

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

**«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ПРОМЫШЛЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И ДИЗАЙНА»**

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор, проректор по учебной  
работе

\_\_\_\_\_ А.Е. Рудин

«30» 06 2020 г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**Б1.В.ДВ.06.01**

**Трудовое право**

(Индекс  
дисциплины)

(Наименование дисциплины)

Кафедра: **42** Социальной работы и права

Код

Наименование кафедры

Направление

подготовки: **38.03.02 Менеджмент**

Профиль подготовки: **Управление человеческими ресурсами**

Уровень образования: **бакалавриат**

### План учебного процесса

Составляющие учебного процесса		Очное обучение	Очно-заочное обучение	Заочное обучение
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий и самостоятельная работа обучающихся (часы)	Всего	<b>108</b>		<b>108</b>
	Аудиторные занятия	<b>34</b>		<b>8</b>
	Лекции	17		4
	Лабораторные занятия			
	Практические занятия	17		4
	Самостоятельная работа	74		96
	Промежуточная аттестация			<b>4</b>
Формы контроля по семестрам (номер семестра)	Экзамен			
	Зачет	6		9
	Контрольная работа			9
	Курсовой проект (работа)			
<b>Общая трудоемкость дисциплины (зачетные единицы)</b>		<b>3</b>		<b>3</b>

Форма обучения:	Распределение зачетных единиц трудоемкости по семестрам											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Очная						<b>3</b>						
Очно-заочная												
Заочная								<b>0,5</b>	<b>2,5</b>			

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования

по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

и на основании учебных планов № 1/1/687; 1/3/688

## 1. ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 1.1. Место преподаваемой дисциплины в структуре образовательной программы

Блок 1: Базовая  Обязательная  Дополнительно является факультативом   
Вариативная  По выбору

### 1.2. Цель дисциплины

Сформировать компетенции обучающегося в области правовых знаний, обеспечивающих усвоение существенных характеристик трудового права, общую ориентацию в системе законодательства и практике его применения, а также возможность дальнейшего углубленного изучения

### 1.3. Задачи дисциплины

- Получить общее представление об основных понятиях и ключевых положениях трудового права
- Сформировать правильное понимание роли права в жизни общества, уяснить необходимость неуклонного соблюдения Конституции РФ, законов и подзаконных актов
- Приобрести начальные практические навыки работы с источниками трудового права

### 1.4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код компетенции	Формулировка компетенции	Этап формирования
ОПК- 1	Владеть навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности	Второй
<b>Планируемые результаты обучения</b> Знать: <ul style="list-style-type: none"><li>• Основные положения общей и особенной части трудового права</li></ul> Уметь: <ul style="list-style-type: none"><li>• Использовать трудовое законодательство в сфере профессиональной деятельности</li></ul> Владеть: <ul style="list-style-type: none"><li>• Навыками применения нормативно-правовых актов в сфере профессиональной деятельности</li></ul>		
ПК- 20	Владеть навыками подготовки организационных и распорядительных документов, необходимых для создания новых предпринимательских структур	Второй
<b>Планируемые результаты обучения</b> Знать: <ul style="list-style-type: none"><li>• Основные положения общей и особенной части трудового права</li></ul> Уметь: <ul style="list-style-type: none"><li>• Использовать трудовое законодательство в сфере</li></ul> Владеть: <ul style="list-style-type: none"><li>• Навыками применения нормативно-правовых актов в сфере профессиональной деятельности</li></ul>		

### 1.5. Дисциплины (практики) образовательной программы, в которых было начато формирование компетенций, указанных в п.1.4:

- Правоведение (ОПК-1, ПК-20)

## 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование и содержание учебных модулей, тем и форм контроля	Объем (часы)		
	очное обучение	очно-заочное обучение	заочное обучение

Наименование и содержание учебных модулей, тем и форм контроля	Объем (часы)		
	очное обучение	очно-заочное обучение	заочное обучение
<b>Учебный модуль 1. Общие положения трудового права</b>			
Тема 1. Предмет, метод, источники трудового права Предмет и метод трудового права. Принципы трудового права. Источники трудового права.	10		8
Тема 2. Субъекты трудового права Понятие и виды субъектов трудового права. Работник как субъект трудового права. Работодатель как субъект трудового права. Иные субъекты трудового права	11		12
Тема 3. Трудовые правоотношения Понятие и особенности трудовых правоотношений. Виды трудовых правоотношений. Особенности регулирования трудовых отношений на предприятиях различной формы собственности. Персональные данные работника Социальное партнерство в сфере труда. Понятие и формы социального партнерства. Субъекты социального партнерства. Коллективный договор и соглашения: понятие и порядок заключения.	11		12
<b>Текущий контроль 1. Тестирование</b>	2		
<b>Учебный модуль 2. Правовое регулирование трудового договора</b>			
Тема 4. Трудовой договор Понятие трудового договора и его сторон. Содержание и срок трудового договора. Срочный трудовой договор. Порядок заключения и форма трудового договора. Перевод на другую постоянную работу и перемещение. Изменение условий трудового договора. Общие основания прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника и работодателя	11		12
Тема 5. Время отдыха Понятие и виды времени отдыха. Отпуска: понятия и виды.	11		12
Тема 6. Оплата и нормирование труда Понятие оплаты труда. Заработная плата. Система оплаты труда. Формы, порядок и сроки выплаты заработной платы. Удержание из заработной платы. Нормирование труда.	11		12
<b>Текущий контроль 2. Тестирование</b>	2		
<b>Учебный модуль 3. Социальная защищенность работников. Дисциплина труда. Материальная ответственность. Охрана труда. Трудовые споры</b>			
Тема 7. Социальная защищенность работников. Гарантии и компенсации Понятие гарантий и компенсаций. Гарантии при направлении работника в служебные командировки и переезде на работу в другую местность. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора. Иные гарантии и компенсации. Трудовая дисциплина. Поощрения работников. Дисциплинарная ответственность Понятие профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников. Ученический договор.	11		12
Тема 8. Охрана труда Требования, предъявляемые к охране труда. Организация охраны труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда. Права и обязанности работников в области охраны труда. Несчастные случаи на производстве: учет, расследование и порядок составления акта о несчастном случае на производстве.	11		12
Тема 9. Материальная ответственность сторон трудового договора. Трудовые споры Понятие материальной ответственности. Материальная ответственность	11		12

Наименование и содержание учебных модулей, тем и форм контроля	Объем (часы)		
	очное обучение	очно-заочное обучение	заочное обучение
работодателя перед работником. Материальная ответственность работника Особенности регулирования труда отдельных категорий граждан. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, временных, сезонных работников и надомников. Особенности регулирования труда в некоторых областях деятельности. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Защита работников профессиональными союзами. Индивидуальные трудовые споры. Коллективные трудовые споры.			
<b>Текущий контроль 3. Тестирование</b>	2		
<b>Текущий контроль. Контрольная работа</b>			4
<b>Промежуточная аттестация по дисциплине: зачет</b>	<b>4</b>		<b>4</b>
<b>ВСЕГО:</b>	<b>108</b>		<b>108</b>

### 3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

#### 3.1. Лекции

Номера изучаемых тем	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
1	6	2			8	0,5
2	6	2			8	0,5
3	6	2			8	0,5
4	6	2			8	0,5
5	6	2			8	0,5
6	6	2			8	0,5
7	6	2			8	0,5
8-9	6	3			8	0,5
<b>ВСЕГО:</b>		<b>17</b>				<b>4</b>

#### 3.2. Практические и семинарские занятия

Номера изучаемых тем	Семинар	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
		Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
1	Предмет, метод, источники трудового права	6	2			9	0,5
2	Субъекты трудового права	6	2			9	0,5
3	Трудовые правоотношения	6	2			9	0,5
4	Трудовой договор	6	2			9	0,5
5	Время отдыха	6	2			9	0,5
6	Оплата и нормирование труда	6	2			9	0,5
7	Социальная защищенность работников. Гарантии и компенсации	6	2			9	0,5
8-9	Охрана труда. Материальная ответственность сторон трудового договора. Трудовые споры	6	3			9	0,5
<b>ВСЕГО:</b>			<b>17</b>				<b>4</b>

### 3.3. Лабораторные занятия

Не предусмотрены

### 4. КУРСОВОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

Не предусмотрено

### 5. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

Номера учебных модулей, по которым проводится контроль	Форма контроля знаний	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
		Номер семестра	Кол-во	Номер семестра	Кол-во	Номер семестра	Кол-во
1-3	Тестирование	6	3				
1-3	Контрольная работа					9	1

### 6. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

Виды самостоятельной работы обучающегося	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
Усвоение теоретического материала	6	36			8 9	14 40
Подготовка к практическим (семинарским) занятиям	6	34			9	42
Подготовка к зачету	6	4			9	4
<b>ВСЕГО:</b>		<b>74</b>				<b>100</b>

### 7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

#### 7.1. Характеристика видов и используемых инновационных форм учебных занятий

Наименование видов учебных занятий	Используемые инновационные формы	Объем занятий в инновационных формах (часы)		
		очное обучение	очно-заочное обучение	заочное обучение
Лекции	Лекция-беседа, проблемная лекция	5		1
Практические и семинарские занятия	Анализ ситуаций профессиональной деятельности.	5		1
<b>ВСЕГО:</b>		<b>10</b>		<b>2</b>

#### 7.2. Балльно-рейтинговая система оценивания успеваемости и достижений обучающихся Перечень и параметры оценивания видов деятельности обучающегося

№ п/п	Вид деятельности обучающегося	Весовой коэффициент значимости, %	Критерии (условия) начисления баллов
1	Аудиторная активность:	20	4 балла за посещение каждого аудиторного занятия

	посещение лекций и практических (семинарских) занятий, написание конспекта лекции.		(всего 17 занятий в семестре), максимум 68 балла. 32 балла за написание конспекта лекций в течение семестра, максимум 32 балла.
2	Тестирование	30	30 баллов за правильно пройденное тестирование по модулю 1, максимум 30 баллов; 30 баллов за правильно пройденное тестирование по модулю 2, максимум 30 баллов; 40 баллов за правильно пройденное тестирование по модулю 3, максимум 40 баллов
3	Участие в студенческой или международной научно-практической конференции с публикацией тезисов доклада	10	100 баллов за выступление на конференции, максимум 100 баллов.
3	Сдача зачета	40	60 баллов за теоретический ответ (всего 1 вопрос в билете), максимум 60 баллов 20 баллов за выполнение практического задания (1 задание), максимум 20 баллов. 20 баллов за анализ ситуации профессиональной деятельности (1 ситуация), максимум 20 баллов
<b>Итого (%):</b>		<b>100</b>	

#### Перевод балльной шкалы в традиционную систему оценивания

Баллы	Оценка по нормативной шкале	
86 - 100	5 (отлично)	Зачтено
75 – 85	4 (хорошо)	
61 – 74		
51 - 60		
40 – 50	3 (удовлетворительно)	Не зачтено
17 – 39	2 (неудовлетворительно)	
1 – 16		
0		

## 8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 8.1. Учебная литература

#### а) основная учебная литература

1. Трудовое право (4-е издание) [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации»/ Н.Д. Амаглобели [и др.].— Электрон.текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 503 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52577>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Трудовое право (5-е издание) [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации»/ Н.Д. Амаглобели [и др.].— Электрон.текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 503 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/59309>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

#### б) дополнительная учебная литература

3. Петров А.Я. Заработная плата [Электронный ресурс]: практические аспекты трудового права/ Петров А.Я.— Электрон.текстовые данные.— М.: ЭкОонис, 2013.— 300 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/35260>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
4. Проблемы формирования механизма защиты трудовых прав работников в случае неплатежеспособности их работодателей [Электронный ресурс]: монография/ А.Н. Малолетко

[и др.].— Электрон.текстовые данные.— М.: Русайнс, 2015.— 120 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48947>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

5. Амаглобели Н.Д. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник/ Амаглобели Н.Д., Гасанов К.К., Рассолов И.М.— Электрон.текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014.— 503 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18167>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
6. Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Резепова В.Е.— Электрон.текстовые данные.— Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014.— 199 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16478>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

## 8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

1. Ковалева Г.В. Трудовое право: методические указания / Г.В. Ковалева. – СПб.: СПбГУПТД, 2015. Режим доступа: [http://publish.sutd.ru/tp\\_ext\\_inf\\_publish.php?id=1281](http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=1281), по паролю
2. Спицкий С. В. Эффективная аудиторная и самостоятельная работа обучающихся: методические указания / С. В. Спицкий. — СПб.: СПбГУПТД, 2015. – Режим доступа: [http://publish.sutd.ru/tp\\_get\\_file.php?id=2015811](http://publish.sutd.ru/tp_get_file.php?id=2015811), по паролю
3. Организация самостоятельной работы обучающихся [Электронный ресурс]: методические указания / сост. И. Б. Караулова, Г. И. Мелешкова, Г. А. Новоселов. – СПб.: СПГУТД, 2014. – 26 с. – Режим доступа: [http://publish.sutd.ru/tp\\_get\\_file.php?id=2014550](http://publish.sutd.ru/tp_get_file.php?id=2014550), по паролю

## 8.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины

1. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» (Электронный ресурс). URL:<http://window.edu.ru/>.
2. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент». <http://ecsocman.hse.ru/>
3. Материалы Информационно-образовательной среды заочной формы обучения СПбГУПТД [Электронный ресурс]. URL:[http://sutd.ru/studentam/extramural\\_student](http://sutd.ru/studentam/extramural_student)
4. Электронно-библиотечная система IPRbooks. URL:<http://iprbookshop.ru/>
5. Электронная библиотека учебных изданий СПбГУПТД. URL:<http://publish.sutd.ru/>

## 8.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

1. Windows 10;
2. Office 2016 (Наименование продукта: Microsoft Office Standart 2016 Russian Open No Level Academic)
3. Windows 10 Pro. (Наименование продукта: Microsoft Windows 10 Home Russian Open No Level Academic Legalization Get Genuine (GGK) + Microsoft Windows 10 Professional (Pro – профессиональная) Russian Upgrade Open No Level Academic)

## 8.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

- 1.Видеопроектор, экран.
2. Ноутбук.

## 8.6. Иные сведения и (или) материалы

Не предусмотрены

## 9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Виды учебных занятий и самостоятельная работа обучающихся	Организация деятельности обучающегося
Лекции	Лекции обеспечивают теоретическое изучение дисциплины. На лекции излагается основное содержание курса, иллюстрируемое конкретными примерами, включая примеры отечественной практики по соответствующей тематике. Освоение лекционного материала обучающимся предполагает следующие виды работ: • конспект лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные

Виды учебных занятий и самостоятельная работа обучающихся	Организация деятельности обучающегося
	положения, выводы и формулировки; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. • работа с теоретическим материалом (конспектирование источников): найти ответ на вопросы в рекомендуемой литературе.
Практические занятия	На практических занятиях (семинарах) разъясняются теоретические положения курса, обучающиеся работают с конкретными ситуациями, овладевают навыками обработки информации, навыками подготовки отчетов организации. Подготовка к практическим занятиям предполагает следующие виды работ: • работа с конспектом лекций; • подготовка ответов к контрольным вопросам, тестовым заданиям; • просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.)
Самостоятельная работа	Данный вид работы предполагает расширение и закрепления знаний, умений и навыков, усвоенных на аудиторных занятиях путем самостоятельной проработки учебно-методических материалов по дисциплине и другим источникам информации, а также подготовку к тестированию и зачету. Самостоятельная работа выполняется под руководством преподавателя и индивидуально. При подготовке к зачету необходимо ознакомиться с перечнем вопросов, вариантами типовых практических заданий, ситуациями профессиональной деятельности проработать конспекты лекций и практических занятий, рекомендуемую литературу, получить консультацию у преподавателя

## 10. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

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

#### 10.1.1. Показатели оценивания компетенций на этапах их формирования

Код компетенции и / этап освоения	Показатели оценивания компетенций	Наименование оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
ОПК-1 / второй этап	Формулирует предмет, метод, принципы, источники, трудового права, описывает содержание трудового договора; раскрывает содержание социальной защищенности работников, дисциплины труда, материальной ответственности сторон трудового договора	Вопросы для устного собеседования	Перечень вопросов к зачету (13 вопросов)
	Выбирает конкретные нормы трудового права в сфере профессиональной деятельности	Практическое задание	Типовые задачи (10 задачи)
	Составляет трудовые договоры, осуществляет поиск нормативных актов, необходимых для решения конкретных правовых ситуаций	Анализ ситуации профессиональной деятельности	Ситуации профессиональной деятельности (10 ситуаций)
ПК-20 / второй этап	Формулирует предмет, метод, принципы, источники, трудового права; описывает содержание трудового договора, в том числе, с руководителями юридических лиц; раскрывает содержание социальной защищенности работников, дисциплины труда, материальной ответственности сторон трудового договора	Вопросы для устного собеседования	Перечень вопросов к зачету (13 вопросов)
	Выбирает конкретные нормы трудового	Практическое	Типовые задачи

Код компетенции и / этап освоения	Показатели оценивания компетенций	Наименование оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
	права в сфере профессиональной деятельности, в том числе, при заключении трудовых договоров с руководителем и сотрудниками юридического лица	задание	(10 задачи)
	Составляет организационно-распорядительные документы, трудовые договоры, осуществляет поиск нормативных актов, сбор, анализ судебной практики, необходимых для решения конкретных правовых ситуаций, в том числе при создании юридических лиц	Анализ ситуации профессиональной деятельности	Ситуации профессиональной деятельности (10 ситуаций)

### 10.1.2. Описание шкал и критериев оценивания сформированности компетенций

#### Критерии оценивания сформированности компетенций

Баллы	Оценка по традиционной шкале	Критерии оценивания сформированности компетенций
		Устное собеседование
86 - 100	5 (отлично)	<p>Полный, исчерпывающий ответ, явно демонстрирующий глубокое понимание предмета и широкую эрудицию в оцениваемой области. Критический, оригинальный подход к материалу.</p> <p>Практическое задание выполнено в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий; грамотно и аргументировано использованы теоретические знания при анализе ситуации профессиональной деятельности, выполнены все выводы.</p> <p>Анализ ситуации профессиональной деятельности выполнен на профессиональном уровне, с полноценным использованием теоретических знаний, аргументировано и четко представлен алгоритм решения задачи, правильность и полнота выводов.</p> <p>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</p>
75 – 85	4 (хорошо)	<p>Ответ полный, основанный на проработке всех обязательных источников информации. Подход к материалу ответственный, но стандартный.</p> <p>Практическое задание выполнено в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий, однако недостаточно аргументировано использование теоретических знаний; выводы носят стандартный характер.</p> <p>Анализ ситуации профессиональной деятельности выполнен на профессиональном уровне без существенных ошибок, студент умеет применять полученные знания на практике.</p> <p>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</p>
61 – 74		<p>Ответ стандартный, в целом качественный, основан на всех обязательных источниках информации. Присутствуют небольшие пробелы в знаниях или несущественные ошибки.</p> <p>Практическое задание выполнено в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий, однако недостаточно аргументировано использование теоретических знаний; выводы носят стандартный характер, не учитывая специфики конкретной ситуации.</p> <p>Анализ ситуации профессиональной деятельности выполнен на профессиональном уровне без существенных ошибок, недостаточно аргументировано использование теоретических знаний..</p> <p>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</p>
51 - 60	3 (удовлетворительно)	<p>Ответ воспроизводит в основном только лекционные материалы, без самостоятельной работы с рекомендованной литературой. Демонстрирует понимание предмета в целом, без углубления в детали. Присутствуют существенные ошибки или пробелы в знаниях по некоторым темам.</p> <p>Практическое задание выполнено, но допущены ошибки, которые студент</p>

		<p>может устранить с помощью преподавателя.</p> <p>Анализ ситуации профессиональной деятельности выполнен, но допущены ошибки, которые студент может устранить с помощью преподавателя.</p> <p>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</p>
40 – 50		<p>Ответ неполный, основанный только на лекционных материалах. При понимании сущности предмета в целом – существенные ошибки или пробелы в знаниях сразу по нескольким темам, незнание (путаница) важных терминов.</p> <p>Практическое задание выполнено, но допущены существенные ошибки.</p> <p>Анализ ситуации профессиональной деятельности выполнен, но допущены существенные ошибки, возникают трудности применения теоретических знаний на практике.</p> <p>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</p>
17 – 39	2 (неудовлетворительно)	<p>Неспособность ответить на вопрос без помощи экзаменатора. Незнание значительной части принципиально важных элементов дисциплины.</p> <p>Многочисленные грубые ошибки.</p> <p>Практическое задание выполнено частично, без правильных выводов.</p> <p>Анализ ситуации профессиональной деятельности выполнен частично, алгоритм выполнения задания нарушен.</p> <p>Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</p>
1 – 16		<p>Непонимание заданного вопроса. Неспособность сформулировать хотя бы отдельные концепции дисциплины.</p> <p>Практическое задание не выполнено, нарушен алгоритм и логика задания.</p> <p>Анализ ситуации профессиональной деятельности не выполнен, теоретические знания не применены на практике.</p> <p>Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</p>
0		<p>Попытка списывания, использования неразрешенных технических устройств или пользования подсказкой другого человека.</p> <p>Практическое задание не выполнено, нарушен алгоритм и логика задания.</p> <p>Анализ ситуации профессиональной деятельности не выполнен, нарушен алгоритм и логика задания.</p> <p>Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</p>

## 10.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

### 10.2.1. Перечень вопросов к зачету, разработанный в соответствии с установленными этапами формирования компетенций

№ п/п	Формулировка вопросов	№ темы
1	Предмет и метод трудового права	1
2	Принципы трудового права. Источники трудового права.	1
3	Работник как субъект трудового права.	2
4	Работодатель как субъект трудового права. Иные субъекты трудового права	2
5	Понятие и особенности трудовых правоотношений.	3
6	Социальное партнерство в сфере труда.	3
7	Понятие трудового договора и его сторон	4
8	Содержание и срок трудового договора. Срочный трудовой договора.	4
9	Понятие и виды времени отдыха.	5
10	Отпуска: понятия и виды.	5
11	Понятие оплаты труда. Заработная плата. Система оплаты труда	6
12	Формы, порядок и сроки выплаты заработной платы. Удержание из заработной платы. Нормирование труда.	6
13	Социальная защищенность работников	7
14	Трудовая дисциплина. Дисциплинарная ответственность	7
15	Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда	8
16	Несчастные случаи на производстве: учет, расследование и порядок составления акта о несчастном случае на производстве.	8
17	Материальная ответственность работодателя перед работником.	9

**10.2.2. Варианты типовых практических заданий (задач), разработанных в соответствии с установленными этапами формирования компетенций**

№ п/п	Условия типовых задач	Ответ
1	<p>В поисках работы в службу занятости обратилась Попова в возрасте 56 лет. Не подобрав подходящую работу, служба занятости отказала ей в признании безработной, так как она должна получать трудовую пенсию по старости. Попова не согласилась с таким решением, поскольку за назначением пенсии не обращалась, рассчитывая найти работу и накопить страховой стаж, дающий право на максимальную пенсию. Должна ли Попова быть признана безработной? Какую социальную поддержку она может получить службе занятости?</p>	<p>В соответствии со ст.3 ФЗ «О занятости населения в РФ», безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. При этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя. Решение о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным принимается органами службы занятости по месту жительства гражданина не позднее 11 дней со дня предъявления органам службы занятости паспорта, трудовой книжки или документов, их заменяющих, документов, удостоверяющих его профессиональную квалификацию, справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы, а для впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих профессии (специальности) - паспорта и документа об образовании.</p> <p>В случае представления справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы в иностранной валюте органы службы занятости осуществляют перевод иностранной валюты в рубли по официальному курсу, установленному на день увольнения гражданина.</p>
2	<p>Объявление о приеме на работу: «Требуется секретарь женского пола приятной наружности в возрасте не старше 25 лет, не имеющая вредных привычек, владеющая навыками работы на компьютере и двумя иностранными языками (желательно английским и французским). Обязательно наличие российского гражданства, высшего образования и прописки (регистрации) в данной местности. Необходимо представить рекомендацию от работодателя с последнего места работы и справку о доходах. Соответствуют ли требования, изложенные в объявлении законодательству РФ?</p>	<p>В соответствии со ст.3 Трудового кодекса РФ, каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.</p> <p>(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда. Из ст.64 ТК РФ следует, что запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения,</p>

	имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.
--	---

### 10.2.3. Варианты ситуаций профессиональной деятельности, разработанных в соответствии с установленными этапами формирования компетенций

№ п/п	Вариантами ситуаций профессиональной деятельности	Ответ
1	Тимин обратился в суд с иском о восстановлении на работе, считая свое увольнение по пп. «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ незаконным. В судебном заседании Тимин с помощью своих друзей, работающих в этой же организации, и лечащего врача доказывал, что он был на работе в трезвом виде, а его необычное состояние (покраснение глаз, дрожащие руки, нетвердая походка) было обусловлено заболеванием — сахарным диабетом. Работодатель, напротив, доказывал факт нахождения Тимина в нетрезвом виде в рабочее время посредством акта, не содержащего в себе конкретных признаков опьянения Тимина и показаний иных лиц. Свидетели, подписавшие акт, ранее привлекавшиеся к дисциплинарной ответственности, не смогли пояснить суду, в чем же конкретно выразилось состояние опьянения Тимина. Правомерно ли увольнение с работы Тимина? Как должен быть разрешен этот спор?	Из пп. б. п.6 ст. 81 Трудового кодекса РФ следует, что трудовой договор, может быть, расторгнут работодателем в случае появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. В соответствии с пунктом 42 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 28.09.2010) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", при разрешении споров, связанных с расторжением трудового договора по подпункту "б" пункта 6 части первой ст.81 Кодекса (появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения), суды должны иметь в виду, что по этому основанию могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным состоянием. Необходимо также учитывать, что увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории данной организации либо он находился на территории объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовую функцию. Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом. В данном случае медицинское заключение отсутствует, поэтому единственным объективным доказательством будут свидетельские показания. Таким образом, решение будет принято в зависимости от оценки судом свидетельских показаний.
2	К моменту окончания смены токарь Потопов не успел подготовить рабочее место для сдачи его своему сменщику Норину. Поскольку время работы Потопова закончилось, он, ссылаясь на неотложные дела, поспешил уйти. Вследствие того, что рабочее место не было подготовлено, Норин отказался приступить к работе. На	Из ст.192 Трудового кодекса РФ следует, что за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям. Порядок применения дисциплинарных взысканий подробно урегулирован ст. 193 Трудового кодекса РФ:

	<p>основании докладной записки бригадира смены приказом руководителя организации работникам был объявлен выговор. Правомерно ли привлечение к дисциплинарной ответственности Потопова и Норина?</p>	<p>До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. (часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.</p> <p>Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.</p> <p>За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.</p> <p>Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ). В данном случае были нарушены права работников, выговор был объявлен только на основании записки бригадира, без учета объяснений работников, в связи с чем привлечение к дисциплинарной ответственности Норина и Протопова неправомерно.</p>
3	<p>Коллективом мастерской по ремонту бытовой техники был заключен договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности. Утром после выходного дня обнаружилось, что полка, на которой лежала техника заказчиков, упала и корпуса печей СВЧ, кухонных комбайнов, утюгов и т. п. восстановлению не подлежат. Общая сумма ущерба, возникшего вследствие необходимости приобретения запасных частей, составила 60 тыс. руб. Было составлено соглашение, по которому сумма ущерба распределяется между одиннадцатью работниками в равных частях. Однако трое работников отказались подписывать данное соглашение:</p>	<p>соответствии со ст.245 Трудового кодекса РФ, при совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.</p> <p>Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады). По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины. При добровольном возмещении ущерба степень вины</p>

<p>при этом двое не признали своей вины в причинении ущерба, а третий заявил, что ему еще нет 18 лет, его заработная плата составляет всего 3 тыс. руб. Как поступить работодателю в случае отказа кого-либо из членов коллектива от участия в возмещении ущерба? Как взыскать ущерб в приведенной ситуации?</p>	<p>каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом. Согласно ч.3 ст.245 ТК РФ для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины. Согласно п.14 Постановления Пленума ВС РФ от 16.11.2006 N 52 при определении размера ущерба, подлежащего возмещению каждым из работников, суду необходимо учитывать степень вины каждого члена коллектива (бригады), размер месячной тарифной ставки (должностного оклада) каждого из них, время, которое каждый из них фактически отработал в составе коллектива (бригады) за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба. Работодателю не нужно доказывать наличие вины каждого члена коллектива (бригады). В данном случае работник будет освобожден от материальной ответственности, если сам докажет отсутствие у него вины в причинении работодателю ущерба. Это также подтверждается судебной практикой (см. Определение президиума Свердловского областного суда от 24.12.2003, дело N 44-Г-354/2003, "Бюллетень судебной практики по гражданским делам Свердловского областного суда (первый квартал 2004 г.)").</p> <p>Таким образом, работодатель может обратиться в суд, где каждый из работников сможет представить свои доказательства, на основании которых суд распределит материальную ответственность между работниками.</p>
--	--

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

**10.3.1. Условия допуска обучающегося к сдаче (экзамена, зачета и / или защите курсовой работы) и порядок ликвидации академической задолженности**

Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся (принято на заседании Ученого совета 31.08.2013г., протокол № 1)

**10.3.2. Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине**

устная  письменная  компьютерное тестирование  иная\*

\*В случае указания формы «Иная» требуется дать подробное пояснение

**10.3.3. Особенности проведения зачета**

- Время на подготовку по билету составляет 40 минут.