

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Сыров Игорь Анатольевич  
Должность: Директор  
Дата подписания: 30.10.2023 10:45:30  
Уникальный программный ключ:  
b683afe664d7e9f64175886cf9626a196149ad36

СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ  
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ»

Факультет  
Кафедра

*Юридический*  
*Гражданского права и процесса*

**Оценочные материалы по дисциплине (модулю)**

дисциплина

*Трудовое право*

**Блок Б1, обязательная часть, Б1.О.23**

цикл дисциплины и его часть (обязательная часть или часть, формируемая участниками образовательных отношений)

Направление

**40.03.01**

**Юриспруденция**

код

наименование направления

Программа

**Государственно-правовой профиль**

Форма обучения

**Очно-заочная**

Для поступивших на обучение в  
**2023 г.**

Разработчик (составитель)

*к.ю.н., доцент*

**Тимофеева Р. И.**

ученая степень, должность, ФИО

<b>1. Перечень компетенций, индикаторов достижения компетенций и описание показателей и критериев оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Оценочные средства, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю)</b> .....	<b>8</b>
<b>3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), описание шкал оценивания</b> .....	<b>10</b>

**1. Перечень компетенций, индикаторов достижения компетенций и описание показателей и критериев оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)**

Формируемая компетенция (с указанием кода)	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (модулю)	Показатели и критерии оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)				Вид оценочного средства
			1	2	3	4	
			неуд.	удовл.	хорошо	отлично	
ОПК-2. Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности	ОПК-2.1. Анализирует и оценивает информацию, имеющую значение для реализации правовых норм	Обучающийся должен: знать: - трудовое законодательство - содержание основных институтов трудового права, отграничение трудового права от смежных отраслей права.	не знает: - трудовое законодательство - содержание основных институтов трудового права, отграничение трудового права от смежных отраслей права.	слабо знает: - трудовое законодательство - содержание основных институтов трудового права, отграничение трудового права от смежных отраслей права.	знает с некоторыми ошибками - трудовое законодательство - содержание основных институтов трудового права, отграничение трудового права от смежных отраслей права.	достаточно знает: - трудовое законодательство - содержание основных институтов трудового права, отграничение трудового права от смежных отраслей права.	контрольные вопросы
	ОПК-2.2. Имеет навыки реализации норм материального и процессуального права в	Обучающийся должен: уметь: уметь применять трудовое	не умеет: применять трудовое законодательство при решении практических	слабо умеет: применять трудовое законодательство при решении практических	умеет: применять трудовое законодательство при решении практических	достаточно умеет: применять трудовое законодательство при решении	тестовые задания

<p>конкретной сфере профессиональной деятельности</p>	<p>законодательств о при решении практических ситуаций; - реализовать нормы материального и процессуально о права в трудовых отношениях</p>	<p>ситуаций; - реализовать нормы материального и процессуально о права в трудовых отношениях</p>	<p>ситуаций; - реализовать нормы материального и процессуально о права в трудовых отношениях</p>	<p>ситуаций; - реализовать нормы материального и процессуально о права в трудовых отношениях</p>	<p>практических ситуаций; - реализовать нормы материального и процессуально о права в трудовых отношениях</p>	
<p>ОПК-2.3. Умеет находить и анализировать правоприменительную практику</p>	<p>Обучающийся должен: владеть: - навыками идентификации отраслевой принадлежности и правоотношений, определять нормативные правовые акты, подлежащие применению; - принимать решения и совершать юридические</p>	<p>не владеет: навыками идентификации отраслевой принадлежности и правоотношений, определять нормативные правовые акты, подлежащие применению; - принимать решения и совершать юридические действия в точном</p>	<p>слабо владеет: навыками идентификации отраслевой принадлежности и правоотношений, определять нормативные правовые акты, подлежащие применению; - принимать решения и совершать юридические действия в точном</p>	<p>владеет: навыками идентификации отраслевой принадлежности и правоотношений, определять нормативные правовые акты, подлежащие применению; - принимать решения и совершать юридические действия в точном</p>	<p>достаточно владеет: навыками идентификации отраслевой принадлежности и правоотношений, определять нормативные правовые акты, подлежащие применению; - принимать решения и совершать юридические действия в</p>	<p>тестовые задания</p>

		действия в точном соответствии с законом	соответствии с законом.	соответствии с законом.	соответствии с законом.	точном соответствии с законом.	
ОПК-7. Способен соблюдать принципы этики юриста, в том числе в части антикоррупционных стандартов поведения	ОПК-7.1. Знает этику делового общения, что такое коррупционное и иное противоправное поведение в сфере своей профессиональной деятельности, в том числе в части антикоррупционных стандартов поведения	Обучающийся должен: знать особенности трудового правоотношения, ответственность и в трудовом праве за коррупционное и иное противоправное поведение, основные понятия трудового права, действующие нормы трудового законодательства, антикоррупционных стандартов,	не знает: особенности трудового правоотношения, ответственность и в трудовом праве за коррупционное и иное противоправное поведение, основные понятия трудового права, действующие нормы трудового законодательства, антикоррупционных стандартов, законодательства об охране	слабо знает: особенности трудового правоотношения, ответственность и в трудовом праве за коррупционное и иное противоправное поведение, основные понятия трудового права, действующие нормы трудового законодательства, антикоррупционных стандартов, законодательства об охране	знает: особенности трудового правоотношения, ответственность и в трудовом праве за коррупционное и иное противоправное поведение, основные понятия трудового права, действующие нормы трудового законодательства, антикоррупционных стандартов, законодательства об охране	достаточно знает: особенности трудового правоотношения, ответственность и в трудовом праве за коррупционное и иное противоправное поведение, основные понятия трудового права, действующие нормы трудового законодательства, антикоррупционных стандартов, законодательства	контрольные вопросы

	законодательств а об охране труда	труда	труда	труда	а об охране труда	
ОПК-7.2. Осуществляет комплексную проверку правовых актов на предмет коррупционных положений, умеет проявлять непримиримость к коррупционному и иному противоправному поведению	Обучающийся должен: уметь: оперировать понятиями и категориями институтов трудового права, направленных на соблюдение антикоррупционных стандартов поведения, непримиримость к коррупционному и иному противоправному поведению сторон в трудовом праве	не умеет: оперировать понятиями и категориями институтов трудового права, направленных на соблюдение антикоррупционных стандартов поведения, непримиримость к коррупционному и иному противоправному поведению сторон в трудовом праве	слабо умеет: оперировать понятиями и категориями институтов трудового права, направленных на соблюдение антикоррупционных стандартов поведения, непримиримость к коррупционному и иному противоправному поведению сторон в трудовом праве	умеет: оперировать понятиями и категориями институтов трудового права, направленных на соблюдение антикоррупционных стандартов поведения, непримиримость к коррупционному и иному противоправному поведению сторон в трудовом праве	достаточно умеет: оперировать понятиями и категориями институтов трудового права, направленных на соблюдение антикоррупционных стандартов поведения, непримиримость к коррупционному и иному противоправному поведению сторон в трудовом праве	тестовые задания
ОПК-7.3. Выявляет коррупционное и иное	Обучающийся должен: владеть навыками	не владеет навыками анализа реализации	слабо владеет навыками анализа реализации	владеет навыками анализа	достаточно владеет навыками анализа	контрольные задания

	<p>противоправное поведение, в том числе в сфере своей профессиональной деятельности, способен предъявлять требования к соблюдению служебного поведения</p>	<p>анализа реализации норм трудового права, выявлять коррупционное и иное противоправное поведение из трудовых отношений</p>	<p>норм трудового права, выявлять коррупционное и иное противоправное поведение из трудовых отношений</p>	<p>норм трудового права, выявлять коррупционное и иное противоправное поведение из трудовых отношений</p>	<p>реализации норм трудового права, выявлять коррупционное и иное противоправное поведение из трудовых отношений</p>	<p>реализации норм трудового права, выявлять коррупционное и иное противоправное поведение из трудовых отношений</p>	
--	---	--	---	---	--	--	--

## 2. Оценочные средства, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю)

Перечень тестовых заданий для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-2 на этапе «Знания»

1. Трудовые отношения работников, обучающихся без отрыва от производства регулируются нормами \_\_\_\_\_ права

1. Трудового
2. Гражданского
3. Образовательного
4. Административного

2 Основной обязанностью работодателя является обязанность....

- 1 Принимать локальные нормативные акты
- 2 Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности
- 3 Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью
- 4 Поощрять работников за добросовестный эффективный труд

3. Уголовная ответственность за нарушения правил охраны труда предусмотрена...

- 1 Только для должностных лиц государственных предприятий
- 2 Только для должностных лиц федеральных государственных и муниципальных предприятий
- 3 Только для руководителей организаций

ОПК -2 на этапе «Умения»

1. Сроки привлечения к дисциплинарной ответственности работника
- 2 Материальная ответственность работодателя перед работником
- 3 Сроки обращения в целях защиты трудовых прав работника.

Перечень контрольных заданий для оценки уровня сформированности компетенции ОПК -2 на этапе «Навыки»

1 Материально-ответственное лицо было уволено по соглашению сторон. Имеет ли право работодатель задерживать выдачу трудовой книжки, если акт приема - передачи материальных ценностей не подписан в виду недостачи товаров. Может ли работодатель обратиться в суд на действия данного работника.

2 Директор обратился к юристу о признании неправомерности проведения забастовки работниками. Определите, куда необходимо обратиться: суд, трудовой арбитраж, Верховный суд.

3 Группа строительных рабочих заключила с муниципальной строительной организацией договор, согласно которому обязывалась в течение трех месяцев произвести отделочные работы и сдать работу в готовом виде. После окончания срока договора и получения соответствующей оплаты рабочие потребовали компенсацию за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени и обратились в КТС за разрешением спора.

Правомерно ли требование? Нормы какого права- трудового или гражданского права необходимо применить, имеет ли право КТС рассматривать их обращение.

Форма итоговой аттестации - экзамен

Вопросы к экзамену

1. Предмет трудового права.



2. Метод трудового права и его особенности
3. Система трудового права. Соотношение трудового права и смежных отраслей права.
4. Понятие и классификация принципов трудового права.
5. Понятие и виды источников трудового права.
6. Действие нормативно- правовых актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц (работников).
7. Понятие и виды правоотношений в трудовом праве.
8. Правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству.
9. Правоотношения по надзору и контролю за охраной труда, за соблюдением трудового законодательства.
10. Правоотношения по материальной ответственности за вред, причиненный сторонами трудового договора.
11. Правоотношения по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров
12. Понятие и виды субъектов трудового правоотношения.
13. Граждане (работники) как субъекты трудового правоотношения. Трудовая правосубъектность работника.
14. Работодатели как субъекты трудового правоотношения. Трудовая правосубъектность работодателя.
15. Понятие трудового коллектива и соотношение с понятием коллектива работников.
16. Профсоюзы как субъекты трудового права.
17. Понятие и содержание коллективного договора.
18. Понятие и виды коллективных соглашений.
19. Понятие и принципы социального партнерства.
20. Содержание соглашения.
21. Участники соглашения.
22. Понятие и значение коллективного договора в условиях рыночной экономики.
23. Стороны коллективного договора и их представители.
24. Контроль за соблюдением коллективного договора и ответственность за нарушение или невыполнение его условий
25. Субъекты коллективного договора, их права и обязанности
26. Порядок заключения коллективного договора и разрешение разногласий по договору.
27. Правовое регулирование организации занятости населения.
28. Понятие и формы занятости.
29. Социальные гарантии при потере работы и безработице.
30. Понятие трудового договора и его отличие от гражданско- правовых договоров.
31. Содержание трудового договора.
32. Порядок заключения трудового договора.
33. Соотношение трудового договора и служебного контракта.
34. Понятие и виды переводов на другую работу.
35. Отличие перевода от перемещения
36. Основания прекращения трудового договора.
37. Правовая организация трудоустройства.
38. Особенности трудоустройства отдельных категорий граждан (несовершеннолетних, военнослужащих, уволенных с военной службы, инвалидов и др.).
39. Организация общественных работ
40. Аттестация работников: понятие и правовые последствия аттестации.
41. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
42. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
43. Документы по трудовым отношениям.

44. Понятие и виды рабочего времени.
45. Режим и учет рабочего времени.
46. Понятие и виды времени отдыха.
47. Сокращенное рабочее время
48. Неполное рабочее время
49. Специальная оценка условий труда
50. Расследование и учет несчастного случая на производстве
51. Понятие и виды отпусков.
52. Понятие заработной платы и методы ее регулирования.
53. Системы оплаты труда.
54. Понятие и методы обеспечения трудовой дисциплины.
55. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
56. Порядок снятия и обжалования дисциплинарного взыскания
57. Понятие и виды дисциплинарной ответственности.
58. Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности.
59. Понятие и виды материальной ответственности.
60. Материальная ответственность работника.
61. Материальная ответственность работодателя
62. Полная материальная ответственность
63. Ограниченная материальная ответственность
64. Профессиональные квалификационные группы
65. Понятие и правовое регулирование охраны труда.
66. Охрана труда женщин, несовершеннолетних, инвалидов.
67. Ответственность за нарушение трудового законодательства и законодательства об охране труда
68. Понятие, причины и виды трудовых споров.
69. Самозащита работниками трудовых прав.
70. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
71. Комиссия по разрешению трудовых споров
72. Применение труда в акционерных обществах
73. Применение труда в товариществах
74. Трудовой арбитраж
75. Порядок разрешения коллективных трудовых споров

### 3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), описание шкал оценивания

#### Рейтинг-план дисциплины

- (форма промежуточного контроля – экзамен)

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
<b>Раздел 3</b>			0	<b>35</b>
<b>Текущий контроль</b>			0	<b>20</b>

1. Контрольные вопросы	1	5	0	5
2. Тестовые задания	5	2	0	10
3. Контрольные задания	1	5	0	5
<b>Рубежный контроль</b>				<b>15</b>
Письменная контрольная работа		1	0	15
<b>Раздел 4</b>			0	<b>35</b>
<b>Текущий контроль</b>			0	<b>20</b>
1. Контрольные вопросы	1	5	0	5
2. Тестовые задания	5	2	0	10
3. Контрольные задания	1	5	0	5
<b>Рубежный контроль</b>				<b>15</b>
Письменная контрольная работа		1	0	15
<b>Поощрительные баллы</b>				<b>10</b>
1. Публикация статей			0	5
2. Участие в конференциях			0	5
<b>Промежуточный контроль</b>				
<b>Экзамен</b>			0	<b>30</b>
<b>Итого баллов</b>			0	<b>110</b>

Рубежный контроль в виде письменной контрольной работы по разделу 3

- Виды рабочего времени и времени отдыха
- Оплата труда и сроки выплаты заработной платы
- Правила внутреннего трудового распорядка
- Дисциплинарная ответственность работника
- Материальная ответственность работодателя перед работником

Рубежный контроль в виде письменной контрольной работы по разделу 4

- Формы и способы защиты трудовых прав.
- Охрана труда: права и обязанности работника и работодателя
- Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства
- Комиссия по трудовым спорам: порядок создания, компетенция
- Срок обращения в юрисдикционные органы целях защиты трудовых прав работника, работодателя

Результаты обучения по дисциплине (модулю) у обучающихся оцениваются по итогам текущего контроля количественной оценкой, выраженной в рейтинговых баллах. Оценке подлежит каждое контрольное мероприятие.

При оценивании сформированности компетенций применяется четырехуровневая шкала «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично».

Максимальный балл по каждому виду оценочного средства определяется в рейтинг-плане и выражает полное (100%) освоение компетенции.

Уровень сформированности компетенции «хорошо» устанавливается в случае, когда объем выполненных заданий соответствующего оценочного средства составляет 80-100%; «удовлетворительно» – выполнено 40-80%; «неудовлетворительно» – выполнено 0-40%

Рейтинговый балл за выполнение части или полного объема заданий соответствующего оценочного средства выставляется по формуле:

Рейтинговый балл =  $k \times$  Максимальный балл,

где  $k = 0,2$  при уровне освоения «неудовлетворительно»,  $k = 0,4$  при уровне освоения «удовлетворительно»,  $k = 0,8$  при уровне освоения «хорошо» и  $k = 1$  при уровне освоения «отлично».

Оценка на этапе промежуточной аттестации выставляется согласно Положению о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов УУНиТ:

На экзамене выставляется оценка:

- отлично - при накоплении от 80 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
- хорошо - при накоплении от 60 до 79 рейтинговых баллов,
- удовлетворительно - при накоплении от 45 до 59 рейтинговых баллов,
- неудовлетворительно - при накоплении менее 45 рейтинговых баллов.

При получении на экзамене оценок «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», на зачёте оценки «зачтено» считается, что результаты обучения по дисциплине (модулю) достигнуты и компетенции на этапе изучения дисциплины (модуля) сформированы.