

Государственное образовательное учреждение высшего образования
**«КОМИ РЕСПУБЛИКАНСКАЯ АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И
УПРАВЛЕНИЯ»
(ГОУ ВО КРАГСнУ)**

**«КАНМУ СЛУЖБАӦ ДА ВЕСЬКӦДЛЫНЫ ВЕЛӦДАН КОМИ
РЕСПУБЛИКАСА АКАДЕМИЯ»**
вылыс тшупӧда велӧдан канму учреждение
(КСдаВВКРА ВТШВ КУ)

Утверждена в структуре
ОПОП 46.03.02 Документоведение и
архивоведение
(решение Ученого совета
от 30.05.2024 № 8)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«ТРУДОВОЕ ПРАВО»

Направление подготовки – *46.03.02 Документоведение и архивоведение*; направленность
(профиль) – *«Документационное обеспечение управления организацией»*

Уровень высшего образования – *бакалавриат*

Форма обучения – *очная, очно-заочная*

Год начала подготовки – *2024*

Сыктывкар
2024

Рабочая программа дисциплины «Трудовое право» составлена в соответствии с требованиями:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 46.03.02 Документоведение и архивоведение (*уровень бакалавриата*), утвержденного приказом Минобрнауки России от 29.10.2020 г. № 1343;

- Приказа Минобрнауки России «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» от 06.04.2021 № 245;

- учебного плана ГОУ ВО «Коми республиканская академия государственной службы и управления» по направлению 46.03.02 Документоведение и архивоведение (бакалавриата) направленность (профиль) «Документационное обеспечение управления организацией».

© Коми республиканская академия
государственной службы
и управления, 2024

РАЗДЕЛ 1. ОСНОВНЫЕ СВЕДЕНИЯ

1. Цель и задачи учебной дисциплины

1.1. Цель изучения учебной дисциплины

Цель дисциплины «Трудовое право»: освоение обучающимися теоретических знаний в области трудового права, а также умений практического применения норм трудового права в профессиональной деятельности.

1.2. Задачи учебной дисциплины

Задачами дисциплины «Трудовое право» являются:

- освоение основных теоретических положений, категорий трудового права;
- освоение методов анализа трудовых правоотношений и применения трудового законодательства;
- формирование умений толкования нормативных правовых актов в области трудового права;
- формирование умений работы с нормативно-правовыми актами в сфере трудового права, оперативного поиска правовой информации в сфере трудового права, анализа и решения юридических задач в области трудового права.

1.3. Виды компетенций, формируемые в результате освоения дисциплины

Изучение дисциплины «Трудовое право» направлено на формирование следующих компетенций:

- 1) универсальные:
 - УК-2: способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.

1.4. Место дисциплины в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Трудовое право» относится к *части, формируемой участниками образовательных отношений* Блока 1 «Дисциплины (модули)» образовательной программы.

2. Требования к результатам освоения учебной дисциплины

2.1. Изучение дисциплины «Трудовое право» направлено на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижений, заявленных в образовательной программе:

- 1) универсальные:

Наименование категории (группы) компетенций	Формируемые компетенции (код, наименование компетенции)	Код и наименование индикатора достижений компетенций	Содержание индикатора достижений компетенций
Разработка и реализация проектов	УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из	УК-2.И-1. Определяет совокупность взаимосвязанных задач для выработки	УК-2.И-2.3-4. Знает основные нормативно-правовые документы, регламентирующие процесс принятия решений в конкретной

	действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	решений	предметной области УК-2.И-2.У-3. Умеет выбирать оптимальные решения исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
--	---	---------	--

2.2. Запланированные результаты обучения по дисциплине «Трудовое право»:

Должен знать:

- содержание основных нормативно-правовых документов, регламентирующих процесс принятия решений в конкретной предметной области;
- основные правила применения норм трудового права.

Должен уметь:

- ориентироваться в нормах трудового права;
- выбирать оптимальные способы решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.

3. Объём учебной дисциплины

Очная форма обучения

Виды учебной работы	Распределение учебного времени
Контактная работа	36,25
Аудиторные занятия (всего):	36
<i>Лекции</i>	18
<i>Практические занятия</i>	18
<i>Лабораторные занятия</i>	-
Промежуточная аттестация	0,25
<i>Консультация перед экзаменом</i>	-
<i>Экзамен</i>	-
<i>Зачет</i>	0,25
<i>Контрольная работа</i>	-
<i>Руководство курсовой работой</i>	-
Самостоятельная работа	35,75
<i>Самостоятельная работа в течение семестра</i>	31,75
<i>Подготовка контрольной работы</i>	-
<i>Написание курсовой работы</i>	-
<i>Подготовка к промежуточной аттестации</i>	4
Вид текущей аттестации	тестирование
Общая трудоёмкость дисциплины:	
<i>часы</i>	72
<i>зачётные единицы</i>	2

Очно-заочная форма обучения

Виды учебной работы	Распределение учебного времени
---------------------	--------------------------------

Контактная работа	18,25
Аудиторные занятия (всего):	18
<i>Лекции</i>	8
<i>Практические занятия</i>	10
<i>Лабораторные занятия</i>	
Промежуточная аттестация	
<i>Консультация перед экзаменом</i>	
<i>Экзамен</i>	
<i>Зачет</i>	0,25
<i>Контрольная работа</i>	
<i>Руководство курсовой работой</i>	
Самостоятельная работа	53,75
<i>Самостоятельная работа в течение семестра</i>	49,75
<i>Подготовка контрольной работы</i>	
<i>Написание курсовой работы</i>	
<i>Подготовка к промежуточной аттестации</i>	4
Вид текущей аттестации	тестирование
Общая трудоёмкость дисциплины:	
<i>часы</i>	72
<i>зачётные единицы</i>	2

4. Содержание разделов и тем учебной дисциплины

Наименование темы учебной дисциплины	Содержание темы
Тема 1. Общие положения трудового права (УК-2)	Понятие трудового права как отрасли российского права. Предмет трудового права. Методы правового регулирования в трудовом праве. Понятие принципов в трудовом праве. Общие принципы трудового права. Конституционные принципы. Дискриминация в труде. Запрет принудительного труда. Соотношение отрасли трудового права с гражданским правом. Соотношение отрасли трудового права с административным. Соотношение отрасли трудового права с правом социального обеспечения.
Тема 2. Понятие и система источников трудового права. Локальное регулирование труда (УК-2)	Понятие источников трудового права. Иерархия источников трудового права. Конституция как источник трудового права. Значение трудового кодекса, как источника трудового права. Подзаконные акты как источник трудового права. Действия трудового законодательства на территории России. Действия трудового законодательства по категории работников. Правовое регулирование трудовых отношений с участием иностранных лиц. Понятие локального акта. Сфера действия локального акта. Виды локальных актов. Кто имеет право издавать локальные акты.
Тема 3. Субъекты трудового права (УК-2)	Понятие субъекта трудового права. Трудовая правосубъектность. Трудовая дееспособность. Трудовая правоспособность. Трудовая деликтоспособность. Виды

	<p>субъектов трудового права. Правовой статус субъекта трудового права. Отличие правового статуса гражданина как субъекта трудового права от правового статуса работника конкретного предприятия, организации, учреждения. Особенности заключение трудового договора с несовершеннолетними в возрасте от 14 до 16 лет. Особенности заключения трудового договора с малолетними. Работодатель – физическое или юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником. Основные статутные трудовые права и обязанности работодателя, как субъекта трудового права. Основные положения статьи 22 Трудового кодекса РФ.</p>
<p>Тема 4. Трудовые правоотношения (УК-2)</p>	<p>Понятие правоотношений в сфере трудового права. Виды правоотношений сферы трудового права. Стороны (субъекты) трудовых отношений. Отличие трудовых правоотношений от гражданских. Избрания (выборов) на должность. Избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности. Назначения на должность или утверждения в должности. Направления на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты. Судебного решения о заключении трудового договора. Фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.</p>
<p>Тема 5. Социальное партнерство в сфере труда (УК-2)</p>	<p>Понятие социального партнерства. Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей. В статье 24 ТК РФ установлены основные принципы социального партнерства (т.е. его основные руководящие начала). Системы и формы социального партнерства. Представители работников и работодателей в социальном партнёрстве. Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров. Начало коллективного трудового спора. Порядок разрешения коллективного трудового спора. Гарантии для лиц, участвующих в коллективных переговорах. Понятие коллективного договора. Понятие соглашений.</p>
<p>Тема 6. Трудовой договор (УК-2)</p>	<p>Понятие трудового договора. Стороны трудового договора. Значение трудового договора. Производственное значение трудового договора. Социальное значение трудового договора. Правовое значение трудового договора. Содержание трудового договора. Формы трудового договора. Сроки действия трудового договора. Основные документы необходимые при заключении трудового договора. Возраст, с которого допускается</p>

	<p>заключения трудового договора. Гарантии и ограничения при заключении трудового договора. Оформление приема работника. Испытательный срок при приеме на работу.</p> <p>Изменение определенных сторонами условий трудового договора. Понятие перевода и перемещения работника на другую работу. Изменение существенных условий трудового договора. Временный перевод работника на другую работу в случае производственной необходимости. Отстранение работника от работы.</p> <p>Общие основания прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, независящим от воли сторон.</p>
Тема 7. Рабочее время (УК-2)	<p>Понятие и виды рабочего времени. Сокращенная продолжительность рабочего времени и ежедневной работы. Сверхурочные работы и работа по совместительству. Режим и учет рабочего времени, ненормированный рабочий день и сменная работа.</p>
Тема 8. Время отдыха (УК-2)	<p>Понятие и виды времени отдыха. Нерабочие праздничные дни. Понятие и виды отпусков. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, их продление, перенесение, отзыв из отпуска. Замена неиспользованного отпуска денежной компенсацией.</p>
Тема 9. Правовое регулирование оплаты труда (УК-2)	<p>Понятие оплаты труда. Основные государственные гарантии по оплате труда работников. Заработная плата. Минимальная заработная плата. Формы оплаты труда и установление заработной платы. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Системы заработной платы. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику. Тарифные системы оплаты труда и стимулирующие выплаты. Нормирование труда.</p>
Тема 10. Трудовой распорядок. Дисциплина труда (УК-2)	<p>Содержание и структура правил внутреннего трудового распорядка. Поощрения за успехи в работе и порядок их применения. Дисциплинарная ответственность работника. Виды дисциплинарных взысканий. Порядок применения дисциплинарных взысканий.</p>
Тема 11. Охрана труда (УК-2)	<p>Понятие и значение охраны труда. Обязанности работодателя по обеспечению охраны труда. Обязанности работника по обеспечению охраны труда. Гарантии права работника на охрану труда.</p>

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины

5.1. Основная литература:

1. Лушников, А. М. Трудовое право: учебник / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – Москва: Проспект, 2021. – 768 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621801>.

2. Трудовое право: учебник / К. К. Гасанов, Ф. Г. Мышко, А. В. Тумаков [и др.]; под ред. К. К. Гасанова, Ф. Г. Мышко, А. В. Тумакова. – 8-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юнити-Дана, 2021. – 553 с. – (Dura lex, sed lex). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=683462>.

5.2. Дополнительная литература:

1. Афанасьев, М. А. Трудовое право: учебно-методическое пособие / М. А. Афанасьев, Т. Ю. Голубева. – Москва: Проспект, 2019. – 160 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=607410>.

2. Загоняева, Л.А. Трудовое право : учеб.-метод. пособие / Л. А. Загоняева. - 2-е изд., испр. и доп. - Сыктывкар : ГОУ ВО КРАГСиУ, 2016. - 114 с.

3. Миронов, В. И. Трудовое право: учебник / В. И. Миронов. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Проспект, 2020. – 992 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=607425>.

4. Трудовое право: практикум / В. А. Абалдуев, А. М. Бабицкий, И. В. Шестерякова [и др.]; отв. ред. В. А. Абалдуев. – Москва : Проспект, 2016. – 494 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=444900>.

5. Трудовое право: учебник / Н. А. Бриллиантова, О. Н. Волкова, Н. Г. Гладков [и др.]; под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой, Н. Г. Гладкова; Академия труда и социальных отношений. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва : РГ-Пресс, 2016. – 537 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=444901>.

6. Трудовое право: учебник для бакалавров / К. Н. Гусов, Э. Н. Бондаренко, К. Д. Крылов [и др.]; ред. К. Н. Гусов. – Москва : Проспект, 2015. – 628 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=252281>.

7. Трудовое право: учебник для бакалавров : в 2 томах / Е. М. Офман, Э. Л. Лещина, Н. В. Дулатова [и др.]; отв. ред. Е. М. Офман, Э. Л. Лещина. – Москва: Прометей, 2017. – Том 1. Часть общая. – 288 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494917>.

8. Трудовое право: учебник для бакалавров : в 2 томах / отв. ред. Е. М. Офман, Э. Л. Лещина. – Москва : Прометей, 2017. – Том 2. Часть особенная. – 491 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=483225>

5.3. Профессиональные базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»;
ЭБС «Университетская библиотека онлайн».

5.4. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1. Система электронных сервисов Роструда: <https://онлайнинспекция.рф/>;
2. Образовательная платформа Юрайт: официальный сайт. – URL: <http://urait.ru>;
3. Справочная правовая Система «Консультант Плюс»: официальный сайт. – Москва. – URL: <http://www.consultant.ru>;
4. Официальный интернет-портал правовой информации: официальный сайт. – Москва. – URL: <http://pravo.gov.ru/>;
5. Электронно-библиотечная система Проспект: официальный сайт. – Москва. – URL: <http://ebs.prospekt.org>.

5.5. Нормативно-правовые акты:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ;
2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ;

3. Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6. Средства обеспечения освоения учебной дисциплины

В учебном процессе при реализации учебной дисциплины «Трудовое право» используются следующие программные средства:

<i>Информационные технологии</i>	<i>Перечень программного обеспечения и информационных справочных систем</i>
Офисный пакет для работы с документами	Microsoft Office Professional Свободно распространяемое программное обеспечение Only Office. https://www.onlyoffice.com
Информационно-справочные системы	Справочно-правовая система «Консультант Плюс»
	Справочно-правовая система «Гарант»
Электронно-библиотечные системы	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
	Национальная электронная библиотека (https://нэб.рф) (в здании ГОУ ВО КРАГСиУ)
	Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» https://cyberleninka.ru
	Российская научная электронная библиотека https://www.elibrary.ru
Электронная почта	Электронная почта в домене krag.ru
Средства для организации вебинаров, телемостов и конференций	Сервисы веб- и видеоконференцсвязи, в том числе BigBlueButton

Сопровождение освоения дисциплины обучающимся возможно с использованием электронной информационно-образовательной среды ГОУ ВО КРАГСиУ, в том числе образовательного портала на основе Moodle (<https://moodle.krag.ru>)

7. Материально-техническое обеспечение освоения учебной дисциплины

При проведении учебных занятий дисциплине «Трудовое право» задействована материально-техническая база академии, в состав которой входят следующие средства и ресурсы для организации самостоятельной и совместной работы обучающихся с преподавателем:

– специальные помещения для реализации данной дисциплины представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории, наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации;

– помещение для самостоятельной работы обучающихся, которое оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации;

– компьютерные классы, оснащенные современными персональными компьютерами, работающими под управлением операционных систем Microsoft Windows, объединенными в локальную сеть и имеющими выход в Интернет;

– библиотека Академии, книжный фонд которой содержит научно-исследовательскую литературу, научные журналы и труды научных конференций, а также читальный зал;

– серверное оборудование, включающее, в том числе, несколько серверов серии IBM System X, а также виртуальные сервера, работающие под управлением операционных систем Calculate Linux, включенной в Реестр Российского ПО;

– сетевое коммутационное оборудование, обеспечивающее работу локальной сети, предоставление доступа к сети Интернет с общей скоростью подключения 100 Мбит/сек, а также работу беспроводного сегмента сети Wi-Fi в помещениях Академии;

– интерактивные информационные киоски «Инфо»;

– программные и аппаратные средства для проведения видеоконференцсвязи.

Кроме того, в образовательном процессе обучающимися широко используются следующие электронные ресурсы:

– сеть Internet (скорость подключения – 100 Мбит/сек);

– сайт <https://www.krags.ru/>;

– беспроводная сеть Wi-Fi.

Конкретные помещения для организации обучения по дисциплине «Трудовое право» определяются расписанием учебных занятий и промежуточной аттестации. Оборудование и техническое оснащение аудитории, представлено в паспорте соответствующих кабинетов ГОУ ВО КРАГСиУ.

РАЗДЕЛ II. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

Важнейшим условием успешного освоения материала является планомерная работа обучающегося в течение всего периода изучения дисциплины. Обучающемуся необходимо ознакомиться со следующей учебно-методической документацией: программой дисциплины; учебником и/или учебными пособиями по дисциплине; электронными ресурсами по дисциплине; методическими и оценочными материалами по дисциплине.

Учебный процесс при реализации дисциплины основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий.

Традиционные образовательные технологии представлены лекциями и занятиями семинарского типа (практические занятия).

Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Аудиторная работа обучающихся может предусматривать интерактивную форму проведения лекционных и практических занятий: лекции-презентации, работа в малых группах, анализ практических ситуаций и др.

Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы обучающихся в информационной образовательной среде.

Все аудиторные занятия преследуют цель обеспечения высокого теоретического уровня и практической направленности обучения.

Подготовка к лекционным занятиям

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные и наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации по подготовке к занятиям семинарского типа и самостоятельной работе. В ходе лекционных занятий обучающемуся следует вести конспектирование учебного материала.

С целью обеспечения успешного освоения дисциплины обучающийся должен готовиться к лекции. При этом необходимо:

- внимательно прочитать материал предыдущей лекции;
- ознакомиться с учебным материалом лекции по рекомендованному учебнику и/или учебному пособию;
- уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- записать возможные вопросы, которые обучающийся предполагает задать преподавателю.

Подготовка к занятиям семинарского типа

Этот вид самостоятельной работы состоит из нескольких этапов:

- 1) повторение изученного материала. Для этого используются конспекты лекций, рекомендованная основная и дополнительная литература;
- 2) углубление знаний по теме. Для этого рекомендуется выписать возникшие вопросы, используемые термины;
- 3) анализ практических ситуаций и др.

При подготовке к занятиям семинарского типа рекомендуется с целью повышения их эффективности:

- уделять внимание разбору теоретических задач, обсуждаемых на лекциях;
- уделять внимание краткому повторению теоретического материала, который используется при выполнении практических заданий;
- выполнять внеаудиторную самостоятельную работу;
- ставить проблемные вопросы, по возможности использовать примеры и задачи с практическим содержанием;
- включаться в используемые при проведении практических занятий активные и интерактивные методы обучения.

При разборе примеров в аудитории или дома целесообразно каждый из них обосновывать теми или иными теоретическими положениями.

Активность на занятиях семинарского типа оценивается по следующим критериям:

- ответы на вопросы, предлагаемые преподавателем;
- участие в дискуссиях;
- выполнение проектных и иных заданий;

Организация самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся представляет собой процесс активного, целенаправленного приобретения ими новых знаний, умений без непосредственного участия преподавателя, характеризующийся предметной направленностью, эффективным контролем и оценкой результатов деятельности обучающегося.

Задачами самостоятельной работы являются:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать нормативную и справочную документацию, специальную литературу;
- развитие познавательных способностей, активности обучающихся, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, творческой инициативы, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;

- развитие исследовательских умений.

При изучении дисциплины организация самостоятельной работы обучающихся представляет собой единство трех взаимосвязанных форм:

- 1) внеаудиторная самостоятельная работа;
- 2) аудиторная самостоятельная работа, которая осуществляется под непосредственным руководством преподавателя при проведении практических занятий и во время чтения лекций;
- 3) творческая, в том числе научно-исследовательская работа.

Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель может давать разъяснения по выполнению задания, которые включают:

- цель и содержание задания;
- сроки выполнения;
- ориентировочный объем работы;
- основные требования к результатам работы и критерии оценки;
- возможные типичные ошибки при выполнении.

Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся может проходить в письменной, устной или смешанной форме.

Подготовка к промежуточной аттестации

Видом промежуточной аттестации по данной дисциплине является сдача *зачета*. При проведении промежуточной аттестации выясняется усвоение основных теоретических и прикладных вопросов программы и умение применять полученные знания к решению практических задач. При подготовке к *зачету* учебный материал рекомендуется повторять по учебному изданию, рекомендованному в качестве основной литературы, и конспекту. *Зачет* проводится в назначенный день, по окончании изучения дисциплины. После контрольного мероприятия преподаватель учитывает активность работы обучающегося на аудиторных занятиях, качество самостоятельной работы, результаты текущей аттестации, посещаемость и выставляет итоговую оценку.

Изучение дисциплины с использованием дистанционных образовательных технологий

При изучении дисциплины с использованием дистанционных образовательных технологий необходимо дополнительно руководствоваться локальными нормативными актами ГОУ ВО КРАГСиУ, регламентирующими организацию образовательного процесса с использованием дистанционных образовательных технологий.

РАЗДЕЛ III. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

8. Контрольно-измерительные материалы, необходимые для проверки сформированности индикаторов достижения компетенций (знаний и умений)

8.1. Задания для проведения текущего контроля (тестирование):

1. Что такое трудовой договор:
 - А) соглашение между покупателем и продавцом.
 - Б) соглашение между работником и работодателем.
 - В) обязанность работника.
2. Какие организации вправе принимать на работу работников младше 14 лет:
 - А) театральные, концертные, цирковые и кинематографические организации;
 - Б) все организации без исключения;
 - В) образовательные организации.
3. Перечислите условия, при которых нельзя принимать подростка на работу:

- А) по совместительству;
 - Б) общую продолжительность рабочей недели с учетом возрастных норм;
 - В) с учетом перерыва для горячего питания.
4. Какие документы следует предъявить иностранному гражданину при приеме на работу:
- А) визовый документ;
 - Б) паспорт;
 - В) проездной билет.
5. На какой срок можно оформить трудовой договор с иностранным гражданином:
- А) исключительно на срок не более 1 года;
 - Б) как на определенный, так и на неопределенный срок;
 - В) заключать трудовой договор нельзя.
6. Имеют ли право иностранные граждане вступать в трудовые отношения в качестве работников по достижении ими возраста 18 лет
- А) да;
 - Б) нет.
7. Каким законодательством регулируются отношения по договору гражданско-правового характера:
- А) трудового;
 - Б) гражданского;
 - В) правового.
8. Основание, по которому исполнитель получает вознаграждение по договору гражданско-правового характера:
- А) расчетный листок;
 - Б) авансовый отчет;
 - В) акт выполненных работ.
9. Нужно ли включать работника, который выполняет работу по договору гражданско-правового характера в график отпусков:
- А) обязательно необходимо;
 - Б) по желанию работника и работодателя;
 - В) не нужно.
10. В случае, если работник при устройстве на работу не предоставил документ, подтверждающий прохождение предварительного медицинского осмотра:
- А) у работодателя отсутствуют основания для трудоустройства данного сотрудника;
 - Б) необходимо провести с работником профилактическую беседу, составить и подписать трудовой договор;
 - В) необходимо допустить данного работника к работе, однако основания для начисления и выплаты заработной платы у работодателя в данном случае отсутствуют.
11. Режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается:
- А) самостоятельно работником;

- Б) локальным нормативным актом работодателя;
- В) не устанавливается.

8.1. Вопросы для подготовки к зачету.

1. Нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве.
2. Права и обязанности работников и работодателей.
3. Порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров.
4. Что такое трудовой договор.
5. Какие организации вправе принимать на работу работников младше 14 лет.
6. Перечислите условия, при которых нельзя принимать подростка на работу.
7. Какие документы следует предъявить иностранному гражданину при приеме на работу
8. Каким законодательством регулируются отношения по договору гражданско-правового характера
9. Основание, по которому исполнитель получает вознаграждение по договору гражданско-правового характера.
10. В случае, если работник при устройстве на работу не предоставил документ, подтверждающий прохождение предварительного медицинского осмотра.
11. Перечислите виды трудовых договоров.
12. Перечислите виды рабочего времени и времени отдыха.
13. Какие бывают формы и системы оплаты труда работников.
14. Порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора.
15. В какой срок работодатель должен ознакомить работников с результатами СОУТ.

8.3. Вариант заданий для проведения промежуточного контроля

1. Что составляет основу материальной ответственности сторон трудового договора?
2. Укажите пределы материальной ответственности работника (статья 241 ТК РФ).
3. Может ли быть работник привлечен к материальной ответственности, если ущерб возник по причине неисполнения работодателем надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (в цехе имущество хранилось в открытом доступе для остальных работников)?
4. Верна ли ситуация: Надя закончила 9 класс, она готовится пышно отпраздновать своё 16-летие через полгода. Для этого она решила выйти на работу и устроилась билетёром в ночной кинотеатр?
5. Верна ли ситуация: Артём закончил 9 класс, ему 14 лет. Он категорически не хочет учиться, поэтому бросил школу и пошёл работать официантом, предварительно получив устное согласие своих родителей.
6. Андрей работал в ресторане одной известной сети в городе Москве. Он захотел переехать в Петербург и попросил оформить ему перевод в такой же ресторан в Петербурге. Перевод был оформлен 5 июня, однако, когда он приехал для оформления договора на новое место работы 10 июля, ему было отказано. Прокомментируйте ситуацию.
7. Кандидат на должность менеджера, которому директор в конце собеседования сказал: "Извините, вы нам не подходите, с вами мы заключать трудовой договор не будем", а потом быстро вышел из комнаты, написал официальную просьбу объяснить ему причины отказа в заключении трудового договора. Какого развития событий следует ждать кандидату? Как вы думаете, какая польза от этого действия может быть для кандидата?

8. Из каких частей состоит заработная плата работника?

9. Что делать работодателю в случае невыплаты в установленный срок заработной платы работнику?

10. Верно ли выражение: «Премии начисляются всегда как фиксированная сумма выплаты»?

11. На протяжении полутора месяцев работникам МУП не выплачивали заработную плату. Чтобы защитить свои трудовые права, они в один день не вышли на работу. Работодатель посчитал, что работники поступили неправомерно и пригрозил им дисциплинарной ответственностью. Возник ли в данной ситуации коллективный трудовой спор? Обоснуйте свою позицию.

Билет № _____

1. Основания возникновения трудовых отношений.

2. Индивидуальные трудовые споры: понятие, порядок.

Задача 1. Работники торгового предприятия водитель автомашины Петров и старший экспедитор Иванов были направлены на уборку территории. Однако Петров и Иванов отказались выполнять распоряжение директора, мотивируя свой отказ тем, что в их обязанности не входит уборка территории. приказом по организации Петрову был объявлен выговор, а Иванов был уволен, так как имел дисциплинарное взыскание. Имели ли право работники отказаться от работы? В каких случаях допускается отказ от работы?

Задача 2. Председатель профсоюзного комитета завода Николаев, не освобождённый от основной работы, был уволен по приказу директора за неоднократные нарушения трудовых обязанностей, связанных за неисполнение указаний директора. Николаев обратился с жалобой в обком профсоюза, и правовой инспектор обкома потребовал восстановить Николаева на работе в связи с нарушением порядка увольнения. Имеет ли право директор завода расторгнуть трудовой договор с Николаевым? Какова процедура увольнения членов профсоюза?

9. Критерии выставления оценок по результатам изучения дисциплины

Освоение обучающимся каждой учебной дисциплины в семестре, независимо от её общей трудоёмкости, оценивается по 100-балльной шкале, которая затем при промежуточном контроле в форме экзамена и дифференцированного зачета переводится в традиционную 4-балльную оценку («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»), а при контроле в форме зачёта – в 2-балльную («зачтено» или «незачтено»). Данная 100-балльная шкала при необходимости соотносится с Европейской системой перевода и накопления кредитов (ECTS).

Соотношение 2-, 4- и 100-балльной шкал оценивания освоения обучающимися учебной дисциплины со шкалой ECTS

Оценка по 4-балльной шкале	Зачёт	Сумма баллов по дисциплине	Оценка ECTS	Градация
5 (отлично)	Зачтено	90 – 100	A	Отлично
4 (хорошо)		85 – 89	B	Очень хорошо
		75 – 84	C	Хорошо
		70 – 74	D	Удовлетворительно
65 – 69				
3 (удовлетворительно)		60 – 64	E	Посредственно

2 (неудовлетворительно)	Не зачтено	Ниже 60	F	Неудовлетворительн о
----------------------------	---------------	---------	---	-------------------------

Критерии оценок ECTS

5	A	« Отлично » – теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному
4	B	« Очень хорошо » – теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному, однако есть несколько незначительных ошибок
	C	« Хорошо » – теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками
3	D	« Удовлетворительно » – теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки
	E	« Посредственно » – теоретическое содержание дисциплины освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному
2	F	« Неудовлетворительно » – теоретическое содержание дисциплины не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий

Оценивание результатов обучения по дисциплине осуществляется в форме текущего и промежуточного контроля. Текущий контроль в семестре проводится с целью обеспечения своевременной обратной связи, с целью активизации самостоятельной работы обучающихся. Объектом промежуточного контроля являются конкретизированные результаты обучения (учебные достижения) по дисциплине.

Структура итоговой оценки обучающихся

Критерии и показатели оценивания результатов обучения

№	Критерии оценивания	Показатели (оценка в баллах)
1	Работа на аудиторных занятиях	20
2	Посещаемость	5
3	Самостоятельная работа	15
4	Текущая аттестация	20
	Итого	60
5	Промежуточная аттестация	40
	Всего	100

*Критерии и показатели оценивания результатов обучения
в рамках аудиторных занятий*

№	Критерии оценивания	Показатели (оценка в баллах)
1	Подготовка и выступление с докладом	до 5
2	Активное участие в обсуждении доклада	до 5
3	Выполнение практического задания (анализ практических ситуаций, составление документов, сравнительных таблиц)	до 5
4	Другое	до 5
	Всего	20

*Критерии и показатели оценивания результатов обучения в рамках посещаемости
обучающимся аудиторных занятий*

Критерии оценивания	Показатели (оценка в баллах)
100% посещение аудиторных занятий	5
100% посещение аудиторных занятий. Небольшое количество пропусков по уважительной причине	4
До 30% пропущенных занятий	3
До 50% пропущенных занятий	2
До 70% пропущенных занятий	1
70% и более пропущенных занятий	0

*Критерии и показатели оценивания результатов обучения
в рамках самостоятельной работы обучающихся*

Критерии оценивания	Показатель (оценка в баллах)
Раскрыты основные положения вопроса или задания через систему аргументов, подкрепленных фактами, примерами, обоснованы предлагаемые в самостоятельной работе решения, присутствуют полные с детальными пояснениями выкладки, оригинальные предложения, обладающие элементами практической значимости, самостоятельная работа качественно и четко оформлена	15–12
В работе присутствуют отдельные неточности и замечания не принципиального характера	11–9

В работе имеются серьёзные ошибки и пробелы в знаниях	8–5
Задание не выполнено или выполнено с грубыми ошибками	0

*Критерии и показатели оценивания результатов обучения
в рамках текущей аттестации*

Критерии оценивания	Показатели (оценка в баллах)
Задание полностью выполнено, правильно применены теоретические положения дисциплины. Отмечается чёткость и структурированность изложения, оригинальность мышления	20–17
Задание полностью выполнено, при подготовке применены теоретические положения дисциплины, потребовавшие уточнения или незначительного исправления	16–13
Задание выполнено, но теоретическая составляющая нуждается в доработке. На вопросы по заданию были даны нечёткие или частично ошибочные ответы	12–5
Задание не выполнено или при ответе сделаны грубые ошибки, демонстрирующие отсутствие теоретической базы знаний обучающегося	0

*Критерии и показатели оценивания результатов обучения
в рамках промежуточного контроля*

Промежуточный контроль в форме *зачета* имеет целью проверку и оценку знаний обучающихся по теории и применению полученных знаний и умений.

Критерии и показатели оценки результатов зачета в устной форме

Критерии оценивания	Показатели (оценка в баллах)
продемонстрировано достаточное знание материала, знание основных теоретических понятий, умение ориентироваться в нормативно-правовой базе; достаточно последовательно, грамотно и логически стройно изложен материал; продемонстрировано умение делать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу; с некоторыми неточностями выполнено практическое задание	40–15
продемонстрировано незнание значительной части программного материала, невладение понятийным аппаратом дисциплины, неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; сделано много существенных ошибок при изложении учебного материала; выявлено неумение делать выводы по излагаемому материалу, выполнить практическое задание	14–0