявленные к правовым документам в сфере трудовых отношений требования с целью наиболее эффективного и юридически правильного их составления;</p> <p>Владеть: способностью использования знаний норм права, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения в целях их применения для определения оптимальных способов решения задач, возникающих в данной сфере; навыками выявления оптимальных механизмов применения норм материального и процессуального права к регулированию трудовых правоотношений; навыками применения норм трудового законодательства Российской Федерации в конкретной ситуации с целью совершения юридически</p>
--	--	--	--	--

					значимых действий в точном соответствии с законом; навыками, необходимыми для составления юридических документов в сфере трудовых правоотношений
5	Трудовой договор. Материальная ответственность сторон трудового договора	Л ПЗ	О Р КЗ Т З	ОПК-2 ОПК-3 ОПК-7	<p>Знать: нормы права, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними общественные отношения; особенности трудовых правоотношений, правовую природу трудового договора их порождающего, с целью правильного выбора подлежащих применению правовых норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности; трудовое законодательство Российской Федерации, применяемое к регулированию трудовых правоотношений; квалифицирующие признаки различных видов правовых документов и их обязательные реквизиты в сфере трудовых правоотношений;</p> <p>Уметь: применять нормы права, регулирующие трудовые и непосредственно связанные отношения для определения оптимальных способов решения задач, возникающих в данной сфере; определить нормативные акты, подлежащие применению к регулированию трудовых правоотношений, объяснить роль содержащихся в них норм материального права для совершения процессуальных действий; анализировать трудовые правоотношения, являющиеся объектами профессиональной деятельности, юридически грамотно квалифицировать юридические факты и обстоятельства, их порождающие, с целью совершения юридически значимых действий в точном соответствии с законом; анализировать и систематизировать предъявленные к правовым документам в сфере трудовых</p>

					<p>отношений требования с целью наиболее эффективного и юридически правильного их составления;</p> <p>Владеть: способностью использования знаний норм права, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения в целях их применения для определения оптимальных способов решения задач, возникающих в данной сфере; навыками выявления оптимальных механизмов применения норм материального и процессуального права к регулированию трудовых правоотношений; навыками применения норм трудового законодательства Российской Федерации в конкретной ситуации с целью совершения юридически значимых действий в точном соответствии с законом; навыками, необходимыми для составления юридических документов в сфере трудовых правоотношений</p>
6	<p>Правовое регулирование времени отдыха.</p> <p>Правовое регулирование рабочего времени</p>	Л ПЗ	О Р КЗ Т З	<p>ОПК-2</p> <p>ОПК-3</p> <p>ОПК-7</p>	<p>Знать: нормы права, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними общественные отношения; особенности трудовых правоотношений, правовую природу трудового договора их порождающего, с целью правильного выбора подлежащих применению правовых норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности; трудовое законодательство Российской Федерации, применяемое к регулированию трудовых правоотношений;</p> <p>квалифицирующие признаки различных видов правовых документов и их обязательные реквизиты в сфере трудовых правоотношений;</p> <p>Уметь: применять нормы права, регулирующие трудовые и непосредственно связанные отношения для определения оптимальных способов решения</p>

					<p>задач, возникающих в данной сфере; определить нормативные акты, подлежащие применению к регулированию трудовых правоотношений, объяснить роль содержащихся в них норм материального права для совершения процессуальных действий; анализировать трудовые правоотношения, являющиеся объектами профессиональной деятельности, юридически грамотно квалифицировать юридические факты и обстоятельства, их порождающие, с целью совершения юридически значимых действий в точном соответствии с законом; анализировать и систематизировать предъявленные к правовым документам в сфере трудовых отношений требования с целью наиболее эффективного и юридически правильного их составления;</p> <p>Владеть: способностью использования знаний норм права, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения в целях их применения для определения оптимальных способов решения задач, возникающих в данной сфере; навыками выявления оптимальных механизмов применения норм материального и процессуального права к регулированию трудовых правоотношений; навыками применения норм трудового законодательства Российской Федерации в конкретной ситуации с целью совершения юридически значимых действий в точном соответствии с законом; навыками, необходимыми для составления юридических документов в сфере трудовых правоотношений</p>
7	Индивидуальные трудовые споры. Коллективные трудовые	Л ПЗ	О Р КЗ Т З	ОПК-2 ОПК-3 ОПК-7	Знать: нормы права, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними общественные отношения; особенности трудовых правоотношений, правовую

	споры.			<p>природу трудового договора их порождающего, с целью правильного выбора подлежащих применению правовых норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности; трудовое законодательство Российской Федерации, применяемое к регулированию трудовых правоотношений; квалифицирующие признаки различных видов правовых документов и их обязательные реквизиты в сфере трудовых правоотношений;</p> <p>Уметь: применять нормы права, регулирующие трудовые и непосредственно связанные отношения для определения оптимальных способов решения задач, возникающих в данной сфере; определить нормативные акты, подлежащие применению к регулированию трудовых правоотношений, объяснить роль содержащихся в них норм материального права для совершения процессуальных действий; анализировать трудовые правоотношения, являющиеся объектами профессиональной деятельности, юридически грамотно квалифицировать юридические факты и обстоятельства, их порождающие, с целью совершения юридически значимых действий в точном соответствии с законом; анализировать и систематизировать предъявленные к правовым документам в сфере трудовых отношений требования с целью наиболее эффективного и юридически правильного их составления;</p> <p>Владеть: способностью использования знаний норм права, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения в целях их применения для определения оптимальных</p>
--	--------	--	--	---

					способов решения задач, возникающих в данной сфере; навыками выявления оптимальных механизмов применения норм материального и процессуального права к регулированию трудовых правоотношений; навыками применения норм трудового законодательства Российской Федерации в конкретной ситуации с целью совершения юридически значимых действий в точном соответствии с законом; навыками, необходимыми для составления юридических документов в сфере трудовых правоотношений
8	Контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства	Л ПЗ	О Р КЗ Т З	ОПК-2 ОПК-3 ОПК-7	<p>Знать: нормы права, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними общественные отношения; особенности трудовых правоотношений, правовую природу трудового договора их порождающего, с целью правильного выбора подлежащих применению правовых норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности; трудовое законодательство Российской Федерации, применяемое к регулированию трудовых правоотношений; квалифицирующие признаки различных видов правовых документов и их обязательные реквизиты в сфере трудовых правоотношений;</p> <p>Уметь: применять нормы права, регулирующие трудовые и непосредственно связанные отношения для определения оптимальных способов решения задач, возникающих в данной сфере; определить нормативные акты, подлежащие применению к регулированию трудовых правоотношений, объяснить роль содержащихся в них норм материального права для совершения процессуальных действий; анализировать трудовые правоотношения, являющиеся</p>

					<p>объектами профессиональной деятельности, юридически грамотно квалифицировать юридические факты и обстоятельства, их порождающие, с целью совершения юридически значимых действий в точном соответствии с законом; анализировать и систематизировать предъявленные к правовым документам в сфере трудовых отношений требования с целью наиболее эффективного и юридически правильного их составления;</p> <p>Владеть: способностью использования знаний норм права, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения в целях их применения для определения оптимальных способов решения задач, возникающих в данной сфере; навыками выявления оптимальных механизмов применения норм материального и процессуального права к регулированию трудовых правоотношений; навыками применения норм трудового законодательства Российской Федерации в конкретной ситуации с целью совершения юридически значимых действий в точном соответствии с законом; навыками, необходимыми для составления юридических документов в сфере трудовых правоотношений</p>
9	Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность Гарантии и компенсации.	Л ПЗ	О Р КЗ Т З	ОПК-2 ОПК-3 ОПК-7	<p>Знать: нормы права, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними общественные отношения; особенности трудовых правоотношений, правовую природу трудового договора их порождающего, с целью правильного выбора подлежащих применению правовых норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности; трудовое законодательство Российской Федерации, применяемое к регулированию трудовых</p>

				<p>правоотношений;  квалифицирующие признаки  различных видов правовых  документов и их обязательные  реквизиты в сфере трудовых  правоотношений;  Уметь: применять нормы права,  регулирующие трудовые и  непосредственно связанные  отношения для определения  оптимальных способов решения  задач, возникающих в данной  сфере; определить нормативные  акты, подлежащие применению к  регулированию трудовых  правоотношений, объяснить роль  содержащихся в них норм  материального права для  совершения процессуальных  действий; анализировать трудовые  правоотношения, являющиеся  объектами профессиональной  деятельности, юридически  грамотно квалифицировать  юридические факты и  обстоятельства, их порождающие,  с целью совершения юридически  значимых действий в точном  соответствии с законом;  анализировать и систематизировать  предъявленные к правовым  документам в сфере трудовых  отношений требования с целью  наиболее эффективного и  юридически правильного их  составления;  Владеть: способностью  использования знаний норм права,  регулирующих трудовые и  непосредственно связанные с ними  отношения в целях их применения  для определения оптимальных  способов решения задач,  возникающих в данной сфере;  навыками выявления оптимальных  механизмов применения норм  материального и процессуального  права к регулированию трудовых  правоотношений; навыками  применения норм трудового  законодательства Российской  Федерации в конкретной ситуации</p>
--	--	--	--	---

					с целью совершения юридически значимых действий в точном соответствии с законом; навыками, необходимыми для составления юридических документов в сфере трудовых правоотношений
10	Правовое регулирование охраны труда	Л ПЗ	О Р КЗ Т З	ОПК-2 ОПК-3 ОПК-7	<p>Знать: нормы права, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними общественные отношения; особенности трудовых правоотношений, правовую природу трудового договора их порождающего, с целью правильного выбора подлежащих применению правовых норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности; трудовое законодательство Российской Федерации, применяемое к регулированию трудовых правоотношений; квалифицирующие признаки различных видов правовых документов и их обязательные реквизиты в сфере трудовых правоотношений;</p> <p>Уметь: применять нормы права, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними общественные отношения для определения оптимальных способов решения задач, возникающих в данной сфере; определить нормативные акты, подлежащие применению к регулированию трудовых правоотношений, объяснить роль содержащихся в них норм материального права для совершения процессуальных действий; анализировать трудовые правоотношения, являющиеся объектами профессиональной деятельности, юридически грамотно квалифицировать юридические факты и обстоятельства, их порождающие, с целью совершения юридически значимых действий в точном соответствии с законом; анализировать и систематизировать предъявленные к правовым</p>

				<p>документам в сфере трудовых отношений требования с целью наиболее эффективного и юридически правильного их составления;</p> <p>Владеть: способностью использования знаний норм права, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения в целях их применения для определения оптимальных способов решения задач, возникающих в данной сфере; навыками выявления оптимальных механизмов применения норм материального и процессуального права к регулированию трудовых правоотношений; навыками применения норм трудового законодательства Российской Федерации в конкретной ситуации с целью совершения юридически значимых действий в точном соответствии с законом; навыками, необходимыми для составления юридических документов в сфере трудовых правоотношений</p>
--	--	--	--	--

\*О – опрос

\*Р – реферат

\*КЗ – контрольное задание

\*тест

\*ПЗ- практические задания

\*З – задачи

### 3. Структура фонда оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля)	Наименование оценочного средства	
		Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1.	Понятие, предмет, метод, система трудового права. Источники трудового права России	опрос, контрольная задания, практическое задание, эссе, доклад с презентацией, реферат, тестовые задания	вопросы к зачету, экзамену
2.	Основные принципы трудового права. Система правоотношений трудового права	опрос, контрольная задания, практическое задание, эссе, доклад с презентацией, реферат, тестовые задания	вопросы к зачету, экзамену

3.	Социальное партнерство в сфере труда. Правовое регулирование занятости населения, трудоустройства	опрос, контрольная задания, практическое задание, эссе, доклад с презентацией, реферат, тестовые задания	вопросы к зачету, экзамену
4.	Защита персональных данных работника. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	опрос, контрольная задания, практическое задание, эссе, доклад с презентацией, реферат, тестовые задания, задачи	вопросы к зачету, экзамену
5.	Трудовой договор. Материальная ответственность сторон трудового договора	опрос, контрольная задания, практическое задание, эссе, доклад с презентацией, реферат, тестовые задания	вопросы к зачету, экзамену
6.	Правовое регулирование времени отдыха. Правовое регулирование рабочего времени.	опрос, контрольная задания, практическое задание, эссе, доклад с презентацией, реферат, тестовые задания	вопросы к зачету, экзамену
7.	Индивидуальные трудовые споры. Коллективные трудовые споры.	опрос, контрольная задания, практическое задание, эссе, доклад с презентацией, реферат, тестовые задания	вопросы к зачету, экзамену
8.	Контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства	опрос, контрольная задания, практическое задание, эссе, доклад с презентацией, реферат, тестовые задания	вопросы к зачету, экзамену
9.	Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность. Гарантии и компенсации.	опрос, контрольная задания, практическое задание, эссе, доклад с презентацией, реферат, тестовые задания	вопросы к зачету, экзамену
10.	Правовое регулирование охраны труда	опрос, контрольная задания, практическое задание, эссе, доклад с презентацией, реферат, тестовые задания	вопросы к зачету, экзамену

#### 4. Показатели, критерии и шкала оценки компетенций

Планируемые результаты освоения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения				Наименование оценочного средства
	Неудовлетворительно/ незачтено	Удовлетворительно / зачтено	Хорошо / зачтено	Отлично / зачтено	
<p>ОПК – 2 Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности</p> <p>ОПК - 2.1 Определяет фактическую основу ситуаций, подлежащих применению норм права, выявляет юридические проблемы</p>					
<p><i>Знает:</i> основы трудового законодательства РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права</p>	<p>Фрагментарные знания</p>	<p>Неполные знания</p>	<p>Сформированные, но содержащие отдельные пробелы, знания</p>	<p>Сформированные систематические знания</p>	<p>Опрос, контрольное задание, практические задания, эссе, доклад с презентацией, реферат, тестовые задания</p>

<i>Умеет:</i> провести углубленный анализ проблемной ситуации в сфере трудовых отношений, определить нормативные правовые акты о труде, регулирующие данные правоотношения	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	Опрос, контрольное задание, практические задания, эссе, доклад с презентацией, реферат, тестовые задания
<i>Владеет:</i> способен реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности	Частичное владение	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	Опрос, контрольное задание, практические задания, эссе, доклад с презентацией, реферат, тестовые задания
ОПК – 2 Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности ОПК - 2.2. Определяет субъектов, уполномоченных на применение конкретных норм права					
<i>Знает:</i> основы трудового законодательства, виды субъектов трудового права, их права и обязанности	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы, знания	Сформированные систематические знания	Опрос, контрольное задание, практические задания, эссе, доклад с презентацией, реферат, тестовые задания
<i>Умеет:</i> определять объем профессиональных обязанностей субъектов трудового права, выделить субъектов, наделенных публичной властью и хозяйственной властью, уполномоченных применять конкретные	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	Опрос, контрольное задание, практические задания, эссе, доклад с презентацией, реферат, тестовые задания

нормы права в сфере труда					
<i>Владеет:</i> способен определить субъектов трудового права и их полномочия в сфере применения норм трудового права в конкретной правовой ситуации	Частичное владение	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешно и систематическое применение навыков	Опрос, контрольное задание, практические задания, эссе, доклад с презентацией, реферат, тестовые задания
ОПК – 2 Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности ОПК - 2.3. На основе выбранной правовой нормы определяет наиболее оптимальные способы решения юридической проблемы					
<i>Знает:</i> трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы, знания	Сформированные систематические знания	Опрос, контрольное задание, практические задания, эссе, доклад с презентацией, реферат, тестовые задания
<i>Умеет:</i> применять правовые нормы в сфере трудового права, составлять юридические документы, квалифицировать юридические факты	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	Опрос, контрольное задание, практические задания, эссе, доклад с презентацией, реферат, тестовые задания
<i>Владеет:</i> способностью принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации	Частичное владение	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	Опрос, контрольное задание, практические задания, эссе, доклад с презентацией, реферат, тестовые задания

ОПК – 3 Способен участвовать в экспертной юридической деятельности в рамках поставленной задачи

ОПК - 3.2. Использует правовые инструменты и правовые методы при осуществлении экспертной юридической деятельности

<p><i>Знает:</i> основные методы осуществления экспертной юридической деятельности, функции в сфере правовой экспертизы</p>	<p>Фрагментарные знания</p>	<p>Неполные знания</p>	<p>Сформированные, но содержащие отдельные пробелы, знания</p>	<p>Сформированные систематические знания</p>	<p>Опрос, контрольное задание, практические задания, эссе, доклад с презентацией, реферат, тестовые задания</p>
<p><i>Умеет:</i> пользоваться основными правовыми инструментами и способами осуществления экспертной юридической деятельности проектов нормативных актов разного уровня</p>	<p>Частичные умения</p>	<p>Неполные умения</p>	<p>Умения полные, допускаются небольшие ошибки</p>	<p>Сформированные умения</p>	<p>Опрос, контрольное задание, практические задания, эссе, доклад с презентацией, реферат, тестовые задания</p>
<p><i>Владеет:</i> навыками осуществления правовой экспертизы учредительных документов и локальных актов (устав, учредительный договор, правила внутреннего трудового распорядка, положение о структурном подразделении, коллективный договор)</p>	<p>Частичное владение</p>	<p>Несистематическое применение навыков</p>	<p>В систематическом применении навыков допускаются пробелы</p>	<p>Успешное и систематическое применение навыков</p>	<p>Опрос, контрольное задание, практические задания, эссе, доклад с презентацией, реферат, тестовые задания</p>

ОПК – 7 Способен соблюдать принципы этики юриста, в том числе в части антикоррупционных стандартов поведения

ОПК - 7.3. Соблюдает Требования профессиональной этики и служебного поведения

<i>Знает:</i> объем своих профессиональных обязанностей, основные принципы и требования профессиональной этики и служебного поведения	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы, знания	Сформированные систематические знания	Опрос, контрольное задание, практические задания, эссе, доклад с презентацией, реферат, тестовые задания
<i>Умеет:</i> добросовестно исполнять профессиональные обязанности, соблюдать принципы этики юриста, правила служебного поведения	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	Опрос, контрольное задание, практические задания, эссе, доклад с презентацией, реферат, тестовые задания
<i>Владеет:</i> навыками правильного толкования принципов этики юриста и правил служебного поведения	Частичное владение	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	Опрос, контрольное задание, практические задания, эссе, доклад с презентацией, реферат, тестовые задания
<p>ОПК – 7 Способен соблюдать принципы этики юриста, в том числе в части антикоррупционных стандартов поведения</p> <p>ОПК - 7.2. Осуществляет Профессиональную деятельность на основе развитого правосознания, правового мышления, правовой культуры</p>					
<i>Знает:</i> структуру и содержание социальных ценностей, отражаемых в праве, роль правосознания, правового мышления, правовой культуры для развития правовой системы современной России	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы, знания	Сформированные умения	Опрос, контрольное задание, практические задания, эссе, доклад с презентацией, реферат, тестовые задания

<i>Умеет:</i> использовать методологию трудового права для развития правосознания, правового мышления и правовой культуры в сфере профессиональной деятельности	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	Опрос, контрольное задание, практические задания, эссе, доклад с презентацией, реферат, тестовые задания
<i>Владеет:</i> навыками анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, являющихся объектами профессиональной деятельности	Частичное владение	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	Опрос, контрольное задание, практические задания, эссе, доклад с презентацией, реферат, тестовые задания

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

**6.1. Текущая аттестация**

- 1) тестовые задания (ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7),
- 2) опрос (ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7),
- 3) доклад, реферат (в том числе в форме презентации) (ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7),
- 4) контрольные задания (ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7),
- 5) практические задания (семинар) (ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7)
- 6) задачи (ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7)

**Комплект разноуровневых задач (заданий)**

**Самостоятельная работа № 1**

**Цель:** оценить значимость отрасли «Трудовое право» и её структурных элементов.

**Задачи:** 1. проанализировать понятие и особенности отрасли, её структурных элементов;  
2. проанализировать вопрос возникновения трудового права как самостоятельной отрасли.

**Тема.** Предмет, метод и система трудового права.

**Содержание самостоятельной работы:** 1. Анализ конспекта; 2. Анализ вопроса для самостоятельного изучения: Проанализировать историю возникновения отрасли «Трудовое право».

**Характеристика самостоятельной работы:** 1. проанализировать конспект на тему: Предмет, метод и система трудового права»

2. рассмотреть понятие и сущность предмета, метода и системы отрасли;
3. проанализировать степень значимости вышеуказанных элементов для отрасли;
4. рассмотреть вопрос, касающийся возникновения отрасли «Трудовое право», этапы становления отрасли;
5. проанализировать степень значимости отрасли для российской правовой системы.

**Используемые источники:** конспект лекции по теме, учебная литература, интернет источники по анализируемому вопросу.

### **Самостоятельная работа № 2**

**Цель:** проанализировать сущность правоотношений в сфере труда.

**Задачи:** 1. оценить понятие правоотношений в сфере труда, его участников, особенности;  
2. оценить место и роль правоотношений в сфере труда среди иных общественных отношений.

**Тема.** Правоотношения в сфере труда.

**Содержание самостоятельной работы:** 1. Анализ конспекта; 2. Анализ вопроса для самостоятельного изучения: Оценить место и значимость правовых отношений среди общественных отношений.

**Характеристика самостоятельной работы:** 1. проанализировать конспект на тему: «Правоотношения в сфере труда»;

2. выявить и проанализировать значимость структурных элементов правоотношений в сфере труда;

3. проанализировать вопрос значимости правовых отношений в сфере труда среди других общественных отношений в иных сферах.

**Используемые источники:** конспект лекции по теме, учебная литература, интернет источники по анализируемому вопросу.

### **Основные критерии выставления оценок:**

«отлично» — выставляется за глубокое знание, предусмотренного программой материала, содержащегося в основных и дополнительных рекомендованных литературных источниках, за умение четко, лаконично и логически последовательно отвечать на поставленные вопросы, за умение анализировать изучаемые явления в их взаимосвязи, применять теоретические положения при решении практических задач.

«хорошо» — за твердое знание основного (программного) материала, включая расчеты, за грамотные, без существенных неточностей ответы на поставленные вопросы, за умение применять теоретические положения для решения практических задач

«удовлетворительно» — за общее знание только основного материала, без особенностей, за ответы, содержащие неточности или мало аргументированные, с нарушением последовательности изложения материала, за слабое применение теоретических положений при решении практических задач.

«неудовлетворительно» — за незнание значительной части программного материала, за существенные ошибки в ответах на вопросы, за неумение ориентироваться в расчетах, за незнание основных сведений из дисциплины.

### **Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся**

*Промежуточная аттестация* по дисциплине проводится в форме экзамена.

Для тестирования используются оценочные материалы - вопросы и задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе. Все темы дисциплины отражены в оценочных материалах.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

Умения, навыки и компетенции проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов.

Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант оценочных материалах включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат оценочных материалов позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

### Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

#### **Задание в закрытой форме**

1. Субъектами трудового права являются:

- а) государство;
- б) Министерство здравоохранения и социального развития РФ;
- в) граждане РФ;
- г) трудовой коллектив организации;
- д) акционерные общества.

2. Правосубъектность гражданина характеризуется следующими критериями:

- а) оперативным;
- б) возрастным;
- в) имущественным;
- г) волевым.

#### **Задание в открытой форме**

В соответствии со ст. 24 Конституции РФ сбор, ....., использование и ..... информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются.

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять, трудовые обязанности, .....

#### **Задание на установление правильной последовательности**

Расположите источники трудового права по их юридической силе:

1. Трудовой кодекс РФ; федеральный закон; международный договор Российской Федерации; локальный нормативный правовой акт;
2. федеральный закон; международный договор Российской Федерации; Трудовой кодекс РФ; локальный нормативный правовой акт;
3. международный договор Российской Федерации; Трудовой кодекс РФ; федеральный закон; локальный нормативный правовой акт;
4. международный договор Российской Федерации; федеральный закон; Трудовой кодекс РФ; локальный нормативный правовой акт;
5. локальный нормативный правовой акт; Трудовой кодекс РФ; федеральный закон; международный договор Российской Федерации.

#### **Задание на установление соответствия**

Трудовые отношения	Обязательное для всех работников подчинение правилам поведения
Работник	Соглашение между работником и

	работодателем по которому стороны имеют взаимные права и обязанности
Работодатель	Непрерывный отдых
Социальное партнерство	Время, в течении которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей
Трудовой спор	Система сотрудничества работников и работодателей
Трудовой договор	Разногласия между работником и работодателем
Коллективный договор свободен от	Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации
Время отдыха	Физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем
Отпуск	Физическое и юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником
Дисциплина труда	Отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о выполнении за плату трудовой функции

Для аттестации обучающихся, проводимой в виде тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В варианте оценочного материала – заданий. Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме - 2 балла,
- задание в открытой форме - 4 балла,
- задание на установление правильной последовательности - 3 балла,
- задание на установление соответствия - 3 балла,
- решение компетентностно-ориентированной задачи - 5 баллов.

### 1.Задания для проведения оценки качества знаний студентов

№	ключи	Содержания вопроса	компетенции
1	4	Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника ... Варианты ответа: - появившегося в общественном месте (не на работ в состоянии алкогольного опьянения - не прошедшего обязательный медицинский осмотр в случаях, предусмотренных трудовым договором - при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, не обусловленной трудовым договором	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7

		(+) по требованию должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ	
2	2	<p>Виды дисциплинарных взысканий могут быть установлены ...</p> <p>Варианты ответа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- только Трудовым кодексом РФ</li> <li>- (+) федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, устанавливаемыми федеральными законами</li> <li>- федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, устанавливаемыми федеральными законами, законами субъектов РФ</li> <li>- федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, устанавливаемыми федеральными законами, законами субъектов РФ, коллективными договорами</li> </ul>	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7
3	2	<p>Безработными признаются ...</p> <p>Варианты ответа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- трудоспособные и нетрудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, ищут работу и готовы приступить к ней</li> <li>(+) трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней</li> <li>- трудоспособные граждане, которые не имеют работы (части работ и заработка (части заработков и зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы</li> </ul>	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7
4	4	Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным ...	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7

		<p>Варианты ответа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выборным органом первичной профсоюзной организации</li> <li>- работодателем единолично</li> <li>- работодателем по согласованию с учредителем</li> <li>(+) работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации</li> </ul>	
5	2	<p>Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется ...</p> <p>Варианты ответа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- прокуратурой</li> <li>(+) федеральной инспекцией труда</li> <li>-уполномоченным по правам человека в РФ</li> <li>- соответствующей профсоюзной организацией</li> </ul>	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7
6	Трудовой договор — это соглашение между работодателем и работником, по которому работодатель обеспечивает работника работой и платит за нее зарплату. Взамен работник обязуется добросовестно трудиться и соблюдать правила трудового распорядка, работать лично и не перекладывать свои обязанности на других людей. ст. 56 ТК РФ. Трудовой договор нужен, чтобы в отношениях между работником и работодателем была стабильность и защищенность.	Трудовой договор	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7
7	работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации	Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым ...	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7
8	40 часов в неделю	Нормальная продолжительность рабочего времени относительно законодательства не может превышать ...	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7
9	время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять	Дайте понятие рабочего времени	

	трудовые обязанности, а также иные периоды времени		
10	заключение трудового договора или фактическое допущение к работе	Основание возникновения трудового правоотношения	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7
11	работодателем	Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты обеспечивается ...	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7
12	является доктринальным и сформулировано правовой наукой	Определение принципов трудового права	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7
13	собранием (конференцией работников по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора	Решение об объявлении забастовки принимается ...	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7
14	10 календарных	КТС обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение ... дней со дня подачи работником заявления	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7
15	судами общей юрисдикции субъекта Федерации по заявлению работодателя или прокурора	Решение о признании забастовки незаконной принимается ...	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7
16	деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, доход, заработок и период осуществления которой включается в трудовой стаж	Занятость как юридическая категория представляет собой ...	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7
17	работник и работодатель	Стороны трудового договора	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7
18	Трудовые отношения регулируются нормами трудового права и в реальной жизни выступают (существуют) в форме трудовых правоотношений. Наряду с ними в сфере применения труда возникают и другие	Отношения, тесно связанные с трудовыми, как предмет трудового права (виды, стороны, содержание).	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7

	<p>правоотношения, которые рассматриваются как производные (или именуемые законодателем иными непосредственно связанными с трудовыми ) отношения. Общеизвестно, что общественное отношение принимает форму правового отношения при наличии, прежде всего двух условий. Во-первых, требуется, чтобы данное общественное отношение выражалось в актах волевого поведения людей, а во-вторых, необходимо, чтобы оно регулировалось нормами права.</p>		
19	<p>регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.</p>	Соглашение как правовой акт.	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7
20	<p>трудовые отношения</p>	<p>Отношения, основанные на подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором:</p>	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7
21	<ul style="list-style-type: none"> <li>- установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан</li> <li>- создание благоприятных условий труда</li> <li>- защита прав и интересов работников и работодателей</li> </ul>	Цели трудового законодательства	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7
22	<p>28 дней</p>	Ежегодный основной отпуск предоставляется на	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7
23	<p>два месяца</p>	Работники должны быть персонально предупреждены об увольнении по сокращению штатов за ...	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7
24	<p>замечание, выговор</p>	Меры дисциплинарного взыскания, которые предусматривает трудовое законодательство	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7

25	<p>Заработная плата — это вознаграждение за проделанный труд в материальной форме. На оклад влияют сложность работы, время, затраченное на выполнение должностных обязанностей, опыт и квалификация сотрудника. Конституция гарантирует право на получение МРОТ. Размер минимальной зарплаты устанавливается на всей территории России, но в некоторых регионах он может быть ниже или выше федерального. мрот плата. Установленный МРОТ 2023 года. Работодатель обязан обеспечить сотруднику материальное вознаграждение не менее минимальной зарплаты, установленной федеральным законом.</p>	<p>Заработная плата: понятие, порядок установления.</p>	<p>ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7</p>
26	<p>Правовой статус безработных граждан определен законом о занятости населения № 1032-1 от 19.04.1991 (ст. 3, 8-11, 28 и др.). В качестве безработных регистрируются граждане, обратившиеся в ЦЗН с заявлением об оказании государственной услуги в сфере трудоустройства. Если в течение 11 дней гражданину не найдут подходящую работу, ему присвоят данный статус (п. 8 Постановления Правительства РФ № 460 от 08.04.2020).</p>	<p>Правовой статус безработного</p>	<p>ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7</p>
27	<p>правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей</p>	<p>Коллективный договор – это ...</p>	<p>ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7</p>
28	<p>Отпуск– закрепленное и гарантированное законодательством число свободных от работы дней с сохранением места работы, с сохранением среднего заработка, предоставляемое ежегодно всем работникам для непрерывного отдыха, восстановления работоспособности и других целей. Одним из видов времени отдыха работника, который трудится по трудовому договору, является отпуск (ст. 107 ТК РФ). Условно отпуска можно разделить на следующие виды: ежегодные основные оплачиваемые отпуска ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска отпуска без сохранения заработной платы</p>	<p>Понятие и виды отпусков.</p>	<p>ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7</p>
29	<p>Субъекты трудового права —</p>	<p>Понятие и виды субъектов</p>	<p>ОПК-2,</p>

	<p>это лица, на которых распространяется действие норм трудового законодательства, обладающие определенным набором прав и обязанностей, способные своими действиями реализовывать и выполнять их. Каждый из них обладает набором признаков. Правоспособность. Под ней подразумевается возможность иметь трудовые права и нести обязанности. Выделяют следующих субъектов трудового права:</p> <p>работники работодатели, как физические, так и юридические и иные лица лица, ищущие работу, безработные</p>	<p>трудового права.</p>	<p>ОПК-3, ОПК-7</p>
30	<p>аннулировать трудовой договор</p>	<p>Если работник не приступил к работе в установленный срок, работодатель вправе ...</p>	<p>ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7</p>

### **Примерная тематика рефератов**

1. Локальное правовое регулирование труда.
2. Правовое положение иностранной рабочей силы в Российской Федерации.
3. Профсоюзы как субъекты трудового права.
4. Коллективный договор в современных условиях.
5. Социальное партнерство в сфере труда.
6. Государственная политика в сфере труда и занятости населения.
7. Некоторые проблемы занятости и трудоустройства в современных условиях.
8. Трудовой договор, понятие, стороны, содержание.
9. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.
10. Правовой статус руководителя организации.
11. Охрана труда, как правовой институт.
12. Коллективные трудовые споры, порядок их разрешения.
13. Юридический статус работника как субъекта трудового права.
14. Правовое регулирование аттестации работников.
15. Материальная ответственность и ее виды.
16. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.

#### **Основные критерии выставления оценок:**

«отлично» — выставляется за глубокое знание, предусмотренного программой материала, содержащегося в основных и дополнительных рекомендованных литературных источниках, за умение четко, лаконично и логически последовательно отвечать на поставленные вопросы, за умение анализировать изучаемые явления в их взаимосвязи, применять теоретические положения при решении практических задач.

«хорошо» — за твердое знание основного (программного) материала, включая расчеты, за грамотные, без существенных неточностей ответы на поставленные вопросы, за умение применять теоретические положения для решения практических задач

«удовлетворительно» — за общее знание только основного материала, без особенностей, за ответы, содержащие неточности или мало аргументированные, с нарушением последовательности изложения материала, за слабое применение теоретических положений при решении практических задач.

«неудовлетворительно» — за незнание значительной части программного материала, за существенные ошибки в ответах на вопросы, за неумение ориентироваться в расчетах, за незнание основных сведений из дисциплины.

### **Примерные тестовые задания для текущего контроля**

1. Цели трудового законодательства:

- А. установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан
- Б. создание благоприятных условий труда
- В. защита прав и интересов работников и работодателей
- Г. все вышеперечисленные.

2. Основные задачи трудового законодательства:

- А. создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений
- Б. создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов государства
- В. правовое регулирование трудовых отношений
- Г. все вышеперечисленные.

3. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в органы федеральной инспекции труда и (или) в суд с заявлением:

- А. о восстановлении нарушенных прав
- Б. о возмещении материального вреда
- В. о компенсации морального вреда
- Г. все вышеперечисленные.

4. Выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия):

- А. принудительный труд
- Б. воинская служба
- В. умственный труд
- Г. физический труд.

5. К принудительному труду относятся:

- А. работа, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и воинской службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе
- Б. нарушение трудовых сроков выплаты заработной платы или выплаты ее в полном размере
- В. работа, выполняемая вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров
- Г. работа, выполняемая в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случаях объявления чрезвычайного или военного положения, бедствия или угрозы бедствия.

6. В случае противоречий между ТК РФ и иными Федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется:

- А. иной Федеральный закон
- Б. Конституция РФ
- В. Трудовой кодекс РФ
- Г. все вышеперечисленные.

7. Если вновь принятый Федеральный закон противоречит ТК РФ, то:

- А. этот Федеральный закон не применяется
- Б. этот Федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений и дополнений
- В. этот Федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ.
- Г. все вышеперечисленные.
8. В случаях, если закон или иной правовой акт субъекта РФ, содержащий нормы трудового права, противоречит ТК РФ или иным Федеральным законам либо снижает уровень трудовых прав и гарантий работникам, установленный ТК РФ или иными Федеральными законами, применяется:
- А. иной Федеральный закон
- Б. конституция
- В. Трудовой кодекс РФ
- Г. все вышеперечисленные.
9. Органы местного самоуправления принимать акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции:
- А. не вправе
- Б. вправе, в соответствии с Федеральным законом
- В. вправе, в пределах своей компетенции
- Г. все вышеперечисленные.
10. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии:
- А. с законами
- Б. с соглашениями
- В. с коллективным договором
- Г. все вышеперечисленные

### Методические рекомендации оценивания выполнения теста

Отличный результат	Выполнение более 90% тестовых заданий
Хороший результат	Выполнение от 65% до 90% тестовых заданий
Удовлетворительный результат	Выполнение более 50% тестовых заданий
Неудовлетворительный результат (необходимый уровень не достигнут)	Выполнение менее 50% тестовых заданий

### Примерный образец Контрольного задания

1. Составьте обзоры судебной практики по темам "Заработная плата", "Гарантии и компенсации"
2. Составьте обзоры судебной практики по темам «Расторжение трудового договора по инициативе работника», "Расторжение трудового договора по инициативе работодателя"
3. Составьте схему: функции трудового законодательства Российской Федерации
4. Составьте схему: соотношение трудового права с другими отраслями права
5. Найдите в ТК РФ нормы права, регулирующие правоотношения: а) непосредственно связанные с трудом; б) предшествующие непосредственно трудовым правоотношением; в)

существующие параллельно с непосредственно трудовыми отношениями; г) являющиеся следствием непосредственно трудовых правоотношений.

6. Составьте схему: действие нормативных актов о труде во времени, в пространстве, по кругу лиц

7. Составьте схему: источники трудового права

Оцените ситуацию. Крупная торговая компания для собственных нужд осуществляет подготовку работников (продавцов, менеджеров) в собственном учебном центре, а некоторых работников направляет для обучения в образовательные учреждения, при этом полностью возмещает затраты на обучение.

Оцените ситуацию. Директор завода отказался предоставить профсоюзу информацию, необходимую для проведения коллективных переговоров, при этом публично в грубой форме оскорбил председателя профкома. Последний обратился в суд с иском о защите чести и достоинства и компенсации морального вреда.

### **Практическое занятие (семинар).**

Вопросы для контроля знаний:

1. Основные функции, цели и задачи трудового законодательства в России.
2. Понятие трудового права и его место в общей системе права.
3. Раскрыть соотношение трудового права с другими отраслями права.
4. Предмет, метод трудового права: понятие и содержание.
5. Раскрыть систему трудового права как отрасли права.
6. Понятие, цели, черты и значение принципов трудового права. Виды принципов трудового права (общеправовые, межотраслевые, отраслевые принципы). Запрещение дискриминации в сфере труда. Запрещение принудительного труда в России

Вопросы для контроля знаний:

1. Понятие, виды субъектов трудового права. Правосубъектность.
2. Правовое положение работодателя (физическое, юрид. лицо).
3. Работники, как субъекты трудового права.
4. Выборные профсоюзные органы и трудовые коллективы.
5. Понятие и признаки трудовых отношений.
6. Элементы трудовых отношений (объект, субъекты).
7. Содержание трудовых отношений (права и обязанности сторон).
8. Юридические факты (основания возникновения, изменения правоотношений)

Вопросы для контроля знаний:

1. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора. Юридические гарантии при приеме на работу. Собеседование при приеме на работу.
2. Документы, предъявляемые при приеме на работу. Медицинский осмотр (обследование) при заключении трудового договора. Правила оформления приема на работу.
3. Испытательный срок. Результаты испытания.
4. Понятие, стороны и форма трудового договора.
5. Содержание трудового договора (обязательные и дополнительные условия).
6. Отличие трудового договора от гражданско-правового договора.
7. Срочный трудовой договор.
8. Понятие изменения трудового договора.
9. Перевод и перемещение. Виды переводов. Оформление перевода.
10. Общие и дополнительные основания прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора по соглашению сторон.

11. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
12. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: увольнение по сокращению численности штата работников. Увольнение по результатам аттестации работников.
13. Увольнение за прогул. Увольнение за совершение аморального проступка. Увольнение работника за представление подложных документов при заключении трудового договора.
14. Порядок оформления прекращения трудового договора. Выдача копий документов, связанных с работой.

Опрос (письменный/устный) на практических занятиях

«Защита трудовых прав работников. Трудовые споры». Цель: изучить правовые способы защиты трудовых прав; рассмотреть органы осуществляющие надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства; усвоить положения закона о самозащите работником трудовых прав; знать ответственность за нарушение трудового законодательства; уяснить понятие трудовых споров; выявить причины возникновения индивидуальных и коллективных трудовых споров; изучить порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, порядок проведения примирительных процедур и реализации права на забастовку.

Вопросы: 1. Защита трудовых прав, свобод и законных интересов: понятие и основные способы. 2. Понятие и виды надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. 3. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами. 4. Самозащита трудовых прав работником. 5. Понятие, причины и условия трудовых споров. 6. Классификация трудовых споров 7. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам, ее полномочия. 8. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде. 9. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам. 10. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров: примирительные комиссии, посредник, трудовой арбитраж. Их формирование и компетенция. 11. Забастовка. Реализация права на забастовку.

### **Примерная тематика курсовых работ**

1. Предмет и метод трудового права как отрасли российского права.
2. Отношения, тесно связанные с трудовыми, как предмет трудового права (виды, стороны, содержание).
3. Принципы правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.
6. Трудовое правоотношение (понятие, стороны, содержание).
8. Работодатели как субъекты трудового правоотношения, трудовая правосубъектность работодателя.
10. Работник как субъект трудового права.
11. Коллективный договор как правовой локальный акт.
12. Соглашение как правовой акт.
13. Правовое положение профсоюзов в сфере трудовых отношений.
14. Органы социального партнерства.
15. Трудовой договор (понятие, стороны, содержание).
16. Механизм функционирования института заключения и расторжения трудового договора в современных условиях
17. Срочный трудовой договор (понятие, стороны, содержание).
18. Источники регулирования трудовых и связанных с ними отношений
19. Совместительство и совмещение (проблемы правового регулирования).
20. Правовое регулирование охраны труда. Гарантии права работника на охрану труда.

21. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
22. Увольнение по инициативе работодателя в связи с сокращением численности (штата) работников.
23. Увольнение по инициативе работодателя как мера дисциплинарного взыскания.
24. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии виновных действий со стороны работника.
25. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон и вследствие нарушения правил его нарушения.
26. Защита персональных данных работников.
27. Понятие рабочего времени и его виды.
28. Понятие и виды режима рабочего времени.
29. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
30. Понятие и виды времени отдыха.
31. Понятие и виды отпусков.
32. Оплата труда: понятие, гарантии, формы.
33. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда и ее государственные гарантии.
34. Гарантии и компенсации по действующему трудовому законодательству.
35. Правовое регулирование заработной платы.
36. Минимальная заработная плата: понятие и значение.
37. Правовое регулирование дисциплины труда.
38. Понятие и виды дисциплинарной ответственности.
39. Дисциплинарные взыскания и порядок их применения.
40. Подготовка и дополнительное профессиональное образование.
41. Охрана труда как правовой институт.
42. Особенности труда женщин в России: основные требования закона
43. Особенности регулирования труда несовершеннолетних.
44. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
45. Материальная ответственность работодателя перед работником.
46. Способы защиты трудовых прав и свобод.
47. Трудовые споры: понятие, виды, условия и причины возникновения.
48. Индивидуальные трудовые споры и порядок их рассмотрения.
49. Комиссия по трудовым спорам: создание, компетенция, порядок работы и исполнения решений.
50. Медиация как способ разрешения индивидуального трудового спора.
51. Правовое регулирование коллективных трудовых споров.
52. Надзор и контроль за охраной труда и соблюдением трудового законодательства.
53. Ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.
54. Правовое регулирование труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
55. Особенности регулирования труда педагогических работников.
56. Особенности регулирования труда работников транспорта.
57. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров.
58. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.
59. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
60. Правовое положение иностранной рабочей силы в РФ.
61. Правовое положение трудящихся-мигрантов и беженцев в РФ.
62. Особенности правового регулирования труда руководителей организации.
63. Особенности правового регулирования труда государственных служащих.
64. Судебная практика и ее значение в регулировании трудовых отношений.

65. Международно-правовое регулирование трудовых отношений.
66. Общетеоретическая характеристика конституционного права на труд
67. Единство и дифференциация правового регулирования труда.
68. Забастовка, её правовое регулирование.
69. Надзор за соблюдением законодательства о труде.
70. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

### **Основные критерии выставления оценок:**

«отлично» — выставляется за глубокое знание, предусмотренного программой материала, содержащегося в основных и дополнительных рекомендованных литературных источниках, за умение четко, лаконично и логически последовательно отвечать на поставленные вопросы, за умение анализировать изучаемые явления в их взаимосвязи, применять теоретические положения при решении практических задач.

«хорошо» — за твердое знание основного (программного) материала, включая расчеты, за грамотные, без существенных неточностей ответы на поставленные вопросы, за умение применять теоретические положения для решения практических задач

«удовлетворительно» — за общее знание только основного материала, без особенностей, за ответы, содержащие неточности или мало аргументированные, с нарушением последовательности изложения материала, за слабое применение теоретических положений при решении практических задач.

«неудовлетворительно» — за незнание значительной части программного материала, за существенные ошибки в ответах на вопросы, за неумение ориентироваться в расчетах, за незнание основных сведений из дисциплины.

## **6.2 Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (экзамен/зачет)**

### **Примерные вопросы к экзамену**

1. Понятие труда и его правовое регулирование. Трудовое право как отрасль права.
2. Предмет регулирования трудового права.
3. Метод регулирования трудовых правоотношений и отношений связанных с трудовыми.
4. Принципы трудового права.
6. Понятие и виды дисциплинарной ответственности.
7. Понятие и виды субъектов трудового права.
8. Работник как субъект трудового права.
9. Работодатель – субъект трудового права
10. Трудовое правоотношение: понятие, стороны, основания возникновения.
11. Понятие, виды и формы занятости населения в РФ.
12. Правовой статус безработного.
13. Трудовой договор: понятие, форма, стороны, условия.
14. Порядок заключения трудового договора.
15. Понятие и виды рабочего времени.
16. Понятие и виды времени отдыха.
17. Заработная плата: понятие, порядок установления.
18. Охрана труда: понятие, организация, обеспечение.
19. Индивидуальный трудовой спор: понятие и порядок разрешения.
20. Коллективный трудовой спор: понятие и порядок разрешения.
21. Право на забастовку и его реализация.

22. Рассмотрение трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и в суде, исполнение решений.
23. Соглашение как правовой акт.
24. Забастовка, её правовое регулирование.
25. Понятие и виды отпусков.

## МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего  
образования  
«АДЫГЕЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»



пшъэрэ сэнхьат гэсэныгъэ  
зыщэгъот федеральнэ къэралыгъо мылькукъэ  
агъэзеклорэ къулыкъушпэпэу  
«АДЫГЭ КЪЭРАЛЫГЪО  
УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра правовых психолого-педагогических и экономических дисциплин  
БИЛЕТ № 1  
семестрового экзамена по дисциплине «Трудовое право»

1. Понятие труда и его правовое регулирование. Трудовое право как отрасль права
2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.
3. Какое правовое значение играют уровни квалификации

Зав. кафедрой

### **Основные критерии выставления оценок:**

«отлично» — выставляется за глубокое знание, предусмотренного программой материала, содержащегося в основных и дополнительных рекомендованных литературных источниках, за умение четко, лаконично и логически последовательно отвечать на поставленные вопросы, за умение анализировать изучаемые явления в их взаимосвязи, применять теоретические положения при решении практических задач.

«хорошо» — за твердое знание основного (программного) материала, включая расчеты, за грамотные, без существенных неточностей ответы на поставленные вопросы, за умение применять теоретические положения для решения практических задач

«удовлетворительно» — за общее знание только основного материала, без особенностей, за ответы, содержащие неточности или мало аргументированные, с нарушением последовательности изложения материала, за слабое применение теоретических положений при решении практических задач.

«неудовлетворительно» — за незнание значительной части программного материала, за существенные ошибки в ответах на вопросы, за неумение ориентироваться в расчетах, за незнание основных сведений из дисциплины.

**ПРИМЕРНЫЕ ОТВЕТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ТРУДОВОЕ ПРАВО»  
НА ИТОГОВУЮ АТТЕСТАЦИЮ**

Содержание вопроса	Ключи ответов	Компетенции
<p>Понятие труда и его правовое регулирование. Трудовое право как отрасль права.</p>	<p>Трудовое право – одна из важнейших отраслей права, поскольку она затрагивает многочисленные отношения в сфере труда. Чтобы определить предмет трудового права, нужно выяснить, какие общественные отношения складываются в процессе труда и регулируются нормами данной отрасли. Традиционно считается, что предмет трудового права образуют две группы отношений: 1) трудовые отношения; 2) отношения, связанные с трудовыми. Эта распространенная точка зрения нашла отражение в ст. 1 Трудового кодекса РФ. Объектом трудовых отношений выступает труд – целесообразная деятельность, связанная с реализацией способностей человека создавать с помощью орудий производства материальные и духовные ценности. Труд – это особый объект, отличающийся от иных объектов правоотношений. Статьей 37 Конституции Российской Федерации закреплено, что труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Принудительный труд запрещен. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.</p>	<p>ОПК-2 ОПК-3 ОПК-7</p>
<p>Предмет регулирования трудового права.</p>	<p>Предмет трудового права — это общественные отношения между работником и работодателем, возникающие по поводу применения труда работника в интересах, под управлением и контролем работодателя на основании трудового договора. – Отношения по содействию занятости и трудоустройству. Они предшествуют трудовым отношениям.</p>	<p>ОПК-2 ОПК-3 ОПК-7</p>
<p>Метод регулирования трудовых правоотношений и отношений связанных с трудовыми.</p>	<p>Метод трудового права - совокупность приемов и способов воздействия через нормы трудового права на определенные отношения. Методы: 1.Сочетание централизованного и локального, законодательного и договорного регулирования труда. 2. Равноправие сторон трудовых договоров при их заключении и расторжении с подчинением в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка. 3. Участие работников через своих представителей в правовом регулировании труда., т.е. в установлении и применении норм трудового законодательства. 4. Единство и дифференциация (различие) правового регулирования труда.</p>	<p>ОПК-2 ОПК-3 ОПК-7</p>
<p>Принципы трудового права.</p>	<p>Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются: 1. свобода труда Запрещение</p>	<p>ОПК-2 ОПК-3 ОПК-7</p>

	<p>принудительного труда. и Дискриминация в сфере труда  Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве. ;  4. обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда  5. равенство прав и возможностей работников</p>	
<p>Понятие и виды дисциплинарной ответственности.</p>	<p>Дисциплинарная ответственность — это юридическая ответственность, наступающая за нарушение трудовой дисциплины и выражающаяся в наложении на работника, совершившего дисциплинарный проступок, дисциплинарного взыскания. Таким образом, работодатель вправе применить дисциплинарное взыскание, только если работник совершит дисциплинарный проступок.  Виды дисциплинарных взысканий. Ст. 192 ТК РФ регламентирует три вида дисциплинарных взысканий: замечание, выговор и увольнение. Хотя некоторые работодатели то ли ошибочно, то ли намеренно устанавливают свои виды дисциплинарных взысканий — например, строгий выговор (действует только по отношению к отдельным категориям работников), депремирование или штраф за опоздания на работу — и даже применяют их на практике, нарушая закон.</p>	<p>ОПК-2  ОПК-3  ОПК-7</p>
<p>Понятие и виды субъектов трудового права.</p>	<p>Субъекты трудового права — это лица, на которых распространяется действие норм трудового законодательства, обладающие определенным набором прав и обязанностей, способные своими действиями реализовывать и выполнять их. Каждый из них обладает набором признаков. Правоспособность.  Выделяют следующих субъектов трудового права:  работники  работодатели, как физические, так и юридические и иные лица  лица, ищущие работу, безработные  коллективы работников  профессиональные союзы и иные представительные органы работников  социальные партнеры на различных уровнях  органы государственной службы занятости  правоохранительные органы (КТС, суды, мировые судьи, органы надзора и контроля и т. д.)</p>	<p>ОПК-2  ОПК-3  ОПК-7</p>
<p>Работник как субъект трудового права.</p>	<p>Работник, или сотрудник — субъект трудового права, физическое лицо, работающее по трудовому договору у работодателя и получающее за это заработную плату.  Правовое положение работника определяется трудовым законодательством, трудовым и коллективным договорами, локальными нормативными актами организации. Работник имеет права и несет обязанности, установленные трудовым законодательством страны.</p>	<p>ОПК-2  ОПК-3  ОПК-7</p>
<p>Работодатель – субъект трудового права</p>	<p>Работодатель - это физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.</p>	<p>ОПК-2  ОПК-3  ОПК-7</p>
<p>Трудовое правоотношение: понятие, стороны,</p>	<p>Трудовые правоотношения — это урегулированные нормами трудового права отношения по непосредственному применению труда в коллективах,</p>	<p>ОПК-2</p>

основания возникновения.	связанных с созданием материальных и духовных благ, а также производные от них иные общественные отношения. Трудовые правоотношения возникают между субъектами при заключении трудового договора. Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.	ОПК-3 ОПК-7
Понятие, виды и формы занятости населения в РФ.	Занятость населения — это степень участия трудоспособного населения в деятельности, связанной с удовлетворением общественных и личных потребностей, как правило, приносящей трудовой доход. В рамках этой концепции различают полную, рациональную и эффективную занятость.	ОПК-2 ОПК-3 ОПК-7
Правовой статус безработного.	Безработными являются граждане, соответствующие определенным критериям и состоящие на регистрационном учете в качестве безработных. Они имеют право, в частности, на получение пособия по безработице, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование, а также на ряд прочих мер поддержки. Безработными признаются трудоспособные граждане, которые соответствуют совокупности следующих критериев: - не имеют работы и заработка	ОПК-2 ОПК-3 ОПК-7
Трудовой договор: понятие, форма, стороны, условия.	Трудовой договор - центральный институт отрасли трудового права. Трудовой договор является основанием возникновения трудовых отношений (ст. 16 ТК РФ). Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. Сторонами трудового договора являются работник и работодатель.	ОПК-2 ОПК-3 ОПК-7
Порядок заключения трудового договора.	Трудовой договор — это соглашение между работодателем и работником, по которому работодатель обеспечивает работника работой и платит за нее зарплату. Взамен работник обязуется качественно работать и соблюдать правила трудового распорядка, работать лично и не перекладывать свои обязанности на других людей. ст. 56 ТК РФ.  В соответствии со ст. 67 Трудового кодекса РФ работодатель должен оформить трудовой договор в письменной форме в течение 3 рабочих дней с того дня, когда фактически допустил работника к работе. Договор составляется в двух экземплярах, один из которых должен быть передан работнику. За несоблюдение этой обязанности работодатель может быть привлечен к	ОПК-2 ОПК-3 ОПК-7

	административной ответственности (ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ).	
Понятие и виды рабочего времени.	<p>Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.</p> <p>В зависимости от продолжительности принято различать три вида рабочего времени: нормальное, сокращенное и неполное. Эти три вида являются нормированным рабочим временем, т.е. его продолжительность не превышает максимально установленных законодательством норм.</p>	ОПК-2 ОПК-3 ОПК-7
Понятие и виды времени отдыха.	<p>Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).</p> <p>Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.</p>	ОПК-2 ОПК-3 ОПК-7
Заработная плата: понятие, порядок установления.	<p>Заработная плата, или зарплата, — это денежное вознаграждение, которое работодатель выплачивает штатному сотруднику за выполнение должностных обязанностей. Общие положения об оплате труда — в ст. 129 ТК РФ Установление зарплаты — в ст. 135 ТК РФ Формы оплаты труда — в ст. 131 ТК РФ Тарифная система оплаты труда — в ст. 143 ТК РФ</p>	ОПК-2 ОПК-3 ОПК-7
Охрана труда: понятие, организация, обеспечение.	<p>Охрана труда – это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (ст. 209 Трудового кодекса РФ).</p>	ОПК-2 ОПК-3 ОПК-7
Индивидуальный трудовой спор: понятие и порядок разрешения.	<p>Индивидуальный трудовой спор — это разногласие по нормам трудового законодательства. Участники конфликта:</p> <p>действующие стороны трудового договора, то есть работник и работодатель</p> <p>бывшие работник и работодатель, если речь идет о незаконном увольнении или ошибках при расчете выходного пособия</p> <p>потенциальные стороны трудового договора, если предмет спора — незаконный отказ в приеме на работу</p>	ОПК-2 ОПК-3 ОПК-7
Коллективный трудовой спор: понятие и порядок разрешения.	<p>Коллективный трудовой спор - это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов (ст. 398 ТК РФ).</p>	ОПК-2 ОПК-3 ОПК-7

<p>Право на забастовку и его реализация.</p>	<p>Право на забастовку — возможность временного добровольного отказа работника в от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.</p> <p>а. Право на забастовку – позитивное право второго поколения, входит в группу экономических (трудовых) прав. Является действенным инструментом протеста, в частности, против нарушения трудовых прав. работников на забастовку, признаваемое в ст. 37 Конституции РФ</p>	<p>ОПК-2 ОПК-3 ОПК-7</p>
<p>Соглашение как правовой акт.</p>	<p>Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.</p>	<p>ОПК-2 ОПК-3 ОПК-7</p>
<p>Понятие и виды отпусков.</p>	<p>Отпуск – закрепленное и гарантированное законодательством число свободных от работы дней с сохранением места работы, с сохранением среднего заработка, предоставляемое ежегодно всем работникам для непрерывного отдыха, восстановления работоспособности и других целей.</p> <p>Одним из видов времени отдыха работника, который трудится по трудовому договору, является отпуск (ст. 107 ТК РФ). Условно отпуска можно разделить на следующие виды:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ежегодные основные оплачиваемые отпуска</li> <li>ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска</li> <li>отпуска без сохранения заработной платы.</li> </ul> <p>Работники, отработавшие год, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Отпуск можно «разбить» на несколько периодов, соблюдая одно правило: хотя бы одна часть отпуска должна быть 14 календарных дней и более. Оставшуюся часть можно делить на любое количество дней. Некоторым работникам полагается более продолжительный отдых: работникам с ненормированным рабочим днем, работающим на вредных производствах.</p>	<p>ОПК-2 ОПК-3 ОПК-7</p>

## 7. Процедура оценивания обучающихся

Оценка текущих знаний по дисциплине «Трудовое право» проводится с целью определения уровня освоения предмета. Формы текущего контроля – контрольные и письменные работы, выступления, тестирование и т.д.; промежуточного контроля – . Экзамен является заключительным этапом процесса формирования компетенции студента при изучении дисциплины или ее части и имеет целью проверку и оценку знаний студентов по теории и применению полученных знаний, умений и навыков при решении практических задач. Экзамен проводится по расписанию, сформированному учебным отделом и утвержденному проректором по учебной работе, в сроки, предусмотренные календарным графиком учебного процесса. Расписание экзаменов доводится до сведения студентов не менее чем за две недели до начала экзаменационной сессии. Экзамен принимаются преподавателями, ведущими лекционные занятия. В отдельных случаях при большом количестве групп у одного лектора или при большой численности группы с разрешения заведующего кафедрой допускается привлечение в помощь основному лектору преподавателя, проводившего практические занятия в группах. Экзамен проводится в устной форме. Экзамен проводится только при предъявлении студентом зачетной книжки и при условии выполнения всех контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом и рабочей программой по изучаемой дисциплине (сведения фиксируются допуском в электронной ведомости). Студентам на экзамене предоставляется право выбрать билет. Время подготовки к ответу составляет 20 минут. По истечении установленного времени студент должен ответить на вопросы. - оценка «отлично» выставляется студенту, если выставляется студенту, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания учебной программы и умение уверенно применять их на практике при решении дисциплины и применять на практике при решении конкретных задач.

«отлично» — выставляется за глубокое знание, предусмотренного программой материала, содержащегося в основных и дополнительных рекомендованных литературных источниках, за умение четко, лаконично и логически последовательно отвечать на поставленные вопросы, за умение анализировать изучаемые явления в их взаимосвязи, применять теоретические положения при решении практических задач.

«хорошо» — за твердое знание основного (программного) материала, включая расчеты, за грамотные, без существенных неточностей ответы на поставленные вопросы, за умение применять теоретические положения для решения практических задач

«удовлетворительно» — за общее знание только основного материала, без особенностей, за ответы, содержащие неточности или мало аргументированные, с нарушением последовательности изложения материала, за слабое применение теоретических положений при решении практических задач.

«неудовлетворительно» — за незнание значительной части программного материала, за существенные ошибки в ответах на вопросы, за неумение ориентироваться в расчетах, за незнание основных сведений из дисциплины.