МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ РАДИОТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В.Ф. УТКИНА»

Кафедра «Истории, философии и права»

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«ТРУДОВОЕ ПРАВО»

Направление подготовки – 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Профиль – Цифровое государственное управление

ОПОП академического бакалавриата

«Государственное и муниципальное управление»

Квалификация выпускника – бакалавр

Формы обучения – очная

Рязань

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Оценочные материалы – это совокупность учебно-методических материалов (контрольных заданий, описаний форм и процедур проверки), предназначенных для оценки качества освоения обучающимися данной дисциплины как части ОПОП.

Цель – оценить соответствие знаний, умений и владений, приобретенных обучающимся в процессе изучения дисциплины, целям и требованиям ОПОП в ходе проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.

Основная задача – обеспечить оценку уровня сформированности компетенций.

Контроль знаний обучающихся проводится в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости проводится с целью определения степени усвоения учебного материала, своевременного выявления и устранения недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по совершенствованию методики преподавания учебной дисциплины, организации работы обучающихся в ходе учебных занятий и самостоятельной работы, оказания им индивидуальной помощи.

К контролю текущей успеваемости относится проверка обучающихся:

- на лекционных занятиях путем проведения текущего тестирования;
- по результатам выполнения заданий на практических занятиях;
- по результатам выполнения заданий для самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета – устный опрос по утвержденным вопросам, сформулированным с учетом содержания учебной дисциплины. В билет включается два теоретических вопроса по темам курса.

2. ПАСПОРТ ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)	***Код контролируемой компетенции (или её части)***	***Наименование оценочного средства***
Раздел 1. Общая часть трудового права России.		
1.Понятие, система и задачи трудового права, его принципы	ОПК-3.5	зачет
2.Источники трудового права России.	ОПК-3.5	зачет
3.Субъекты трудового права и их статус. Правоотношения в сфере труда	ОПК-3.5	зачет
4.Социальное партнерство в сфере труда	ОПК-3.5	зачет
Раздел 2.Особенная часть трудового права России.		
5.Правовое регулирование занятости и трудоустройства. Трудовой договор.	ОПК-3.5	зачет
6.Рабочее время и время отдыха. Оплата труда.	ОПК-3.5	зачет
7.Ответственность в трудовом праве России	ОПК-3.5	зачет
8.Правовое регулирование охраны труда. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда	ОПК-3.5	зачет
9.Трудовые споры и порядок их разрешения. Защита трудовых прав.	ОПК-3.5	зачет

3. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Сформированность каждой компетенции в рамках освоения данной дисциплины оценивается по трехуровневой шкале:

1) пороговый уровень является обязательным для всех обучающихся по завершении освоения дисциплины;
2) продвинутый уровень характеризуется превышением минимальных характеристик сформированности компетенций по завершении освоения дисциплины;
3) эталонный уровень характеризуется максимально возможной выраженностью компетенций и является важным качественным ориентиром для самосовершенствования.

Критерии оценки знаний, умений, навыков на текущих и промежуточной аттестациях:

Вид работы студента (текущего контроля знаний)	**Максимальное количество баллов**
Выполнение заданий	45
Текущее тестирование по темам дисциплины	35
Промежуточная аттестация (зачет)	20
Итого	**100**

Итоговый суммарный балл студента, полученный при прохождении промежуточной аттестации, переводится в традиционную форму по системе «зачтено» / «не зачтено».

Оценка «зачтено» выставляется студенту, который набрал в сумме более 60 баллов. Обязательным условием является выполнение всех предусмотренных заданий на уровне не ниже порогового.

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, который набрал в сумме менее 60 баллов или не выполнил всех предусмотренных заданий на уровне не ниже порогового.

3.1. Критерии оценки ответа обучающегося на зачете:

Шкала оценивания	**Критерий**
20 баллов ***(эталонный уровень)***	Студент: – правильно, аргументировано ответил на все вопросы в билете, с приведением примеров; – показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников: теорию связывает с практикой, другими темами данного курса, других изучаемых предметов; – обладает правильной речью в быстром или умеренном темпе. Дополнительным условием могут стать хорошие успехи при выполнении самостоятельной и контрольной работы, систематическая активная работа на семинарских занятиях.
15 баллов ***(продвинутый***	Студент: – правильно, аргументировано ответил на все вопросы в билете, с приведением примеров;

Шкала оценивания	Критерий
уровень)	– в ответах присутствуют несущественные ошибки, преподаватель задает наводящие вопросы, на которые студент отвечает. – обладает правильной речью в умеренном темпе.
5 баллов (пороговый уровень)	Студент справился с 50% вопросов билета, в ответах на другие вопросы допустил существенные ошибки. При ответе на дополнительные вопросы показывает некоторое понимание содержания материала.
0 баллов	Студент отказался отвечать на вопросы в билете.

а) описание критериев и шкалы оценивания тестирования:

Максимально по всем темам студент может набрать 35 баллов.

Шкала оценивания	***Критерий***
31-35 баллов (эталонный уровень)	– студент демонстрирует высокий уровень знаний по темам дисциплины
15-30 балла (продвинутый уровень)	– студент демонстрирует достаточный уровень знаний по темам дисциплины
5-14 баллов (пороговый уровень)	– студент демонстрирует допустимый уровень знаний по темам дисциплины
0-4 баллов	– студент показал недостаточный уровень знаний по темам дисциплины

Оценка заданий

Максимально по всем темам студент может набрать 45 баллов.

Шкала оценивания	***Критерий***
41-45 баллов (эталонный уровень)	– студент демонстрирует высокий уровень знаний по темам дисциплины
25-40 балла (продвинутый уровень)	– студент демонстрирует достаточный уровень знаний по темам дисциплины
5-24 баллов (пороговый уровень)	– студент демонстрирует допустимый уровень знаний по темам дисциплины
0-4 баллов	– студент показал недостаточный уровень знаний по темам дисциплины

Оценка реферата:

Шкала оценивания	Критерий
5 баллов ***(эталонный уровень)***	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
3 балла ***(продвинутый уровень)***	Основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.
1 балл ***(пороговый уровень)***	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 баллов	Реферат не представлен, тема доклада не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы

4. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

4.1. Тестирование и иные задачи.

Коды компетенций	Результаты освоения ОПОП Содержание компетенций
ОПК-3.5	**Анализирует и применяет нормы трудового права в профессиональной деятельности, использует правоприменительную практику**

а) Типовые тестовые вопросы закрытого типа.

1.**Правовые нормы трудового права -это?**
1: нормы законов
2: нормы нравственности
3: корпоративные нормы
4: религиозные нормы

2 .**К источникам трудового права России относятся?**

1: корпоративный прецедент
3: судебный прецедент
4*: нормативный правовой договор*

3. **Когда была принята действующая Конституция России?**

1: 12 декабря 1991 года
2: *12 декабря 1993 года*
3: 22 декабря 1992 года
4: 12 марта 1877 года

4. **Трудовой кодекс Российской Федерации был принят Государственной Думой?**

1: *в 2001 году*
2: В 2005 году
3: В 1993 году
4: В 2004 году

5. **Какие условия являются обязательными для включения в трудовой договор?**

1*: место работы*
2: *трудовая функция*
3: об испытании
4: *условия оплаты труда*

6. **Целями трудового законодательства** являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание _____ условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Ответ-благоприятных
7. **Основными задачами трудового законодательства** являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального _____ интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Ответ-согласования.
8. **Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права** и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются: _____труда, включая право на труд. Ответ-свобода.
9. **Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах** или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с _____работника. Ответ-деловыми качествами.
10. **Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда**, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации _____. Ответ-морального вреда.

б) практико-ориентированные задания открытого типа:

1.Что работодатель должен выдать работнику в день увольнения?

Ответ. Работодатель должен:

- не позднее дня увольнения ознакомить работника под роспись с приказом об увольнении. По требованию работника работодатель выдает работнику заверенную копию этого приказа,

- в день увольнения выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности,

- по письменному заявлению работнику выдать ему заверенные копии других документов, связанных с работой,

- в день увольнения произвести с работником окончательный расчет (выплатить всю причитающуюся зарплату, компенсацию за все неиспользованные отпуска, выходное пособие и другие компенсации, если они положены в соответствии с законодательством или трудовым договором).

2. Какие выплаты положены работнику при увольнении по собственному желанию?

Ответ. При увольнении по собственному желанию работодатель выплачивает работнику в день увольнения заработную плату по последний день работы включительно и компенсацию за все неиспользованные отпуска. Выплата выходного пособия при увольнении по собственному желанию трудовым законодательством не предусмотрена.

3. Можно на время испытательного срока установить меньшую зарплату, чем предусмотрено в штатном расписании по соответствующей должности?

Ответ. Нет, нельзя. На работников в период испытательного срока распространяются все положения трудового законодательства и документов работодателя (в том числе в части оплаты труда), как и на работников, работающих после испытательного срока.

4. Вправе ли работодатель или нанятая им организация производить снятие отпечатков пальцев работников для организации пропускного режима в рабочие помещения по отпечаткам?

Ответ. Нет, не вправе. Федеральный закон от 25.07.1998 N 128-ФЗ "О государственной дактилоскопической регистрации в Российской Федерации" определяет - в каких случаях, какими органами и для каких целей может проводиться добровольная или обязательная дактилоскопическая регистрация граждан. Указанным законом не предоставлено право ни работодателю, ни нанятой им организации снимать отпечатки пальцев работников для целей организации пропускного режима на предприятие.

5. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Работник**». Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ.** Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

6. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Работодатель».** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ.** Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

7. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Социальное партнерство в сфере труда»**. Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ.** Социальное партнерство в сфере труда- система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

8**. В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Представители работников в социальном партнерстве».** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ.** Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

9. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Коллективный договор».** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ.** Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

10. В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Коллективное соглашение». Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ.** Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

11. В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Генеральное соглашение». Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ.** Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне.

12. В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Межрегиональное соглашение». Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ.** Межрегиональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации.

13. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Региональное соглашение».** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ.** Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

14. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Отраслевое (межотраслевое) соглашение».** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ.** Отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

15. **В процессе юридической деятельности, возникла необходимость трактовки термина «Территориальное соглашение».** Используя законодательство и правоприменительную практику, уточните его. **Ответ.** Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

4.2. Промежуточная аттестация (зачет)

По дисциплине зачет является элементом контроля теоретических знаний студента. Форма проведения зачета – устный ответ на вопросы билета. В структуру билета включаются 2 теоретических вопроса.

Типовые вопросы на зачет по дисциплине

1. Понятие трудового права и его место в общей системе российского права (ОПК-3.5).
2. Предмет трудового права (ОПК-3.5).
3. Метод трудового права (ОПК-3.5).
4. Система трудового права как отрасли права (ОПК-3.5).
5. Источники трудового права: их система и действие (ОПК-3.5).
6. Роль судебной практики в регулировании трудовых отношений (ОПК-3.5).
7. Задачи, функции и роль трудового права на современном этапе (ОПК-3.5).
8. Принципы трудового права (ОПК-3.5).
9. Понятие и виды субъектов трудового права (ОПК-3.5).
10. Работник как субъект трудового права (ОПК-3.5).
11. Работодатель как субъект трудового права (ОПК-3.5).
12. Трудовой коллектив как субъект трудового права (ОПК-3.5).
13. Профсоюзные органы как субъекты трудового права (ОПК-3.5).
14. Правовой статус Федеральной инспекции труда (ОПК-3.5).
15. Система правоотношений в сфере трудового права (ОПК-3.5).
16. Трудовые правоотношения (ОПК-3.5).
17. Общая характеристика правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми (ОПК-3.5).
18. Современные тенденции развития трудового права (ОПК-3.5).
19. Проблема информатизации трудовых отношений на современном этапе (ОПК-3.5).
20. Роль системы социального партнерства в сфере труда на современном этапе. Понятие, принципы и формы социального партнерства (ОПК-3.5).
21. Коллективные переговоры (ОПК-3.5).
22. Природа коллективного договора (ОПК-3.5).
23. Природа коллективного соглашения (ОПК-3.5).
24. Понятие занятости и занятых граждан (ОПК-3.5).
25. Государственная политика в области занятости населения (ОПК-3.5).
26. Правовое регулирование трудоустройства. Подходящая работа (ОПК-3.5).
27. Правовой статус безработного. Социальная поддержка лиц, ищущих работу (ОПК-3.5).
28. Дополнительные гарантии трудоустройства лиц, испытывающих трудности в поиске работы (ОПК-3.5).
29. Понятие трудового договора. Его отграничение от смежных гражданско-правовых соглашений (ОПК-3.5).
30. Стороны и содержание трудового договора (ОПК-3.5).
31. Виды трудового договора (ОПК-3.5).
32. Общий порядок заключения и форма трудового договора. Документы, подлежащие представлению при поступлении на работ (ОПК-3.5).
33. Испытательный срок (ОПК-3.5).
34. Изменение трудового договора (ОПК-3.5).
35. Общие и дополнительные основания прекращения трудового договора, отстранения от работы (ОПК-3.5).
36. Основания и порядок прекращения трудового договора по инициативе работника (ОПК-3.5).
37. Основания и порядок прекращения трудового договора по инициативе работодателя (ОПК-3.5).
38. Оформление увольнения работников и производство расчетов с ними (ОПК-3.5).
39. Проблема защиты персональных данных работников (ОПК-3.5).
40. Проблема заемного труда в России и аутсорсинга (ОПК-3.5).
41. Понятие и виды рабочего времени (ОПК-3.5).
42. Понятие и виды режимов и учета рабочего времени (ОПК-3.5).
43. Сверхурочные работы (ОПК-3.5).

44. Понятие и виды времени отдыха (ОПК-3.5).
45. Правовое регулирование отпусков, их виды (ОПК-3.5).
46. Понятие нормирования труда. Нормы выработки, времени, обслуживания, численности (ОПК-3.5).
47. Системы заработной платы (ОПК-3.5).
48. Порядок, сроки и место выплаты вознаграждения за труд и ограничение удержаний из заработной платы (ОПК-3.5).
49. Гарантийные выплаты и доплаты. Компенсационные выплаты (ОПК-3.5).
50. Понятие охраны труда, принципы в области охраны труда (ОПК-3.5).
51. Понятие требований охраны труда. Установленные государственные нормативные требования охраны труда (ОПК-3.5).
52. Организация охраны труда и обеспечение прав работников на охрану труда (ОПК-3.5).
53. Расследование несчастных случаев и профзаболеваний на производстве (ОПК-3.5).
54. Особая охрана труда женщин, молодежи и инвалидов (ОПК-3.5).
55. Трудовая дисциплина, правила внутреннего трудового распорядка (ОПК-3.5).
56. Дисциплинарная ответственность (ОПК-3.5).
57. Меры поощрения за добросовестный труд (ОПК-3.5).
58. Материальная ответственность сторон трудового договора (ОПК-3.5).
59. Трудовые конфликты и порядок их разрешения (ОПК-3.5).
60. Индивидуальные трудовые споры и порядок их рассмотрения (ОПК-3.5).
61. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения (ОПК-3.5).
62. Забастовки (ОПК-3.5).
63. Способы защиты трудовых прав и свобод работников (ОПК-3.5).
64. Формы самозащиты работниками трудовых прав (ОПК-3.5).
65. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства (ОПК-3.5).
66. Полномочия профсоюзов по защите трудовых прав работников (ОПК-3.5).

Оператор ЭДО ООО "Компания "Тензор"
ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
СОГЛАСОВАНО **ФГБОУ ВО "РГРТУ", РГРТУ,** Соколов Александр Станиславович, Заведующий кафедрой Простая подпись