Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Крылова Людмила Вячеславовна
Должность: Проректор по учебно-методической работе
Дата подписания: 09.11.2026 19:40:58
Уникальный программный ключ:
b066544bae1e449cd8bfce392f7224a676a274b2

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»

КАФЕДРА ПРАВОВЫХ И ПОЛИТИЧЕСКИХ НАУК

УТВЕРЖДАЮ

КАФЕДРА ПРАВОВЫХ И ПОЛИТИЧЕСКИХ НАУК

Заведующий кафедрой

_____ Е.А.Одинцова
(подпись)

«16» февраля 2026 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по дисциплине

Б.1.В.14 Трудовое право
(шифр и наименование дисциплины, практики)

38.03.03 Управление персоналом
(код и наименование направления подготовки)

Разработчик:
доцент _____ Кондратьев В.А.
(должность) (подпись)

Оценочные материалы рассмотрены и утверждены на заседании кафедры от «16» февраля 2026 г., протокол № 19

Донецк 2026 г.

Паспорт
оценочных материалов по дисциплине
Трудовое право
(наименование дисциплины)

Перечень компетенций, формируемых в результате освоения учебной дисциплины (модуля)

№ п/п	Код и наименование контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	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	Тема 1. Понятие и источники трудового права	5
		Тема 2. Понятие трудового договора, его форма и содержание.	5
		Тема 3. Общий порядок приема на работу. Общий порядок прекращения трудового договора	5
		Тема 4. Понятие и виды рабочего времени	5
		Тема 5. Отклонения от нормального рабочего времени	5
		Тема 6. Понятие и виды времени отдыха. Понятие и виды отпусков	5
		Тема 7. Трудовая дисциплина	5
		Тема 8. Дисциплинарная ответственность	5
		Тема 9. Материальная ответственность. Виды материальной ответственности	5

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Показатели оценивания компетенций

№ п/п	**Код контролируемой компетенции**	**Код и наименование индикатора достижения компетенции**	**Контролируемые разделы (темы) дисциплины**	**Наименование оценочного средства**
1	УК-2	ИДК-1$_{УК-2}$ Определяет связи между поставленными задачами и ожидаемые результаты их решения	Тема 1. Понятие и источники трудового права	Собеседование (устный опрос), доклад
			Тема 2. Понятие трудового договора, его форма и содержание.	реферат

			Тема 3. Общий порядок приема на работу. Общий порядок прекращения трудового договора	Тестирование (ТМК 1)
2		ИДК-2УК-2 В рамках поставленных задач определяет имеющиеся ресурсы и ограничения, действующие правовые нормы.	Тема 4. Понятие и виды рабочего времени	
			Тема 5. Отклонения от нормального рабочего времени	
			Тема 6. Понятие и виды времени отдыха. Понятие и виды отпусков	Разноуравневые задания, доклад
			Тема 7. Трудовая дисциплина	реферат
			Тема 8. Дисциплинарная ответственность	Тестирование (ТМК 2)
			Тема 9. Материальная ответственность.Виды материальной ответственности	реферат

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Тестовые задания»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
10-8	Правильные ответы даны на 90-100 %
7-5	Правильные ответы даны на 70-89 %
4-1	Правильные ответы даны на 50-69 %
0	Правильные ответы даны менее чем на 50 %

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «Разноуровневые задания»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
10	Полные верные ответы. В логичном рассуждении при ответах нет ошибок, задание полностью выполнено. Получены правильные ответы.
9-8	Верные ответы, но имеются небольшие неточности, в целом не влияющие на последовательность событий. Задание оформлено не вполне аккуратно, но это не мешает пониманию вопроса.
5	Ответы в целом верные, но не полные. В работе присутствуют несущественная хронологическая или механическая ошибка или описка, несколько исказившие логическую последовательность ответа.

1-4	В ответе допущены более трех ошибок в логическом рассуждении, последовательности событий. При объяснении событий и явлений указаны не все существенные факты, причины, признаки.
0	Ответы неверные или отсутствуют

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «Реферат»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
10-8	выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.
7-5	основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.
4-1	имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.
0	тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Таблица 6 – Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «Доклад»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
5-4	Доклад представлен на высоком уровне (студент полностью осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
3-2	Доклад представлен на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
1	Доклад представлен на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
0	Доклад представлен на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу
«Собеседование (устный опрос)»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5-4	Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов > 90%)
3	Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Базовые понятия используются, но в недостаточном объеме. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов >70%)
2-1	Допускаются нарушения в последовательности изложения. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, с трудом решаются конкретные задачи. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов >50%)
0	Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов <50%)

Примерный перечень оценочных материалов по учебной дисциплине «Трудовое право»

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1	Разноуровневые задачи и задания	Различают задачи и задания: а) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела учебной дисциплины; б) реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; в) творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.	Комплект разноуровневых задач и заданий

2	Реферат	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.	Темы рефератов
3	Доклад, сообщение	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы	Темы докладов, сообщений
4	Собеседование (устный опрос)	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой учебной дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по учебной дисциплине или определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам учебной дисциплины
5	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий

Примеры типовых контрольных заданий

1) По оценочному материалу тест

1. Трудовое право – это отрасль российского права:

а) публичная
б) частная
в) частно-публичная.

2. Непосредственно связанные с трудовыми отношениями - это отношения по:

а) организации труда и управлению трудом
б) разрешению трудовых споров
в) дисциплинарной ответственности работников
г) поводу установления и выплаты заработной платы
д) установлению льгот работникам
е) охране труда.

3. Отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений соотносятся с трудовыми отношениями:

а) только предшествуют трудовым отношениям
б) только сопутствуют
в) только сменяют
г) сопутствуют и сменяют.

4. Какие методы существуют в трудовом праве?

а) императивный
б) диспозитивный
в) регулятивный.

5. Договорное регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений может быть:

а) социально-партнерским
б) нормативным
в) коллективно-договорным
г) индивидуально-договорным.

6. Защиту трудовых прав, свобод и законных интересов работников осуществляют:

а) органы федеральной инспекции труда
б) органы прокуратуры
в) профессиональные союзы
г) суды общей юрисдикции
д) арбитражные суды
е) конституционные суды
ж) комиссии по трудовым спорам.

7. Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников, предусмотренными Трудовым кодексом РФ, являются:

а) государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства
б) защита трудовых прав работников профессиональными союзами
в) участие работников в управлении организацией
г) самозащита работниками трудовых прав
д) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8. Трудовой кодекс РФ устанавливает дополнительные гарантии, компенсации и льготы для:

а) женщин и лиц с семейными обязанностями;
б) работников в возрасте до 18 лет;
в) лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
г) педагогических работников.

9. Нормы трудового права распространяются на:

а) наемных работников
б) военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы
в) служащих органов внутренних дел
г) государственных служащих д) религиозных деятелей
е) руководителей организаций ж) муниципальных служащих.

10. Система отрасли трудового права делится на следующие части:

а) вводную
б) общую
в) особенную
г) специальную.

11. Соотношение системы отрасли трудового права и системы трудового законодательства:

а) это тождественные понятия
б) система отрасли трудового права первична, система трудового законодательства вторична
в) система отрасли трудового права – часть системы трудового законодательства
г) система трудового законодательства – часть системы отрасли трудового права.

12. Труд служащих органов внутренних дел регулируется нормами права:

а) трудового
б) гражданского
в) административного
г) права социальной защиты населения
д) финансового.

13. Какие общественные отношения составляют предмет трудового права:

а) отношения по установлению условий трудового договора;
б) отношения по трудоустройству;
в) отношения по соблюдению правил внутреннего трудового распорядка;
г) отношения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации;
д) организационно-управленческие отношения;
е) отношения по материальной ответственности сторон трудового договора.

14. Какие из перечисленных нормативных актов являются источниками трудового права?

а) Конституция РФ

б) Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»
в) Федеральный закон «О производственных кооперативах»
г) Федеральный закон «О сельскохозяйственной кооперации»
д) закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях».

15. Система источников трудового права включает в себя:
а) федеральные нормативные правовые акты
б) постановления Пленума Верховного Суда РФ
в) нормативные правовые акты субъектов РФ
г) акты органов местного самоуправления
д) локальные нормативные акты
е) трудовые договоры
ж) международные акты, ратифицированные РФ.

16. Ограничение применения труда женщин на некоторых видах работ (тяжелые, вредные, опасные - ст. 253 ТК РФ) – это:
а) норма-принцип
б) норма-дефиниция
в) норма-льгота.

17. Ст. 37 Конституции РФ закрепляет право на:
а) труд
б) создание профессиональных союзов
в) защиту от безработицы
г) охрану здоровья
д) отдых.

18. Трудовой кодекс РФ введен в действие с:
а) 1 января 2001 года
б) 30 декабря 2001 года
в) 1 февраля 2002 года
г) 1 марта 2003 года.

19. Федеральный закон от 23.11.95 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» распространяет свое действие на отношения по:
а) разрешению коллективных трудовых споров, возникающих между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда
б) разрешению коллективных трудовых споров, возникающих в связи с коллективной защитой индивидуальных трудовых прав
в) разрешению индивидуальных трудовых споров
г) объявлению и проведению забастовок.

20. Органы государственной власти субъектов РФ принимают законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам:
а) разрешения трудовых споров
б) установление мер дисциплинарной ответственности
в) управление охраной труда
г) регулирования зарплаты работников организаций, финансируемых из бюджета субъекта РФ.

2) По оценочному материалу разноуровневые задания

Задание 1.

На вновь созданном муниципальном предприятии работают 35 рабочих и служащих, которые решили сообща обсуждать вопросы, касающиеся их всех: вопросы об установлении социальных льгот всем или группе работников; об установлении гибкого (индивидуального) режима труда и отдыха; об установлении справедливого нормирования труда. Для этого они решили собрать профсоюзное собрание и потребовали от руководителя выделить им помещение для этого.
Какие конституционные права и правовые принципы трудового права дают право трудящимся

участвовать в управлении предприятием, учреждением, организацией и в какой форме?

Задание 2.

Техническая инспекция профсоюзов проверила состояние техники безопасности на угольной шахте и пришла к выводу, что в целях достижения производственных показателей работодатель привлекал к труду шахтеров и тогда, когда была прямая угроза для их жизни и здоровья. При этом она не выделяла средства для создания безопасных и гигиенических условий труда. Какие статьи Конституции РФ и какие принципы трудового права игнорирует в своей деятельности работодатель?

Задание 3.

Зосимова Н.О., работающая менеджером проекта в представительстве Burger AG в г. Москве – ЗАО «Бюргер АГ» (учредитель - немецкая фирма), в связи с беременностью попросила предоставить положенный ей по российскому трудовому законодательству отпуск по беременности и родам общей продолжительностью 140 календарных дней (20 недель) и выплатить соответствующее пособие за этот период. Работодатель сообщил Зосимовой Н.О., что отпуск будет ей предоставлен в соответствии с немецким законодательством о материнстве.

Вопросы (обоснуйте свой ответ со ссылкой на нормы Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права):

Нормы какого законодательства распространяются на отношения между Зосимовой Н.О. и ее работодателем – ЗАО «Бюргер АГ»?

Правомерны ли действия работодателя?

Задание 4.

При разработке в организации Правил внутреннего трудового распорядка профсоюзный комитет предлагал включить в разделы, посвященные порядке приема на работу, перевода на другую работу и увольнения работников, ряд положений, усиливающих социально-правовую защищенность работников в указанных отношениях. Работодатель, понимая, что это создаст ему дополнительные трудности, мотивировал свой отказ тем, что согласно ст. 6 ТК РФ эти вопросы отнесены законом к исключительной компетенции федерального законодателя, поэтому какие-либо дополнения или уточнения этих правил на локальном уровне не допускаются.

Можно ли локальным актом расширить круг гарантий в указанных случаях?

Задание 5.

Одна группа работников торговой фирмы решила организовать первичную ячейку политической партии пенсионеров, а другая - объединиться в профессиональную организацию. В связи с этим они стали требовать от работодателя выделения им помещения для реализации общественных функций. Работодатель эти требования отклонил. Работники обратились с жалобой в правовую инспекцию при профсоюзах.

Какой субъект трудового права определяет и регулирует формы и условия деятельности на предприятии общественных организаций? В какой правовой форме должен решаться этот вопрос? Решите вопрос, конкретизируя при этом обязанности работодателя.

Задание 6.

Работники частного предприятия объединились в профессиональный союз, избрали профсоюзный комитет, комиссию по охране труда и другие комиссии, а также доверенное лицо по охране труда. Работодатель стал препятствовать деятельности профорганизации. В частности, не допускал ее представителей на рабочие места, при возникновении несчастных случаев акт составлял единолично, не привлекал их к экспертизе безопасности условий труда. Когда же профком решил заслушать работодателя по вопросу об улучшении условий труда, он не явился на заседание.

Какие права профсоюзов и формы их деятельности направлены на защиту коллективных социально-трудовых прав и интересов трудящихся? Какими конкретными полномочиями обладают профсоюзы по контролю в области охраны труда? Какие гарантии закреплены в трудовом законодательстве для работников, входящих в состав профорганов?

Задание 7.

Профсоюз обратился в суд с заявлением о признании недействительным положений

коллективного договора, предусматривающего дополнительные по сравнению с Трудовым кодексом основания увольнения по инициативе работодателя. Суд отказал в рассмотрении данного заявления, так как профсоюз стороной коллективного договора не является, а сам коллективный договор нельзя признать актом, содержащим нормы трудового права. При этом каждый незаконно уволенный работник не лишен права обжаловать в суде действия работодателя. Законно ли определение суда?

Задание 8.

Директор завода отказался вести с профсоюзами переговоры по вопросам заключения коллективного договора, мотивируя это тем, что законодательство не предусматривает заключение коллективного договора в обязательном порядке. Кроме того, на заводе существует несколько профсоюзов, и, по мнению директора, представлять интересы всего трудового коллектива ни один из них не уполномочен, а коллективный договор должен распространяться на всех работников. Прав ли директор? В каких случаях заключается коллективный договор?

Задание 9.

В связи с сокращением численности работников предприятия некоторые уволенные обратились в службу занятости на предмет возможного трудоустройства. В этой услуге им было отказано по той причине, что их бывший работодатель не сообщил своевременно в службу о предстоящих массовых увольнениях, а также не указал должностные оклады увольняемых согласно штатному расписанию. Работники не были поставлены на учет и признаны безработными. Правомочны ли действия службы занятости?

Задание 10.

Безработный Ковалев получал пособие по безработице в течение 12 календарных месяцев. По истечении срока выплаты пособия работа ему не была найдена. Возобновится ли для Ковалева выплата пособия по безработице, и на какой срок? Укажите условия продления сроков выплаты пособия по безработице и досрочного выхода на пенсию.

Задание 11.

Васин был зарегистрирован в качестве безработного и получал пособие по безработице. Вскоре в отделе занятости стало известно, что Васин по договоренности с организацией, занимающейся ремонтом бытовой техники на дому изготовляет платы и имеет определенный доход.

Имеются ли основания лишить Васина статуса безработного и пособия по безработице?

Задание 12.

Директор дворца культуры решил оформить в художественном плане фойе. Для этой цели был приглашен художник Злаков, который обязался оформить фойе в течение двух месяцев. Через три недели Злаков заболел гриппом и обратился к руководству дворца культуры с просьбой о предоставлении ему больничного листа. Начальник отдела кадров объяснил Злакову, что больничный лист ему не положен, так как с ним был заключен гражданский договор, а не трудовой.

Дайте правовую оценку ситуации.

Задание 13.

Семенов, которому исполнилось 14 лет, решил устроиться на работу в свободное от учебы время в качестве посыльного муниципального предприятия. В отделе кадров ему отказали, так как не было согласия родителей. При повторном обращении, когда он пришел вместе со своей матерью, ему также отказали, мотивируя тем, что должно быть согласие обоих родителей. Решите спор.

Задание 14.

Крюкова была принята на должность методиста кафедры на период отпуска Замараевой по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. К моменту выхода Замараевой из отпуска Крюкова представила в отдел кадров медицинское заключение о беременности. Начальник отдела кадров предложил Замараевой уволиться по собственному желанию, поскольку увольнение беременных женщин возможно только в связи с ликвидацией организации, а введение новой штатной единицы не представляется возможным. Как регулирует трудовое законодательство подобные ситуации?

Задание 15.

Учитель Андреев обратился к директору школы с просьбой принять его на вакантную должность преподавателя. От него потребовали следующие документы: заявление, паспорт, военный билет, трудовую книжку, диплом об окончании учебного заведения, характеристику с прежнего места работы, справку об обеспечении жилой площадью. Правомерно ли требование о предоставлении всех указанных документов?

3) По оценочному материалу реферат (доклад)

1. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми: понятие, основания возникновения, изменения и прекращения, виды.
2. Организационно-управленческие правоотношения в сфере труда.
3. Правоотношения по профессиональной подготовке, переподготовке кадров и повышению квалификации работников.
4. Концепция непрерывного образования и правовое регулирование профессиональной подготовки работников.
5. Правовые вопросы повышения квалификации и переподготовки кадров.
6. Правоотношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и нормативных соглашений.
7. Правоотношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда.
8. Правоотношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
9. Правоотношения по разрешению трудовых споров.
10. Виды трудовых договоров, их особенности
11. Источники трудового права: их классификация и виды
12. Международно-правовое регулирование труда
13. Локальное правовое регулирование труда.
14. Право работников на безопасные условия труда
15. Юридические гарантии права на труд.
16. Защитная функция трудового права.
17. Свобода труда как принцип трудового права.
18. Запреты в сфере труда (понятие и виды).
19. Гендерное равенство в сфере труда
20. Социальное партнерство в сфере труда.
21. Согласование интересов работников и работодателя как основная цель трудового права
22. Представительство в трудовом праве.
23. Правоотношения по разрешению трудовых споров
24. Понятие функций трудового права, их классификация
25. Занятость и трудоустройство в отечественном законодательстве
26. Особая охрана труда женщин, несовершеннолетних и инвалидов
27. Запрещение дискриминации в сфере труда
28. Проблемы ответственности в трудовом праве
29. Отличие дифференциации в трудовом праве от дискриминации
30. Метод правового регулирования трудовых и иных тесно связанных с ними отношений.
31. Значение нормативных правовых договоров в правовом регулировании трудовых отношений.
32. Нормативные праворазъяснительные акты в механизме правового регулирования трудовых отношений.
33. Договорное регулирование трудовых отношений.
34. Судебная практика в механизме правового регулирования трудовых отношений.
35. Право на коллективные переговоры и механизм его реализации.
36. Правовые модели социального партнерства.
37. Правовой статус социального партнерства.

38. Коллективный договор в трудовом праве.
39. Нормативные соглашения и их роль в правовом регулировании социально-трудовых отношений.
40. Индивидуальное правовое регулирование трудовых отношений.
41. Индивидуально-договорное регулирование трудовых отношений.
42. Акты саморегулирования работниками своих трудовых прав.
43. Основные принципы трудового права.
44. Сроки в трудовом праве.
45. Субъекты трудового права.
46. Индивидуальные субъекты трудового права.
47. Коллективные субъекты трудового права.
48. Профсоюзы как субъекты трудового права.

4) По оценочному материалу устный опрос

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.
7. Виды принципов трудового права (общеправовые, межотраслевые, отраслевые принципы).
8. Запрещение дискриминации в сфере труда.
9. Запрещение принудительного труда в России
10. Что следует понимать под источниками трудового права
11. Назовите виды источников трудового права
12. Приведите примеры каждого источника права
13. Как распределяются предметы ведения между Российской Федерацией и субъектами Федерации в области правового регулирования трудовых отношений
14. Как действуют нормативные акты о труде во времени, в пространстве, по кругу лиц.
15. Каковы особенности источников трудового права по сравнению с источниками других отраслей права
16. Понятие, виды субъектов трудового права. Правосубъектность.
17. Правовое положение работодателя (физическое, юрид. лицо).
18. Работники, как субъекты трудового права.
19. Выборные профсоюзные органы и трудовые коллективы.
20. Понятие и признаки трудовых отношений.
21. Элементы трудовых отношений (объект, субъекты).
22. Содержание трудовых отношений (права и обязанности сторон).
23. Юридические факты (основания возникновения, изменения правоотношений)
24. Понятие и стороны социального партнерства в сфере труда.
25. Принципы и формы социального партнерства.
26. Представители работников и работодателей в соц. партнерстве.
27. Коллективные переговоры: правила и порядок их ведения.
28. Понятие, содержание и действие коллективного договора.
29. Формы участия работников в управлении организацией.
30. Ответственность сторон соц. партнерства.

31. Понятие и особенности деятельности профсоюзов в России. Государственная регистрация профсоюзов. Обязанности работодателя по осуществлению деятельности профсоюзов. Права профсоюзов. Гарантии реализации прав

32. Государственная политика в области содействия занятости населения.

33. Понятие занятости граждан. Круг лиц, считающихся занятыми. Понятие и организация общественных работ.

34. Понятие безработного. Права и обязанности безработных. Порядок признания граждан безработными. Лица, не являющиеся безработными.

35. Гарантии и права граждан в области занятости.

36. Понятие подходящей и неподходящей работы.

37. Размеры пособия по безработице. Прекращение выплаты пособия.

38. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора. Юридические гарантии при приеме на работу. Собеседование при приеме на работу.

39. Документы, предъявляемые при приеме на работу. Медицинский осмотр (обследование) при заключении трудового договора. Правила оформления приема на работу.

40. Испытательный срок. Результаты испытания.

41. Понятие, стороны и форма трудового договора.

42. Содержание трудового договора (обязательные и дополнительные условия).

43. Отличие трудового договора от гражданско-правового договора.

44. Срочный трудовой договор.

45. Понятие изменения трудового договора.

46. Перевод и перемещение. Виды переводов. Оформление перевода.

47. Общие и дополнительные основания прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора по соглашению сторон.

48. Расторжение трудового договора по инициативе работника.

49. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: увольнение по сокращению численности штата работников. Увольнение по результатам аттестации работников.

50. Увольнение за прогул. Увольнение за совершение аморального проступка. Увольнение работника за представление подложных документов при заключении трудового договора.

51. Порядок оформления прекращения трудового договора. Выдача копий документов, связанных с работой.

51. Понятие рабочего времени.

52. Нормальная продолжительность рабочего времени.

53. Сокращенная продолжительность рабочего времени. Неполное рабочее время.

54. Работа в ночное время. Сверхурочная работа.

55. Режим рабочего времени (ненормированный рабочий день, гибкое рабочее время).

56. Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в работе (для отдыха и питания, для обогревания и отдыха, специальные перерывы). Выходные дни.

57. Понятие и виды отпусков (основной, удлиненный, дополнительный)

58. МРОТ и прожиточный минимум в России.

59. Заработная плата: понятие, формы.

60. Условия, ухудшающие оплату труда. Удержания из заработной платы.

61. Выплаты стимулирующего характера.

62. Понятие гарантий и компенсаций.

63. Нормирование труда.

64. Дисциплина труда: понятие и содержание.

65. Поощрения за труд.

66. Дисциплинарные взыскания: понятие, виды.

67. Порядок применения дисциплинарного взыскания.

68. Снятие дисциплинарного взыскания.

69. Правила внутреннего трудового распорядка.

70. Понятие, виды и условия наступления материальной ответственности. Отличие материальной от имущественной ответственностей.

71. Материальная ответственность работодателя перед работником.

72. Материальная ответственность работника.

73. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.

74. Пределы материальной ответственности работника (полная и ограниченная материальная ответственность работника)

75. Охрана труда. Обеспечение прав работников на здоровые и безопасные условия труда (гарантии государства, обязанности работодателя).

76. Права и обязанности работника в области охраны труда.

77. Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве.

78. Порядок и сроки расследования несчастных случаев.

79.Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.

80. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет и лиц с ограниченной трудоспособностью.

81. Понятие индивидуального трудового спора.

82. Рассмотрение индивидуального трудового спора комиссией по трудовым спорам.

83. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах.

84. Понятие и разрешение коллективных трудовых споров.

85. Субъекты международно-правового регулирования труда. Роль Международной организации труда (МОТ) в правовом регулировании трудовых отношений.

86. Источники международно-правового регулирования труда. Общая характеристика международных актов в сфере труда.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания, умений, навыков

Изучение дисциплины студентами осуществляется на лекциях, практических занятиях, а также в процессе их самостоятельной работы.

Для оценки знаний обучающихся используют **тестовые задания** в закрытой форме (когда испытуемому предлагается выбрать правильный ответ из нескольких возможных), Правильным может быть только один ответ. Результат зависит от общего количества правильных ответов. Тестирование по темам смысловых модулей может проводиться в компьютерных классах с помощью программы «Тесты» согласно графику проведения текущего модульного контроля.

Разноуровневые (ситуационно-логические) задания. Проблемное задание (смоделированная жизненная ситуация), в котором обучающемуся предлагается осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы (задачи). Обучающемуся необходимо дать правильный ответ опираясь на нормы действующего законодательства.

Внеаудиторная работа предполагает подготовку **рефератов**. Время выполнения не ограничено. Оформленная работа должна быть представлена в конце семестра. Критериями оценки такой работы становятся: соответствие содержания ответа вопросу, понимание базовых категорий темы, использование в ответе этих категорий, грамотность, последовательность изложения. Внеаудиторная работа оценивается до 10 баллов и распределяется между модулями курса.

Устный опрос позволяет оценить знания и кругозор обучающегося, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки. Опрос как важнейшее средство развития мышления и речи обладает большими возможностями воспитательного воздействия преподавателя. Обучающая функция состоит в выявлении деталей, которые по каким-то причинам оказались недостаточно осмысленными в ходе учебных занятий и при подготовке к экзамену.

Подготовка **устного доклада** предполагает выбор темы сообщения в соответствии с календарно-тематическим планом. Выбор осуществляется с опорой на список литературы, предлагаемый по данной теме.

При подготовке доклада необходимо вдумчиво прочитать работы, после прочтения следует продумать содержание и кратко его записать. Дословно следует выписывать лишь конкретные определения, можно включать в запись примеры для иллюстрации. Проблемные вопросы следует вынести на групповое обсуждение в процессе выступления.

Желательно, чтобы в докладе присутствовал не только пересказ основных идей и фактов, но и имело место выражение обучающимся собственного отношения к излагаемому материалу, подкрепленного определенными аргументами (личным опытом, мнением других исследователей).

Критериями оценки устного доклада являются: полнота представленной информации, логичность выступления, наличие необходимых разъяснений и использование иллюстративного материала по ходу выступления, привлечение материалов современных научных публикаций, умение ответить на вопросы слушателей, соответствие доклада заранее оговоренному временному регламенту.

Зачет проводится по дисциплине в соответствии с утвержденным учебным планом. Для проведения зачета лектором курса ежегодно разрабатываются (обновляются) экзаменационные вопросы, которые утверждаются на заседании кафедры. Обучающийся может максимально набрать 100 баллов на протяжении семестра по результатам 3 текущих модульных контролей.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ БАЛЛОВ, КОТОРЫЕ ПОЛУЧАЮТ ОБУЧАЮЩИЕСЯ

для зачета

Максимальное количество баллов за текущий контроль и самостоятельную работу									**Максимальная сумма баллов**
Смысловой модуль № 1			**Смысловой модуль № 2**			**Смысловой модуль № 3**			
Т1	Т2	Т3	Т4	Т5	Т6	Т7	Т8	Т9	100
10	10	10	10	15	10	10	15	10	

Примечание: Т1, Т2, … Т9 – темы смысловых модулей.

Государственная шкала оценивания академической успеваемости

Сумма баллов за все виды учебной деятельности	По государственной шкале
90-100	5 «отлично» / «зачтено»
75-89	4 «хорошо» / «зачтено»
60-74	3 «удовлетворительно» / «зачтено»
менее 60	2 «неудовлетворительно» / «не зачтено»